UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

11 päivänä helmikuuta 2010 *

Asiassa C-405/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Vestre Landsret (Tanska) on esittänyt 16.9.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.9.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ingeniørforeningen i Danmark, joka toimii Bertram Holstin puolesta,

vastaan

Dansk Arbejdsgiverforening, joka toimii Babcock & Wilcox Vølund ApS:n puolesta,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: toisen jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues, joka hoitaa kolmannen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja A. Arabadjiev,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 9.9.2009 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Ingeniørforeningen i Danmark, joka toimii Bertram Holstin puolesta, edustajanaan advokat K. Schioldann,

– Dansk Arbejdsgiverforening, joka toimii Babcock & Wilcox Vølund ApS:n puolesta, edustajinaan advokat P. Knudsen ja advokat H. Werner,

– Tanskan hallitus, asiamiehinään C. Pilgaard Zinglersen ja V. Pasternak Jørgensen,

– Euroopan komissio, asiamiehinään N. B. Rasmussen ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.10.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY (EYVL L 80, s. 29) tulkintaa.

2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Ingeniørforeningen i Danmark (Tanskan insinööriliitto, jäljempänä IDA), joka toimii Babcock & Wilcox Vølund ApS -nimisen yhtiön (jäljempänä BWV) entisen työntekijän Bertram Holstin puolesta, ja Dansk Arbejdsgiverforening (Tanskan työnantajien liitto, jäljempänä DA), joka toimii BWV:n puolesta, ja jossa kyse on tämän yhtiön toteuttamasta Holstin irtisanomisesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivin 2002/14 18, 23 ja 28 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(18) Näissä yleisissä [työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan uudessa eurooppalaisessa yhteydessä koskevissa] puitteissa on tarkoitus asettaa vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkialla yhteisössä, eikä niissä estetä jäsenvaltioita antamasta työntekijöiden kannalta suotuisampia säännöksiä.

– –

(23) Tässä direktiivissä esitetty tavoite saavutetaan luomalla yleiset puitteet, joihin sisältyy tiedottamisen ja kuulemisen periaatteet, määritelmät ja toteuttamistavat ja jotka jäsenvaltioiden on täytettävä ja mukautettava kansallisiin olosuhteisiin tarvittaessa niin, että työmarkkinaosapuolille annetaan ratkaiseva asema, jotta ne voivat sopimuksin vapaasti määritellä niiden tarpeita ja toiveita paremmin vastaavat tiedottamis- ja kuulemismenetelmät.

– –

(28) Tapauksissa, joissa rikotaan tähän direktiiviin perustuvia velvoitteita, olisi sovellettava hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä samoin kuin seuraamuksia, jotka ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.”

4 Direktiivin 2002/14 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa.

2. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

3. Tiedottamista ja kuulemista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä laadittaessa tai toteutettaessa työnantajan ja työntekijöiden edustajien on toimittava yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai toimipaikan että työntekijöiden edut.”

5 Työntekijöiden edustajilla tarkoitetaan kyseisen direktiivin 2 artiklan e alakohdan mukaan ”kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä määriteltyjä työntekijöiden edustajia”.

6 Direktiivin 2002/14 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt tämän artiklan mukaisesti 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista.”

7 Saman direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat antaa asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien yrityksen ja toimipaikan taso, vapaasti ja milloin tahansa määritellä neuvotelluin sopimuksin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien järjestelmien yksityiskohtaiset säännöt. Näissä sopimuksissa ja 11 artiklassa säädettynä päivänä voimassa olevissa sopimuksissa sekä niitä mahdollisesti uusittaessa voidaan vahvistaa 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja asettamissa rajoissa määräyksiä, jotka poikkeavat tämän direktiivin 4 artiklan säännöksistä.”

8 Kyseisen direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.”

9 Direktiivin 2002/14 8 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on säädettävä aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava, että riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä tästä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat tämän direktiivin säännöksiä. Näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.”

10 Direktiivin 9 artiklan 4 kohdan mukaan kyseisen direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan, työntekijöiden suojan yleistä tasoa koskevan tilanteen heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla.

11 Direktiivin 2002/14 11 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden oli yhtäältä annettava kyseisen direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 23.3.2005 tai huolehdittava, että työmarkkinaosapuolet olivat toteuttaneet sopimuksin viimeistään tuona päivänä tarvittavat toimenpiteet, ja jäsenvaltiot olivat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata kyseisen direktiivin edellyttämät tulokset. Toisaalta niiden oli ilmoitettava näiden säännösten ja määräysten antamisesta tai näiden toimenpiteiden toteuttamisesta viipymättä Euroopan komissiolle.

Kansallinen säännöstö

Palkansaajille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan annettu laki

12 Direktiivi 2002/14 on pantu täytäntöön Tanskan oikeudessa palkansaajille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan 2.5.2005 annetulla lailla nro 303 (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, jäljempänä vuoden 2005 laki), joka tuli voimaan 15.5.2005.

13 Tätä lakia sovelletaan työntekijöihin, jotka eivät kuulu sellaisen kollektiivisopimuksen soveltamisalaan, jolla muun muassa pannaan täytäntöön direktiivi 2002/14.

14 Vuoden 2005 lain 8 §:n mukaan sellaisia edustajia, joille on tiedotettava ja joita on kuultava palkansaajien puolesta, suojataan irtisanomiselta tai muulta työsuhteen ehtojen heikentämiseltä samalla tavalla kuin luottamusmiehiä samalla tai samankaltaisella ammattialalla.

15 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että kyseisessä säännöksessä viitataan palkansaajien luottamusmiesten ja edustajien yleiseen irtisanomissuojaan, josta sovitaan lähes kaikissa tanskalaisissa kollektiivisopimuksissa paitsi ei yritysjohdon osalta. Tämä suoja merkitsee työnantajan velvollisuutta näyttää, että on olemassa pakottavia syitä irtisanoa luottamusmies ja ettei irtisanomista voida välttää esimerkiksi irtisanomalla joku muu työntekijä. Tällainen irtisanominen on näin ollen mahdollista vain silloin, kun on täysin mahdotonta tarjota luottamusmiehelle vastaavaa työpaikkaa yrityksessä, jossa hänet on valittu luottamusmieheksi.

16 Koska direktiivi 2002/14 voidaan panna täytäntöön sopimuksin, vuoden 2005 lain 3 §:n mukaan lakia ei sovelleta, kun työnantajalle kuuluva, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeva velvollisuus perustuu kollektiivisopimukseen ja kun kyseinen sopimus sisältää sääntöjä, jotka vastaavat vähintään direktiivin säännöksiä.

Toimihenkilölaki

17 Kaikkia toimihenkilölain (funktionærloven) alaisuuteen kuuluvia työntekijöitä suojataan kohtuuttomalta irtisanomiselta toimihenkilölain 2 b §:ssä, jossa säädetään korvauksesta, joka voi olla enintään kuuden kuukauden palkka, jos irtisanomista ei toimihenkilön tai yrityksen tilanne huomioon ottaen voida pitää kohtuullisen perusteltuna. Suoja muodostuu siis sen arvioimisesta, voidaanko irtisanomista pitää kohtuullisen perusteltuna.

18 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että toimihenkilölain 2 b §:ssä säädetty suoja on heikompi kuin suoja, joka luottamusmiehellä on sellaisten kollektiivisopimusten nojalla, joissa asetetaan työnantajalle velvollisuus näyttää toteen, että luottamusmiehen irtisanomiselle oli pakottavia syitä.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen (yhteistyösopimus) on kahden suuren tanskalaisen ammattijärjestön ja työnantajajärjestön eli Landsorganisationen i Danmarkin (palkansaajajärjestöjen keskusliitto, jäljempänä LO) ja DA:n välillä tehty yhteistyösopimus, joka koskee yrityksessä toimivien yritysneuvostojen koostumusta ja toimintaa.

20 Samarbejdsaftalen on yksi toimenpiteistä, joilla direktiivi 2002/14 pannaan täytäntöön sopimuksin. Tätä sopimusta sovelletaan yrityksiin, joissa on yli 35 työntekijää, ja siinä on sopimusmääräyksiä, jotka koskevat sellaisen yritysneuvoston perustamista, joka koostuu yrityksen johdon edustajista, joista käytetään nimitystä a ryhmä, ja työntekijöiden edustajista, joista käytetään nimitystä b ryhmä. Tämä b ryhmä koostuu LO:hon järjestäytyneiden palkansaajaryhmien edustajista ja muiden palkansaajaryhmien edustajista.

21 Samarbejdsaftalenin 4 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Yritysneuvoston b ryhmän jäseneen, joka ei aiemmin saanut suojaa luottamusmiehenä, sovelletaan häntä irtisanottaessa kollektiivisopimuksessa mahdollisesti sovittua irtisanomisaikaa, jota pidennetään kuudella viikolla. Pidempi irtisanomisaika voi kuitenkin enimmillään vastata saman ammattiryhmän luottamusmiehen irtisanomisaikaa. Kunhan vaatimus esitetään ennen yritysneuvoston vaaleja, yritysneuvoston b ryhmää voidaan täydentää sellaisten ryhmien edustajalla, joita kukaan yritysneuvoston tavallisista jäsenistä tai luottamusmiehistä ei edusta. Ryhmillä ymmärretään erityisiä ammattiryhmiä tai tietyn erityiskoulutuksen hankkineiden henkilöiden ryhmiä. Kyse on siis ryhmistä, joilla ei ole suoraa edustusta yritysneuvostossa mutta joilla kuitenkin on oikeus paikkaan yritysneuvostossa, jos joku heidän edustajistaan valitaan sinne.”

22 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että Samarbejdsaftaleniin tehtyjen muutosten, jotka tulivat voimaan 23.3.2005, ansiosta kaikilla ammattiryhmillä, joita kollektiivisopimus koskee, voi olla edustus yritysneuvostossa, jopa niillä, joita kumpikaan Samarbejdsaftalenin sopimuspuolista ei edusta. Muutokset ovat mahdollistaneet myös sen, että yritysneuvostoa voidaan täydentää erityisten ammattiryhmien tai tietyn erityiskoulutuksen hankkineiden henkilöiden ryhmien edustajilla.

23 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että nämä muutokset koskevat ammatti- tai henkilöryhmiä, joita kollektiivisopimus ei kata kuten insinöörejä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

24 BWV palkkasi Bertram Holstin 1.7.1984 yksilöllisellä työsopimuksella projektiinsinööriksi. Hän on toimihenkilö ja kuuluu kansallisen tuomioistuimen mukaan toimihenkilölain alaisuuteen.

25 Insinöörikollegat valitsivat vuonna 2001 Holstin BWV:n yritysneuvostoon. Tämä Samarbejdsaftalenin mukaisesti perustettu neuvosto koostuu sekä yrityksen johdon että palkansaajien edustajista. Neuvostossa toimivat palkansaajien edustajat koostuvat LO:hon järjestäytyneiden palkansaajien ja muiden palkansaajaryhmien edustajista.

26 Holst irtisanottiin yhdessä joidenkin muiden työntekijöiden kanssa kuuden kuukauden irtisanomisajalla BWV:n henkilöstön vähentämistä koskevalla perusteella 24.1.2006. Holst on riitauttanut irtisanomisensa perusteen.

27 Holst on jäsen IDA:ssa, joka toimii hänen valtuuttamanaan ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa. IDA ei ole LO:n jäsen eikä se ole tehnyt kollektiivisopimusta BWV:n kanssa insinöörien ammattiryhmän tai muunkaan työntekijäryhmän puolesta. IDA ei näin ollen ole sopimuspuolena Samarbejdsaftalenissa.

28 BWV:n palveluksessa on noin 240 työntekijää. BWV on jäsenenä Dansk Industri -työnantajajärjestössä. Kyseinen järjestö kuuluu DA:han.

29 Kuten tämän tuomion 22 kohdasta ilmenee, pantaessa direktiiviä täytäntöön Tanskan oikeusjärjestyksessä Samarbejdsaftaleniin tehtiin vuonna 2005 muutos, jolla sopimuspuolten käsityksen mukaan täytettiin vaatimus direktiivin asianmukaisesta täytäntöönpanosta.

30 IDA nosti Holstin lukuun toimien 8.11.2006 Byretten i Esbjerg -nimisessä tuomioistuimessa (Esbjergin alioikeus) kanteen, jossa se väitti, että Holstilla on toimihenkilölain nojalla oikeus saada BWV:ltä korvaus irtisanomisesta. IDA piti irtisanomista asiattomana. IDA esitti myös, että Holstilla on yritysneuvostossa toimivana työntekijöiden edustajana oltava vahvistettu irtisanomissuoja direktiivin 2002/14 7 artiklan nojalla. Asianomaisella henkilöllä on nimittäin IDA:n mukaan tämä suoja riippumatta siitä, kuuluuko hän siihen ammattiryhmään, jota kollektiivisopimus koskee.

31 Dansk Industri, joka tuolloin toimi BWV:n valtuuttamana, vaati tämän vaatimuksen hylkäämistä ja esitti muun muassa, että Holst oli saanut hyväkseen irtisanomisajan, johon hänellä sekä toimihenkilölain että Samarbejdsaftalenin mukaan oli oikeus. Tämä irtisanomisaika on riittävän pitkä täyttääkseen direktiivin 2002/14 7 artiklassa asetetun vaatimuksen.

32 Pääasian asianosaiset ovat sopineet asian saattamisesta ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi, minkä jälkeen DA ryhtyi toimimaan BWV:n valtuutettuna.

33 Koska Vestre Landsret on katsonut käsiteltäväkseen saatetun oikeusriidan ratkaisemisen edellyttävän direktiivin 2002/14 tulkintaa, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Asianosaiset ovat eri mieltä siitä, onko – – direktiivi 2002/14 pantu asianmukaisesti täytäntöön – – Samarbejdsaftalenilla. Tässä yhteydessä pyydetään selvitystä siihen, onko unionin oikeuden oikeussääntöjen kanssa ristiriidassa direktiivin sellainen täytäntöönpano, jonka seurauksena tiettyjä työntekijäryhmiä koskee sellaisten sopimuspuolten välillä tehty kollektiivisopimus, jotka eivät edusta asianomaisen henkilön ammattiryhmää, ja kun kyseinen kollektiivisopimus ei kata asianomaisen henkilön ammattiryhmää.

2) Jos katsotaan, että direktiivi 2002/14 – – on pantu [pääasian kantajan] osalta asianmukaisesti täytäntöön – – Samarbejdsaftalenilla, pyydetään selvitystä siihen, onko direktiivin 2002/14 7 artikla pantu asianmukaisesti täytäntöön, kun voidaan todeta, ettei Samarbejdsaftaleniin sisälly minkäänlaista vahvistetun irtisanomissuojan edellytystä tiettyjen ammattiryhmien osalta.

3) Jos [vuoden 2005 laki] kattaa [pääasian kantajan], pyydetään selvitystä siihen, estävätkö direktiivin [2002/14] 7 artiklassa säädetyt vaatimukset siitä, että työntekijöiden edustajat saavat ’tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti’, direktiivin 7 artiklan täytäntöönpanon [vuoden 2005 lain] 8 §:llä, jonka mukaan ’sellaisia edustajia, joille on tiedotettava ja joita on kuultava palkansaajien puolesta, suojataan irtisanomiselta tai muulta työsuhteen ehtojen heikentämiseltä samalla tavalla kuin luottamusmiehiä samalla tai samankaltaisella ammattialalla’, jos täytäntöönpano ei sisällä minkäänlaista vahvistetun irtisanomissuojan edellytystä sellaisten ammattiryhmien osalta, joita kollektiivisopimus ei koske.”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

34 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko direktiiviä 2002/14 tulkittava siten, että sen kanssa on ristiriidassa se, että kyseinen direktiivi pannaan täytäntöön sopimuksin ja että kyseinen kollektiivisopimus kattaa tämän täytäntöönpanon vaikutuksesta tietyn työntekijäryhmän, vaikka siihen kuuluvat työntekijät eivät ole kyseisen sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä ja vaikka kyseinen ammattijärjestö ei edusta näiden työntekijöiden toimialaa.

35 Direktiivin 2002/14 11 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi toteuttaa kyseisen direktiivin täytäntöönpanon toteuttamiseen tarvittavat toimenpiteet, ja jäsenvaltioiden on aina voitava taata tämän direktiivin edellyttämät tulokset.

36 Työmarkkinaosapuolten rooli direktiivissä 2002/14 säädettyjen, tiedottamista ja kuulemista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen toteuttamisessa ja siten direktiivin täytäntöönpanossa, ei rajoitu siihen tehtävään, joka niille annetaan kyseisen 11 artiklan 1 kohdassa. Direktiivin 23 perustelukappaleesta nimittäin ilmenee, että jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille ratkaisevan aseman, jotta nämä voivat sopimuksin vapaasti määritellä niiden tarpeita ja toiveita paremmin vastaavat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

37 Saman direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa säädetään myös, että kyseiset yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan paitsi kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön myös työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti.

38 Samoin jäsenvaltiot voivat direktiivin 2002/14 5 artiklan mukaan antaa asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolten tehtäväksi vapaasti ja milloin tahansa määritellä neuvotelluin sopimuksin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Saman artiklan mukaan näissä sopimuksissa ja direktiivin täytäntöönpanolle asetettuna päivämääränä voimassa olevissa sopimuksissa sekä niitä mahdollisesti uusittaessa voidaan vahvistaa direktiivin 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen samoin kuin jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja niiden asettamissa rajoissa määräyksiä, jotka poikkeavat kyseisen direktiivin 4 artiklan säännöksistä.

39 Direktiivissä 2002/14 jäsenvaltioille näin myönnetty mahdollisuus on sopusoinnussa unionin tuomioistuimen sen oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan jäsenvaltiot saavat jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi huolehtia tällä alalla annetun direktiivin sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteutumisesta (ks. vastaavasti mm. asia C-187/98, komissio v. Kreikka, tuomio 28.10.1999, Kok., s. I-7713, 46 kohta ja asia C-306/07, Andersen, tuomio 18.12.2008, Kok., s. I-10279, 25 kohta).

40 Tämä mahdollisuus ei vapauta jäsenvaltiota velvollisuudesta varmistaa asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, että kaikki työntekijät voivat saada direktiivissä 2002/14 heille annettua suojaa sen täydessä laajuudessa, ja valtiollista takuuta tarvitaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa suojaa ei ole toteutettu muulla tavoin – erityisesti silloin, kun suojan puuttuminen johtuu siitä, etteivät työntekijät, joita asia koskee, ole järjestäytyneitä (em. asia Andersen, tuomion 26 kohta).

41 Koska niiden henkilöiden ryhmä, joita kollektiivisopimus voi koskea, voi erityisesti yleisesti sovellettavaksi todetun kollektiivisopimuksen tapauksessa olla täysin riippumaton siitä, ovatko nämä henkilöt tämän saman sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä vai eivät, siitä seikasta, ettei henkilö ole tällaisen ammattijärjestön jäsen, ei itsessään seuraa, että hänet suljettaisiin pois kyseessä olevan kollektiivisopimuksen antaman oikeudellisen suojan piiristä (em. asia Andersen, tuomion 34 kohta).

42 Näin ollen direktiivi 2002/14 ei sinänsä ole esteenä sille, että työntekijä, joka ei ole sellaisen kollektiivisopimuksen, jolla pannaan täytäntöön tämän direktiivin säännökset, sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, saa tämän kollektiivisopimuksen perusteella kyseisessä direktiivissä tarjottua suojaa sen täydessä laajuudessa, vaikkei hän ole tällaisen ammattijärjestön jäsen.

43 Unionin tuomioistuimelle esitettyjen sekä kirjallisten että suullisten huomautusten mukaan asianomaiset ovat eri mieltä siitä, kattaako Tanskan oikeudessa Samarbejdsaftalen Holstin kaltaisen työntekijöiden edustajan ja voiko tällainen edustaja siitä huolimatta, ettei hän ole tämän sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, vedota kyseisen sopimuksen suojamääräyksiin kansallisissa tuomioistuimissa.

44 Ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä on kuitenkin niin, että pyynnön esittäneen tuomioistuimen – eikä unionin tuomioistuimen – tehtävänä on tutkia ensin, koskeeko Samarbejdsaftalen ja/tai muut kansallisen oikeuden direktiivin 2002/14 täytäntöönpanoa koskevat säännökset, Holstia, ja tämän jälkeen, onko kaikilla Samarbejdsaftalenin soveltamisalaan kuuluvilla työntekijöillä, olivatpa he ammattijärjestön jäseniä tai eivät, oikeus vedota kansallisissa tuomioistuimissa tämän sopimuksen suojamääräyksiin siten, että kaikki nämä työntekijät saavat saman suojan, ja lopuksi tutkia, voidaanko unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymyksiin antamien vastausten pohjalta kyseisellä sopimuksella tarjota sen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille heille tässä direktiivissä annettujen oikeuksien tosiasiallinen suoja (ks. vastaavasti em. asia Andersen, tuomion 28, 29 ja 37 kohta).

45 Näiden huomioiden perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 2002/14 on tulkittava siten, ettei sen kanssa ole ristiriidassa se, että kyseinen direktiivi pannaan täytäntöön sopimuksin ja että kyseinen kollektiivisopimus kattaa tällaisen täytäntöönpanon vaikutuksesta tietyn työntekijäryhmän, vaikka siihen kuuluvat työntekijät eivät ole kyseisen sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä ja vaikka kyseinen ammattijärjestö ei edusta näiden työntekijöiden toimialaa, kunhan kollektiivisopimus on omiaan takaamaan sen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille tässä samassa direktiivissä heille annettujen oikeuksien tehokkaan suojan.

Toinen ja kolmas kysymys

46 Toisella ja kolmannella kysymyksellään, joita on syytä tutkia yhdessä, kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 2002/14 7 artiklaa tulkittava siten, että siinä edellytetään, että työntekijöiden edustajille annetaan vahvistettua irtisanomissuojaa.

47 Kuten julkisasiamies on esittänyt ratkaisuehdotuksensa 44 kohdassa, kansallinen tuomioistuin on nämä kaksi kysymystä esittäessään pitänyt lähtökohtanaan kahta erilaista tapausta sen mukaan, kuuluuko Tanskan oikeuden mukaan Holstin kaltainen työntekijöiden edustaja, joka ei ole Samarbejdsaftalenin sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, tämän sopimuksen soveltamisalaan vai vuoden 2005 lain soveltamisalaan.

48 Koska sen määrittäminen, sovelletaanko Tanskassa voimassa olevia kansallisen lainsäädännön asiaan kuuluvia säännöksiä vai kollektiivisopimuksen määräyksiä, ei kuulu unionin tuomioistuimelle vaan kansalliselle tuomioistuimelle, unionin tuomioistuimen on tyydyttävä tulkitsemaan direktiivin 2002/14 7 artiklan säännöksiä sekä kyseisen artiklan sanamuodon että tarkoituksen kannalta ja yleisesti direktiivin tavoitteen pohjalta.

49 Direktiivin 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

50 Kyseisen artiklan sanamuodosta ja tarkoituksesta ei kuitenkaan mitenkään ilmene, että sen vaatimusten noudattamiseksi työntekijöiden edustajille olisi välttämättä annettava vahvistettu irtisanomissuoja.

51 Lisäksi sekä direktiivin 20042/14 18 perustelukappaleesta että kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi unionissa sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa.

52 Sekä itse direktiivin 2002/14 7 artiklan sanamuodosta että siitä, että direktiivissä säädetään vain yleisistä puitteista, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset, ilmenee näin ollen, että unionin lainsäätäjä on jättänyt laajan harkintavallan jäsenvaltioille ja – jollei muuta johdu siitä, että jäsenvaltioiden on taattava direktiivissä edellytettyjen tulosten saavuttaminen – työmarkkinaosapuolille siltä osin kuin kyse on suojatoimenpiteistä ja takuista, jotka työntekijöiden edustajien osalta on otettava käyttöön.

53 Vaikka jäsenvaltioilla ja siten myös työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta 7 artiklassa myönnetyn suojan osalta, tämä harkintavalta ei kuitenkaan ole rajatonta.

54 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevien ja Tanskan kuningaskunnan direktiivin 2002/14 täytäntöön panemiseksi toteuttamia toimenpiteitä koskevien tietojen mukaan, suoja, jota saa Holstin kaltainen työntekijöiden edustaja, joka ei ole Samarbejdsaftalenin sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, on erilaista sen mukaan, kuuluuko hän vuoden 2005 lain soveltamisalaan vai kyseisen sopimuksen soveltamisalaan. Siinä tapauksessa, että sovelletaan sopimusta, työntekijöiden edustaja näyttää voivan saada hyväkseen kuudella viikolla pidennetyn irtisanomisajan, kun taas silloin, kun kyseistä sopimusta ei sovelleta ja kun kyseiseen edustajaan sovelletaan vuoden 2005 lakia, hän näyttää voivan saada samaa suojaa, joka myönnetään luottamusmiehille samalla tai samankaltaisella ammattialalla, ja hänet voidaan muun muassa irtisanoa vain pakottavista syistä.

55 Kirjallisissa huomautuksissaan komissio katsoo, että työntekijöiden edustajille irtisanomistapauksessa annetun suojan tällaisten erojen olemassaolo ei sellaisenaan

ole ristiriidassa direktiivin 2002/14 kanssa, koska suojatarpeet voivat luonteensa puolesta vaihdella muun muassa tarkasteltavana olevan yrityksen lajin, asianomaisen jäsenvaltion ja kyseessä olevien edustajien ammatin perusteella.

56 Sitä, että jäsenvaltioiden välillä ja jopa yhdessä ainoassa jäsenvaltiossa on eroja direktiivissä 2002/14 tarkoitettujen, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen välillä, ei tosin voida sulkea pois, koska direktiivissä jätetään laaja harkintavalta jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille siltä osin kuin kyse on näiden yksityiskohtaisten sääntöjen laatimisesta ja täytäntöönpanosta.

57 Vaikka direktiivissä 2002/14 ei siis edellytetäkään, että täytäntöönpanolailla työntekijöiden edustajille myönnetty suoja olisi sama kuin tämän direktiivin täytäntöön panemiseksi tehdyllä kollektiivisopimuksella heille myönnetty suoja, että tämän suojan on kuitenkin noudatettava tämän saman direktiivin 7 artiklassa säädettyä vähimmäistasoa.

58 Tässä yhteydessä on selvää, kuten komissio esittää, että työntekijöiden edustajan irtisanominen, jonka perusteena on kyseisen henkilön työntekijöiden edustajan ominaisuus tai hänen tässä ominaisuudessaan hoitamansa tehtävät, on ristiriidassa 7 artiklassa edellytetyn suojan kanssa.

59 Työntekijöiden edustajan, joka päätetään irtisanoa, on siis voitava tarkistaa asianmukaisissa hallinto- tai tuomioistuinmenettelyissä, ettei päätöksen perusteena ole hänen edustajan ominaisuutensa tai se, että hän hoitaa edustajan tehtäviä, ja on määrättävä asianmukaisia seuraamuksia osoittautuu, että tämän ominaisuuden tai näiden tehtävien ja edustajan irtisanomista koskevan toimen välillä on yhteys.

60 Vaikka jäsenvaltiot saavat, kuten tämän tuomion 39 kohdasta ilmenee, jättää työmarkkinaosapuolten tehtäväksi toteuttaa toimenpiteet, jotka ovat tarpeen direktiivin 2002/14 täytäntöön panemiseksi, jäsenvaltioiden on kuitenkin varmistettava, että kaikki työntekijät ja erityisesti heidän edustajansa voivat saada kyseisessä direktiivissä heille annetun suojan sen täydessä laajuudessa.

61 Jos kansallinen lainsäätäjä toteuttaa asianomaisen jäsenvaltion kaikki asian kannalta merkitykselliset oikeussäännöt ottamalla huomioon erityisen toimenpiteen noudattaakseen direktiivin 2002/14 7 artiklassa säädettyä suojan vähimmäistasoa, kollektiivisopimukseen, jossa määrätään erilaisesta suojatoimenpiteestä, on vähintään voitava kohdistaa kansallisen tuomioistuimen harjoittamaa valvontaa sen varmistamiseksi, että tällä toimenpiteellä taattava työntekijöiden edustajien suoja myös kokonaisuudessaan noudattaa tällaista vähimmäistasoa.

62 Huolimatta siitä, että jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille on jätetty harkintavaltaa tällä alalla, kollektiivisopimusta, jossa määrätään työntekijöiden edustajien suojasta, joka on huonompi kuin se suoja, jota kansallinen lainsäätäjä pitää tarpeellisena täytäntöönpanolaissa noudattaakseen sisäisessä oikeusjärjestyksessään tätä direktiivin 2002/14 7 artiklassa säädettyä suojan vähimmäistasoa, ei voida todeta kyseisen artiklan mukaiseksi. Kysymystä siitä, onko kollektiivisopimuksella myönnetty suoja huonompi kuin täytäntöönpanolaissa myönnetty suoja, on tutkittava myös kaikkien asian kannalta merkityksellisten kansallisten oikeussääntöjen pohjalta.

63 Pääasiassa kyseessä olevassa asiassa unionin tuomioistuimelle istunnossa esitetyistä huomautuksista ilmenee, että työntekijöiden edustajat, joihin Samarbejdsaftalenia sovelletaan, voivat lähtökohtaisesti saada hyväkseen paitsi pidennetyn irtisanomisajan myös – heti, kun he tulevat toimihenkilöinä toimihenkilölain soveltamisalaan – suojaa

kohtuutonta irtisanomista vastaan. Näyttää siis siltä, että irtisanomista, jonka perusteena on työntekijöiden edustajan ominaisuus tai tällaisen edustajan tehtävät, voitaisiin pitää tässä laissa tarkoitettuna kohtuuttomana irtisanomisena, minkä johdosta työnantajalle määrättäisiin direktiivin 2002/14 8 artiklan nojalla seuraamuksia.

64 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkistaa, vastaako tämä toteamus todellisuutta, ja varmistua siitä, että siinä tapauksessa, että joko vuoden 2005 laki tai Samarbejdsaftalen tai toimihenkilölaki, kun sitä tarkastellaan yksinään tai yhdessä kyseisen kollektiivisopimuksen kanssa, kattaisi Holstin, joka ei ole eikä tällä hetkellä voi olla kyseisen kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, häneen sovellettavat säännökset tai määräykset ovat omiaan takaamaan niiden oikeuksien tehokkaan suojan, joita hänelle myönnetään direktiivissä 2004/14 ja erityisesti sen 7 artiklassa.

65 Kuten ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta ja tämän tuomion 61 ja 63 kohdasta ilmenee, tällaista tehokasta suojaa ei voida taata, jos ainoastaan yritysneuvoston jäseninä olevat työntekijät, jotka ovat liittyneet kyseisen kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevaan ammattijärjestöön, voivat varmistua siitä, ettei heidän irtisanomisensa perustu heidän ominaisuuteensa työntekijöiden edustajana tai heidän tässä ominaisuudessa hoitamiinsa tehtäviin.

66 Edellä esitetyn perusteella toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2002/14 7 artiklaa on tulkittava siten, ettei siinä edellytetä, että työntekijöiden edustajille annetaan vahvistettua irtisanomissuojaa. Kaikkien tämän direktiivin täytäntöön panemiseksi toteutettujen toimenpiteiden on kuitenkin noudatettava 7 artiklassa säädettyä suojan vähimmäistasoa, riippumatta siitä, säädetäänkö niistä laissa tai määrätäänkö niistä kollektiivisopimuksessa.

Oikeudenkäyntikulut

67 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista 11.3.2002 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2002/14/EY on tulkittava siten, ettei sen kanssa ole ristiriidassa se, että kyseinen direktiivi pannaan täytäntöön sopimuksin ja että kyseinen kollektiivisopimus kattaa tällaisen täytäntöönpanon vaikutuksesta tietyn työntekijäryhmän, vaikka siihen kuuluvat työntekijät eivät ole kyseisen sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä ja vaikka kyseinen ammattijärjestö ei edusta näiden työntekijöiden toimialaa, kunhan kollektiivisopimus on omiaan takaamaan sen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille tässä samassa direktiivissä heille annettujen oikeuksien tehokkaan suojan.**

2) **Direktiivin 2002/14 7 artiklaa on tulkittava siten, ettei siinä edellytetä, että työntekijöiden edustajille annetaan vahvistettua irtisanomissuojaa. Kaikkien tämän direktiivin täytäntöön panemiseksi toteutettujen toimenpiteiden on kuitenkin noudatettava 7 artiklassa säädettyä suojan vähimmäistasoa riippumatta siitä, säädetäänkö niistä laissa tai määrätäänkö niistä kollektiivisopimuksessa.**

Allekirjoitukset