DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 11 februari 2010 *

I mål C-405/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Vestre Landsret (Danmark) genom beslut av den 16 september 2008, som inkom till domstolen den 18 september 2008, i målet

Ingeniørforeningen i Danmark, som för talan för Bertram Holst,

mot

Dansk Arbejdsgiverforening, som för talan för Babcock & Wilcox Vølund ApS,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av ordföranden på andra avdelningen J.N. Cunha Rodrigues, tillförordnad ordförande på tredje avdelningen, samt domarna A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (referent) och A. Arabadjiev,

* Rättegångsspråk: danska.

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 9 september 2009,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Ingeniørforeningen i Danmark, som för talan för Bertram. Holst, genom K. Schioldann, advokat,

— Dansk Arbejdsgiverforening, som för talan för Babcock & Wilcox Vølund ApS, genom P. Knudsen och H. Werner, advokater,

— Danmarks regering, genom C. Pilgaard Zinglersen och V. Pasternak Jørgensen, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom N.B. Rasmussen och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 29 oktober 2009 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, s. 29).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Ingeniørforeningen i Danmark (danska ingenjörsförbundet, nedan kallat IDA), som för talan för Bertram Holst, före detta anställd vid bolaget Babcock & Wilcox Vølund ApS (nedan kallat BWV), och Dansk Arbejdsgiverforening (danska arbetsgivarföreningen, nedan kallad DA), som för talan för BWV, angående företagets uppsägning av Bertram Holst.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

3 Skälen 18, 23 och 28 i direktiv 2002/14 har följande lydelse:

”(18) Denna allmänna ram [om information till och samråd med arbetstagare, som har anpassats till de nya europeiska förutsättningarna] har till syfte att fastställa minimiföreskrifter som skall tillämpas i hela gemenskapen men den hindrar inte medlemsstaterna från att anta bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna.

…

(23) Målet i detta direktiv uppnås genom inrättandet av en allmän ram med principer, definitioner och villkor för informationen och samrådet, som medlemsstaterna skall respektera och anpassa i förhållande till sina nationella förutsättningar, där det vid behov säkerställs att arbetsmarknadens parter får en ledande roll genom att de får rätt att genom avtal fritt fastställa de arrangemang för information och samråd som bäst överensstämmer med deras behov och önskemål.

…

(28) Administrativa eller rättsliga förfaranden och sanktioner som är effektiva och avskräckande samt står i proportion till hur allvarlig överträdelsen är bör tillämpas när skyldigheterna i detta direktiv inte uppfylls.”

4 Artikel 1 i direktiv 2002/14 har följande lydelse:

”1. Detta direktiv syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen.

2. Formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs.

3. När formerna för information eller samråd fastställs och genomförs, skall arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna arbeta i samförståndsanda med respekt för varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt med beaktande av såväl företagets eller driftställets intressen som arbetstagarnas intressen.”

5 Arbetstagarrepresentanter definieras i artikel 2 e i direktivet som ”företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller nationell praxis”.

6 I artikel 4.1 i direktiv 2002/14 föreskrivs följande:

”I enlighet med principerna i artikel 1 och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, skall medlemsstaterna besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med denna artikel.”

7 I artikel 5 i direktivet föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, inbegripet på företags- eller driftställesnivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagare. Dessa avtal och de avtal som redan finns vid den tidpunkt som anges i artikel 11 samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.”

8 Enligt artikel 7 i direktivet gäller följande:

”Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.”

9 Artikel 8 i direktiv 2002/14 har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer detta direktiv. De skall särskilt se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av detta direktiv iakttas.

2. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga påföljder, som skall tillämpas när arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna överträder bestämmelserna i detta direktiv. Dessa påföljder skall vara effektiva, proportionella och avskräckande.”

10 Enligt artikel 9.4 i direktivet ska inte genomförandet av detta direktiv utgöra något tillräckligt skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

11 Medlemsstaterna ska enligt artikel 11.1 i direktiv 2002/14 anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 mars 2005 eller se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom avtal, varvid medlemsstaterna ska var skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att alltid kunna garantera de resultat som införs genom detta direktiv. Om så inte har skett ska de genast underrätta Europeiska gemenskapernas kommission om detta.

Den nationella lagstiftningen

Lagen om information till och samråd med arbetstagare

12 Direktiv 2002/14 har införlivats med dansk rätt genom lag nr 303 om information till och samråd med arbetstagare (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) av den 2 maj 2005 (nedan kallad 2005 års lag), vilken trädde i kraft den 15 maj 2005.

13 Lagen är tillämplig på arbetstagare som inte omfattas av ett kollektivavtal, vars syfte är att införliva direktiv 2002/14.

14 I 8 § i 2005 års lag föreskrivs att de arbetstagarrepresentanter som arbetsgivaren är skyldig att informera och samråda med skyddas mot uppsägning eller annan försämring av sina anställningsvillkor i samma omfattning som fackliga förtroendemän inom det aktuella branschområdet eller ett motsvarande branschområde.

15 Det framgår av beslutet om hänskjutande att denna bestämmelse hänvisar till det sedvanliga skydd mot uppsägning som gäller för förtroendemän och arbetstagarrepresentanter enligt i stort sett alla danska kollektivavtal, utom vad gäller personal i ledande befattningar. Skyddet innebär att arbetsgivaren är skyldig att bevisa att en uppsägning av en arbetstagarrepresentant är nödvändig av tvingande skäl och att det inte skulle vara möjligt att undvika uppsägningen, exempelvis genom att säga upp en annan arbetstagare. En sådan uppsägning får endast ske om det är helt omöjligt att erbjuda arbetstagarrepresentanten en motsvarande anställning i det företag där han är förtroendevald.

16 Eftersom direktiv 2002/14 kan införlivas genom kollektivavtal föreskrivs det i 3 § i 2005 års lag att lagen inte är tillämplig, om skyldigheten för arbetsgivaren att informera och samråda med arbetstagarna följer av avtal eller kollektivavtal vilka innehåller bestämmelser som åtminstone motsvarar bestämmelserna i direktiv 2002/14.

Lagen om privatanställda tjänstemän

17 Alla arbetstagare som omfattas av lagen om privatanställda tjänstemän (funktionærloven, nedan kallad FL) skyddas enligt 2 b § FL mot uppsägning som inte är sakligt grundad. I denna bestämmelse föreskrivs en rätt till ersättning med belopp på upp till sex månadslöner, om uppsägningen inte kan anses sakligt grundad med hänsyn till arbetstagarens eller företagets förhållanden. Skyddet består således i att en prövning kan ske av huruvida uppsägningen är sakligt grundad eller ej.

18 Det framgår av beslutet om hänskjutande att det skydd som föreskrivs i 2 b § FL är mindre omfattande än det skydd som gäller för fackliga förtroendemän enligt avtal eller kollektivavtal och som innebär att arbetsgivaren måste visa att det föreligger tvingande skäl för att säga upp fackliga förtroendemän.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen är ett avtal som har ingåtts mellan de två stora fack- och arbetsgivarförbunden i Danmark, nämligen Landsorganisationen i Danmark (nedan kallad LO) och DA, vilket rör företagsrådens organisation och funktion (nedan kallat Samarbejdsaftalen).

20 Samarbejdsaftalen utgör en av de åtgärder som har vidtagits för att införliva direktiv 2002/14 genom avtal. Avtalet är tillämpligt på företag med fler än 35 anställda och innehåller bestämmelser om inrättandet av ett företagsråd som består av företrädare för ledningen och för de anställda. Företagsrådet består av en grupp a och en grupp b, där grupp b utgörs av representanter för arbetstagare inom LO och representanter för andra kategorier av anställda.

21 Artikel 4 i Samarbejdsaftalen har följande lydelse:

”Medlemmar i avdelning b i företagsrådet som inte redan åtnjuter skydd som fackliga förtroendemän har, i händelse av att de blir uppsagda från sin tjänst i företaget, sex veckors uppsägningstid utöver den uppsägningstid som eventuellt följer av kollektivavtal. Den förlängda uppsägningstiden kan dock inte överstiga den uppsägningstid som gäller för fackliga förtroendemän inom samma yrkesgrupp. Avdelning b kan suppleras med representanter för grupper som inte företräds av företagsrådets ordinarie medlemmar eller fackliga förtroendemän, förutsatt att det ställs krav härom innan valet till företagsrådet hålls. Med sådana grupper avses särskilda yrkesgrupper eller grupper av arbetstagare med särskild utbildning, det vill säga personer som saknar direkt representation i företagsrådet men som ändå har rätt att ingå i företagsrådet om de väljs till medlemmar av detta.”

22 Enligt beslutet om hänskjutande blev det genom de ändringar av Samarbejdsaftalen som trädde i kraft den 23 mars 2005 möjligt för alla yrkesgrupper som omfattas av ett avtal eller ett kollektivavtal att vara företrädda i företagsrådet, även om den aktuella yrkesgruppen inte företräds av någon av parterna till Samarbejdsaftalen. Vidare blev det möjligt att låta företrädare för särskilda yrkesgrupper eller grupper av arbetstagare med särskild utbildning ingå i företagsrådet.

23 Det framgår av beslutet om hänskjutande att ändringarna avsåg yrkesgrupper eller personalgrupper som inte omfattas av ett avtal eller ett kollektivavtal, såsom exempelvis ingenjörer.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

24 Den 1 juli 1984 anställdes Bertram Holst av BWV som projektingenjör genom ett individuellt utformat anställningsavtal. Han är privatanställd tjänsteman och omfattas enligt den nationella domstolen av FL.

25 År 2001 blev Bertram Holst invald, av de övriga ingenjörerna, som arbetstagarrepresentant för ingenjörerna i företagsrådet vid BWV. Företagsrådet, vilket har inrättats i enlighet med Samarbejdsaftalen, består både av företrädare för ledningen och företrädare för de anställda. Inom detta råd bestod arbetstagarrepresentanterna av företrädare för de arbetstagare som är medlemmar i LO och företrädare för övriga arbetstagargrupper.

26 Bertram Holst blev, tillsammans med andra anställda, uppsagd från sin tjänst på grund av personalnedskärningar inom företaget. Han delgavs uppsägningen den 24 januari 2006, med en uppsägningstid på sex månader. Bertram Holst bestred att uppsägningen var sakligt grundad.

27 Bertram Holst är medlem i IDA, som för talan för hans räkning vid den hänskjutande domstolen. IDA är inte medlem i LO och har inte ingått kollektivavtal med BWV, vare sig för ingenjörerna eller för någon annan arbetstagargrupp. IDA är således inte part i Samarbejdsaftalen.

28 BWV har cirka 240 anställda. Företaget är medlem i arbetsgivarorganisationen Dansk Industri. Dansk Industri är medlem i DA.

29 Såsom framgår av punkt 22 i denna dom ändrades Samarbejdsaftalen år 2005 när direktiv 2002/14 införlivades med dansk rätt så att avtalet enligt parterna uppfyllde kraven på ett korrekt införlivande av direktivet.

30 Den 8 november 2006 väckte IDA, på Bertram Holsts vägnar, skadeståndstalan vid Byretten i Esbjerg (domstol i första instans i Esbjerg) och yrkade att BWV skulle förpliktas att, i enlighet med FL, till Bertram Holst utge skadestånd med anledning av uppsägningen. IDA ansåg att uppsägningen inte var sakligt grundad. Förbundet ansåg även att Bertram Holst, i egenskap av arbetstagarrepresentant i företagsrådet, åtnjöt ett stärkt skydd mot uppsägning enligt artikel 7 i direktiv 2002/14, det vill säga ett mer långtgående skydd än det som föreskrivs i FL. Detta skydd är nämligen oberoende av om han tillhör en personalkategori som omfattas av ett avtal/kollektivavtal eller inte.

31 DI yrkade, i egenskap av ombud för BWV, att skadeståndsyrkandet skulle ogillas och gjorde särskilt gällande att den uppsägningstid som Bertram Holst hade rätt till både enligt FL och enligt Samarbejdsaftalen uppfyllde kraven i direktiv 2002/14, såsom de följer av artikel 7 i nämnda direktiv.

32 Parterna i målet vid den nationella domstolen kom överens om att målet skulle underställas den hänskjutande domstolens prövning och det var i det skedet som DA trädde in i målet som ombud för BWV.

33 Vestre Landsret ansåg att det krävdes en tolkning av direktiv 2002/14 för att avgöra tvisten och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Det är tvistigt mellan parterna huruvida direktiv 2002/14... är korrekt införlivat genom [Samarbejdsaftalen]. Därför önskas ett klarläggande av huruvida gemenskapsbestämmelserna hindrar att direktivet genomförs på ett sådant sätt att vissa grupper av arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal, vilket har ingåtts mellan parter som inte företräder de berörda arbetstagarnas yrkesgrupp och vilket inte täcker denna yrkesgrupp.

2) För det fall direktiv 2002/14, med avseende på Bertram Holst, är korrekt införlivat genom Samarbejdsaftalen mellan DA och LO, önskas ett klarläggande av huruvida artikel 7 i direktivet har införlivats på ett korrekt sätt, med beaktande av att Samarbejdsaftalen inte innehåller några bestämmelser om stärkt skydd mot uppsägning för vissa yrkesgrupper.

3 För det fall Bertram Holst omfattas av [2005 års lag] önskas ett klarläggande av huruvida kraven i artikel 7 i direktiv [2002/14] om ’tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att [arbetstagarrepresentanterna] på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter’ hindrar att denna artikel införlivas på ett sådant sätt som i 8 § i [2005 års lag] – enligt vilken det föreskrivs att ’[d]e arbetstagarrepresentanter som arbetsgivaren är skyldig informera och samråda med skyddas mot uppsägning eller annan försämring av sina anställningsvillkor i samma omfattning som fackliga förtroendemän inom det aktuella branschområdet eller ett motsvarande branschområde’ –, om införlivandet inte innebär att det föreskrivs ett stärkt skydd mot uppsägning för yrkesgrupper som inte omfattas av avtal eller kollektivavtal.”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

34 Med sin första fråga önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida direktiv 2002/14 ska tolkas så, att direktivet utgör hinder för ett införlivande genom kollektivavtal som medför att en grupp arbetstagare omfattas av det berörda kollektivavtalet, trots att dessa arbetstagare inte är medlemmar i den fackliga organisation som är part i avtalet och trots att denna organisation inte företräder arbetstagarnas yrkesgrupp.

35 Enligt artikel 11.1 i direktiv 2002/14 får medlemsstaterna överlåta till arbetsmarknadens parter att anta nödvändiga bestämmelser för att genomföra direktivet, men medlemsstaterna ska vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som anges i direktivet.

36 Arbetsmarknadens parter kan spela en större roll än den som givits dem i artikel 11.1, genom att de kan fastställa och genomföra de närmare formerna för information och samråd som anges i direktiv 2002/14 och därmed medverka till införlivandet av direktivet. Det framgår nämligen av skäl 23 i direktivet att medlemsstaterna kan låta arbetsmarknadens parter spela en ledande roll, genom att de fritt kan fastställa de arrangemang för samråd och information som bäst överensstämmer med deras behov och önskemål.

37 Det föreskrivs likaså i artikel 1.2 i direktivet att formera för hur information och samråd ska fastställas och genomföras inte endast ska ske enligt nationell lagstiftning utan även i enlighet med en praxis som gäller för relationerna mellan arbetsmarknadens parter i de olika medlemsstaterna.

38 Medlemsstaterna får även enligt artikel 5 i direktiv 2002/14 ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, fritt och när som helst, genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagare. Enligt samma artikel får dessa avtal och de avtal som redan fanns vid tidpunkten för direktivets genomförande samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal, på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna, innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

39 Den handlingsfrihet som medlemsstaterna således har tillerkänts genom direktiv 2002/14 är förenlig med domstolens rättspraxis, enligt vilken medlemsstaterna är fria att i första hand överlåta till arbetsmarknadens parter att genomföra de socialpolitiska målsättningarna med ett direktiv på detta område (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 28 oktober 1999 i mål C-187/98, kommissionen mot Grekland, REG 1999, s. I-7713, punkt 46, och av den 18 december 2008 i mål C-306/07, Andersen, REG 2008, s. I-10279, punkt 25).

40 Denna handlingsfrihet befriar inte medlemsstaterna från skyldigheten att genom ändamålsenliga lagar och andra författningar se till att alla arbetstagare fullt ut omfattas av det skydd som de åtnjuter enligt direktiv 2002/14. En sådan statlig garanti måste gälla i alla situationer där det inte finns något annat skydd och särskilt när detta beror på att arbetstagarna inte är fackligt anslutna (domen i det ovannämnda målet Andersen, punkt 26).

41 Den kategori av personer som kan omfattas av ett kollektivavtal kan vara helt oberoende av huruvida dessa personer är medlemmar i en facklig organisation som är part i det avtalet, vilket särskilt gäller för ett kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet. Den omständigheten att en person inte är medlem i en sådan facklig organisation innebär således inte i sig att denna person berövas det rättsliga skydd som detta kollektivavtal ger (domen i det ovannämnda målet Andersen, punkt 34).

42 Härav följer att direktiv 2002/14 inte i sig utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas, med stöd av detta kollektivavtal, fullt ut åtnjuter det skydd som föreskrivs i direktivet.

43 Det framgår av såväl de skriftliga yttrandena som av yttrandena under den muntliga förhandlingen att parterna är oeniga i frågan huruvida en arbetstagarrepresentant som Bertram Holst enligt dansk rätt omfattas av Samarbejdsaftalen och huruvida han har rätt att vid nationell domstol åberopa det skydd som anges i detta avtal, trots att han inte är medlem i den fackliga organisation som är part i avtalet.

44 Vid begäran om förhandsavgörande ankommer det emellertid på den hänskjutande domstolen och inte på EU-domstolen att pröva huruvida Bertram Holst omfattas av Samarbejdsaftalen och/eller av andra bestämmelser i nationell rätt genom vilka direktiv 2002/14 genomförs. Den hänskjutande domstolen ska därefter pröva huruvida alla arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för Samarbejdsaftalen, oavsett om de är medlemmar av en facklig organisation eller inte, har rätt att åberopa skyddsbestämmelserna i detta avtal vid nationell domstol, så att alla dessa arbetstagare åtnjuter samma skydd. Det ankommer slutligen på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av domstolens svar på tolkningsfrågorna, pröva huruvida Samarbejdsaftalen kan garantera de arbetstagare som omfattas av det ett effektivt skydd av sina rättigheter enligt direktiv 2002/14 (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Ruben Andersen, punkterna 28, 29 och 37).

45 Mot bakgrund av ovannämnda skäl ska den första frågan besvaras enligt följande. Direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det inte utgör hinder för ett införlivande genom avtal, som får till följd att en kategori arbetstagare omfattas av det aktuella kollektivavtalet, trots att dessa arbetstagare inte är medlemmar i den fackliga organisation som är part i detta avtal och trots att den fackliga organisationen inte företräder deras yrkesgrupp, såvitt kollektivavtalet innebär att de arbetstagare som omfattas av dess tillämpningsområde garanteras ett effektivt skydd av sina rättigheter enligt direktivet.

Den andra och den tredje frågan

46 Med den andra och den tredje frågan, som ska prövas i ett sammanhang, önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det krävs att ett stärkt skydd mot uppsägning ska gälla för arbetstagarrepresentanter.

47 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 44 i sitt förslag till avgörande har den hänskjutande domstolen i dessa två frågor utgått från två olika hypoteser, beroende på om det enligt dansk rätt, vid uppsägning av en arbetstagarrepresentant som Bertram Holst, som inte är medlem av den fackliga organisation som är part i Samarbejdsaftalen, är avtalet eller 2005 års lag som ska tillämpas.

48 Eftersom det inte ankommer på EU-domstolen utan på den hänskjutande domstolen att avgöra huruvida det är de relevanta bestämmelserna i dansk lag eller bestämmelserna i ett i Danmark gällande kollektivavtal som ska tillämpas, ska EU-domstolen begränsa sig till att tolka artikel 7 i direktiv 2002/14 med beaktande av såväl artikelns lydelse och syfte som direktivets generella målsättning.

49 Enligt artikel 7 i direktivet ska medlemsstaterna se till att arbetstagarrepresentanter, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

50 Det framgår emellertid varken av lydelsen eller av syftet med artikel 7 att, för att kraven i bestämmelsen ska efterkommas, ett stärkt skydd mot uppsägning ska gälla för arbetstagarrepresentanter.

51 Det framgår för övrigt såväl av skäl 18 som av artikel 1.1 i direktiv 2002/14 att syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller på driftsställen i unionen.

52 Det framgår således, såväl av lydelsen i artikel 7 som av den omständigheten att det i direktivet endast inrättas en allmän ram med minimikrav, att unionslagstiftaren har överlämnat ett stort utrymme för skönsmässig bedömning till medlemsstaterna och till arbetsmarknadens parter – med förebehåll för medlemsstaternas skyldighet att säkerställa de resultat som direktivet strävar efter att uppnå – med avseende på nödvändiga skyddsarrangemang och garantier för arbetstagarrepresentanterna.

53 Även om medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning beträffande skyddet enligt artikel 7 är detta utrymme dock inte obegränsat.

54 Enligt vad domstolen har erfarit i fråga om de åtgärder som Konungariket Danmark har vidtagit för att införliva direktiv 2002/14, har en arbetstagarrepresentant som Bertram Holst, som inte är medlem i den fackliga organisation som är part i Samarbejdsaftalen, olika skydd beroende på om han omfattas av tillämpningsområdet för 2005 års lag eller av tillämpningsområdet för avtalet. I sistnämnda fall förlängs arbetstagarens uppsägningstid med sex veckor, men om han inte omfattas av avtalet har han enligt 2005 års lag samma skydd som fackliga förtroendemän som tillhör samma eller motsvarande personalkategorier, och bland annat uppsägning kan då endast ske av tvingande skäl.

55 Kommissionen har i sitt skriftliga yttrande bedömt att sådana skillnader i skyddet för arbetstagarrepresentanter mot uppsägning inte i sig strider mot direktiv 2002/14,

eftersom skyddsbehovet kan variera med hänsyn till bland annat vilken typ av företag det är frågan om, vilken medlemsstat som berörs och vilket yrke den berörde arbetstagarrepresentanten har.

56 Det finns givetvis skillnader såväl mellan medlemsstaterna som i enskilda medlemsstater med avseende på den närmare utformningen av formerna för information till och samråd med arbetstagare som föreskrivs i direktiv 2002/14, eftersom direktivet ger medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid fastställandet och genomförandet av dessa arrangemang.

57 Även om det inte krävs enligt direktiv 2002/14 att det skydd som arbetstagarrepresentanter åtnjuter enligt en lag om införlivande eller enligt ett kollektivavtal som har ingåtts för att införliva direktivet är identiskt, måste det icke desto mindre uppfylla minimiskyddet i artikel 7 i direktivet.

58 Såsom kommissionen har gjort gällande står det fullkomligt klart att det inte är förenligt med det skydd som föreskrivs i artikel 7 att säga upp en arbetstagarrepresentant på grund av hans uppdrag som arbetstagarrepresentant eller på grund av hans utförande av detsamma.

59 En arbetstagarrepresentant som sägs upp ska därför i lämpliga administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden kunna få prövat att uppsägningen inte är motiverad av hans uppdrag som arbetstagarrepresentant eller utförandet av detsamma, och det ska finnas lämpliga påföljder om det visar sig att det finns ett samband mellan uppsägningen av arbetstagarrepresentanten och hans uppdrag eller utförandet av detta.

60 Även om medlemsstaterna, såsom framgår av punkt 39 i denna dom, får överlåta till arbetsmarknadens parter att fastställa lämpliga bestämmelser för att införliva direktiv 2002/14, ska de icke desto mindre säkerställa att alla arbetstagare, och särskilt deras representanter, till fullo åtnjuter det skydd som de har enligt direktivet.

61 Om den nationella lagstiftaren, med beaktande av all relevant lagstiftning i den berörda medlemsstaten, vidtar en specifik åtgärd för att uppfylla minimiskyddet i artikel 7 i direktiv 2002/14, ska ett kollektivavtal, i vilket det anges ett annat skydd, åtminstone kunna prövas vid nationell domstol för att säkerställa att arbetstagarrepresentanternas skydd enligt kollektivavtalet i dess helhet uppfyller minimiskyddet.

62 Trots det utrymme för skönsmässig bedömning som ges medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på detta område, kan inte ett kollektivavtal – enligt vilket ett lägre skydd gäller för arbetstagarrepresentanter än vad den nationella lagstiftaren har ansett nödvändigt att införa genom lag, för att införliva det minimiskydd som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 2002/14 i den nationella rättsordningen – anses vara förenligt med direktivet. Frågan huruvida det skydd som ges i ett kollektivavtal är sämre än det som gäller enligt lagen om införlivande ska likaså bedömas mot bakgrund av all relevant nationell lagstiftning.

63 Vad beträffar målet vid den nationella domstolen framgår det av de yttranden som har gjorts vid domstolen under den muntliga förhandlingen att de arbetstagarrepresentanter som omfattas av Samarbejdsaftalen i princip inte endast har rätt till en längre uppsägningstid utan också till skydd mot uppsägning utan saklig grund, om de är

privatanställda tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för FL. En uppsägning som motiveras av arbetstagarrepresentanters uppdrag eller av utförandet av detta uppdrag skulle kunna betraktas som en uppsägning utan saklig grund, i den mening som avses i FL, och skulle därför enligt artikel 8 i direktiv 2002/14 kunna medföra påföljder för arbetsgivaren.

64 Det ankommer på den nationella domstolen att pröva huruvida det som angetts ovan överensstämmer med de faktiska omständigheterna i målet och försäkra sig om att de bestämmelser som gäller för Bertram Holst, som inte är och för närvarande inte kan vara medlem i den organisation som är part i Samarbejdsaftalen, för det fall han omfattas av 2005 års lag, av Samarbejdsaftalen eller av FL (jämförd med avtalet eller inte), innebär att han garanteras ett effektivt skydd för sina rättigheter enligt direktiv 2002/14, och särskilt artikel 7 i detta.

65 Såsom framgår av svaret på den första frågan och av punkterna 61 och 63 i denna dom, kan inte ett sådant effektivt skydd anses föreligga när endast de arbetstagarrepresentanter, som är ledamöter av företagsrådet och av en fackförening som är part i det berörda kollektivavtalet, kan få prövat huruvida en uppsägning av dem är motiverad av deras uppdrag som arbetstagarrepresentanter eller av utövandet av detta uppdrag.

66 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den andra och den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 2002/14 ska tolkas så, att den bestämmelsen inte innebär att det krävs att ett stärkt skydd mot uppsägning ska gälla för arbetstagarrepresentanter. Samtliga åtgärder som vidtas för att införliva direktivet, såväl genom lag som genom kollektivavtal, ska emellertid uppfylla det minimiskydd som föreskrivs i artikel 7.

Rättegångskostnader

67 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

1) Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen ska tolkas så, att direktivet inte utgör hinder för ett införlivande genom avtal, som får till följd att en kategori arbetstagare omfattas av det aktuella kollektivavtalet, trots att dessa arbetstagare inte är medlemmar i den fackliga organisation som är part i detta avtal och trots att den fackliga organisationen inte företräder deras yrkesgrupp, såvitt kollektivavtalet innebär att de arbetstagare som omfattas av dess tillämpningsområde garanteras ett effektivt skydd av sina rättigheter enligt direktivet.

2) Artikel 7 i direktiv 2002/14 ska tolkas så, att den bestämmelsen inte innebär att det krävs att ett stärkt skydd mot uppsägning ska gälla för arbetstagarrepresentanter. Samtliga åtgärder som vidtas för att införliva direktivet, såväl genom lag som genom kollektivavtal, ska emellertid uppfylla det minimiskydd som föreskrivs i den bestämmelsen.

Underskrifter