EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

11. veebruar 2010 *

Kohtuasjas C-405/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Vestre Landsreti (Taani) 16. septembri 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. septembril 2008, menetluses

Ingeniørforeningen i Danmark, Bertram Holsti volitusel,

versus

Dansk Arbejdsgiverforening, Babcock & Wilcox Vølund ApS-i volitusel,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: teise koja esimees kolmanda koja esimehe ülesannetes J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (ettekandja) ja A. Arabadjiev,

* Kohtumenetluse keel: taani.

kohtujurist: Y. Bot,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 9. septembri 2009. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Ingeniørforeningen i Danmark, B. Holsti volitusel, esindaja: *advokat* K. Schioldann,

– Dansk Arbejdsgiverforening, Babcock & Wilcox Vølund ApS-i volitusel, esindajad: *advokat* P. Knudsen ja *advokat* H. Werner,

– Taani valitsus, esindajad: C. Pilgaard Zinglersen ja V. Pasternak Jørgensen,

– Euroopa Komisjon, esindajad: N. B. Rasmussen ja J. Enegren,

olles 29. oktoobri 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219).

2 Taotlus on esitatud Taani Inseneride Ühenduse (Ingeniørforeningen i Danmark, edaspidi „IDA"), mis tegutseb äriühingu Babcock & Wilcox Vølund ApS-i (edaspidi „BWV") endise töötaja B. Holsti volitusel, ja Taani Tööandjate Liidu (Dansk Arbejdsgiverforening, edaspidi „DA"), mis tegutseb BWV volitusel, vahelises vaidluses, mis käsitleb B. Holsti vallandamist nimetatud ettevõtja poolt.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 Direktiivi 2002/14 põhjendused 18, 23 ja 28 on sõnastatud järgmiselt:

„(18) Kõnealuse üldraamistiku [töötajate teavitamise ja nõustamise raamistik, mis vastaks uuele olukorrale Euroopas] eesmärk on kehtestada kogu ühenduses kohaldatavad miinimumnõuded, takistamata liikmesriike sätestamast töötajaile soodsamaid tingimusi.

[…]

(23) Käesoleva direktiivi eesmärk tuleb saavutada sellise üldraamistiku kehtestamise teel, mis hõlmab teavitamise ja nõustamise põhimõtteid, määratlusi ja korda, mida liikmesriigid peavad täitma ja kohandama vastavalt oma siseriiklikule olukorrale, tagades vajaduse korral, et tööturu osapooltel oleks juhtiv osa, mis võimaldab neil kokkuleppe teel vabalt kindlaks määrata töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra, mida nad peavad oma vajadustele ja soovidele sobivaimaks.

[…]

(28) Kui käesoleval direktiivil põhinevaid kohustusi rikutakse, tuleks kohaldada haldus- või kohtumenetlust, samuti rikkumise raskusele vastavaid tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid karistusi.”

4 Direktiivi 2002/14 artikkel 1 sätestab:

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded ühenduse ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.

2. Teavitamise ja nõustamise viis määratakse kindlaks ja rakendatakse vastavalt iga liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadele nii, et oleks tagatud selle tõhus toimimine.

3. Teavitamise ja nõustamise viisi kindlaksmääramisel ja rakendamisel tegutsevad tööandja ja töötajate usaldusisikud koostöö vaimus, võtavad nõuetekohaselt arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi ning arvestavad nii ettevõtte või üksuse kui ka töötajate huve.”

5 Töötajate usaldusisikud on määratletud nimetatud direktiivi artikli 2 punktis e kui „siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate usaldusisikud”.

6 Direktiivi 2002/14 artikli 4 lõige 1 sätestab:

„Kooskõlas artiklis 1 sätestatud põhimõtetega ja piiramata töötajate suhtes kehtivate soodsamate sätete ja/või tavade kohaldamist, määravad liikmesriigid vastavalt käesolevale artiklile kindlaks viisi, kuidas kasutada teavitamise ja nõustamise õigust asjaomasel tasandil.”

7 Sama direktiivi artikkel 5 sätestab:

„Liikmesriigid võivad asjakohase tasandi, sealhulgas ettevõtte või üksuse tasandi tööturu osapooltele anda õiguse vabalt ja mis tahes ajal läbirääkimiste teel saavutatud kokkuleppe alusel kindlaks määrata töötajate teavitamise ja nõustamise viisi. Kõnealuste kokkulepetega ja artiklis 11 sätestatud kuupäeval kehtivate kokkulepetega, samuti nende kokkulepete hilisemate uuendustega võib artiklis 1 sätestatud põhimõtteid täites ja liikmesriikide seatud tingimuste ja piirangute kohaselt kehtestada artiklis 4 nimetatud sätetest erinevad sätted.”

8 Viidatud direktiivi artikkel 7 sätestab:

„Liikmesriigid tagavad, et töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi.”

9 Direktiivi 2002/14 artikkel 8 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi ei täida. Eelkõige tagavad nad piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise.

2. Liikmesriigid näevad ette piisavad sanktsioonid, mida kohaldada juhul, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi rikuvad. Need sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad."

10 Nimetatud direktiivi artikli 9 lõike 4 kohaselt ei ole selle direktiivi rakendamine piisav põhjus liikmesriigis valitseva olukorra halvendamiseks või töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks valdkondades, mille suhtes direktiivi kohaldatakse.

11 Direktiivi 2002/14 artikli 11 lõige 1 sätestab, et liikmesriigid peavad võtma selle direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 23. märtsiks 2005 või tagama, et tööturu osapooled rakendaksid nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada selle direktiiviga nõutud tulemused. Lisaks peavad nad teatama nimetatud sätete vastuvõtmisest või rakendamisest viivitamata komisjonile.

Siseriiklikud õigusnormid

Seadus töötajate teavitamise ja nõustamise kohta

12 Direktiiv 2002/14 võeti Taani õigusesse üle 2. mai 2005. aasta seadusega nr 303 töötajate teavitamise ja nõustamise kohta (lov nr 303 om information og høring af lønmodtagere, edaspidi „2005. aasta seadus"), mis jõustus 15. mail 2005.

13 Nimetatud seadus kuulub kohaldamisele töötajate suhtes, kes ei kuulu sellise kollektiivlepingu kohaldamisalasse, mille eesmärk on eelkõige võtta üle direktiiv 2002/14.

14 2005. aasta seaduse § 8 sätestab, et usaldusisikutele, keda tuleb töötajate nimel teavitada ja nõustada, tuleb tagada samasugune kaitse vallandamise või töötingimuste muul viisil muutmise eest nagu sama või sarnase kutseala ametiühingute esindajatele.

15 Eelotsusetaotlusest nähtub, et see säte viitab ametiühingu esindajate ja töötajate usaldusisikute üldisele vallandamiskaitsele, mis sisaldub enamikus kollektiivlepingutes, välja arvatud tegevjuhte puudutavad kollektiivlepingud. See kaitse tähendab tööandja kohustust tõendada, et ametiühingu esindaja töölt vabastamiseks olid kaalukad põhjused ning seega ei olnud seda võimalik ära hoida näiteks teise töötaja töölt vabastamisega. Selline vallandamine on lubatud üksnes juhul, kui on täiesti võimatu pakkuda ametiühingu esindajale samaväärset tööd ettevõttes, kus ta esindajaks valiti.

16 Võttes arvesse liikmesriikide õigust võtta direktiiv 2002/14 üle lepinguga, ei ole 2005. aasta seaduse § 3 järgi see seadus kohaldatav juhul, kui tööandja kohustus töötajaid teavitada ja nõustada tuleneb kollektiivlepingust, mille sätted on kooskõlas nimetatud direktiivi sätetega.

Avaliku teenistuse seadus

17 Kõik töötajad, kellele laieneb avaliku teenistuse seadus (Funktionærloven, edaspidi „FL"), on kaitstud ebaseadusliku vallandamise eest selle seaduse § 2b alusel, mis sätestab hüvitise maksmise kuni kuue kuu palga ulatuses, kui töölt vabastamist ei saa lugeda õigustatuks, võttes arvesse töötaja või ettevõtte olukorda. Nimetatud kaitse puhul tuleb hinnata, kas vallandamine oli õigustatud või mitte.

18 Eelotsusetaotlusest nähtub, et kõnealuse §-ga 2b kehtestatud kaitse on väiksema ulatusega kui ametiühingute esindajale sellise kollektiivlepinguga antud kaitse, mis kehtestab nõude esitada viimase töölt vabastamise korral kaalukad põhjused.

Samarbejdsaftalen (koostööleping)

19 Samarbejdsaftalen on Taani kahe suure organisatsiooni, st Landsorganisationen i Danmarki (Taani Ametiühingute Liit, edaspidi „LO") ja DA (Taani Tööandjate Liit) vaheline koostööleping töötajate ja tööandjate koostöö korraldamise kohta ettevõtete koostöökomisjonides (edaspidi „Samarbejdsaftalen").

20 Samarbejdsaftalen on üks direktiivi 2002/14 lepinguga ülevõtmise meetmetest. Seda kohaldatakse üle 35 töötajaga ettevõtete suhtes ja nimetatud lepingus on ette nähtud sellise ettevõtte koostöökomisjoni loomine, kuhu kuuluvad juhatuse esindajad ja töötajate usaldusisikud, vastavalt kolleegium A ja kolleegium B. Kolleegiumisse B kuuluvad LO liikmeteks olevate töötajate ja muude töötajate usaldusisikud.

21 Samarbejdsaftaleni artikkel 4 sätestab:

„Kolleegiumi B niisuguse esindaja töölt vabastamisest etteteatamise tähtaeg, kes kuulub ettevõttes loodud koostöökomisjoni ja kelle suhtes ei kuulu eelnevalt kohaldamisele töötajate usaldusisiku vallandamiskaitse, on kollektiivlepingus kehtestatud tähtaeg, millele lisatakse kuus nädalat. Etteteatamistähtaeg ei või ületada sama kutseala ametiühingu esindajate suhtes kohaldatavat tähtaega. Kui vastav taotlus esitatakse enne koostöökomisjoni valimist, võib selle komisjoni kolleegiumi B kosseisu kuuluda nimetatud organis esindamata teise kutseala esindajad või ametiühingu esindajad. Kutseala tähendab samal erialal töötavaid või eriettevalmistuse saanud inimesi. Seega on tegemist ettevõtte koostöökomisjonis otseselt esindamata grupiga, kellel on sellegipoolest õigus nimetatud komisjoni kuuluda, kui selle kutseala esindajad sinna valitakse."

22 Eelotsusetaotlusest nähtub, et 23. märtsil 2005 Samarbejdsaftalenisse tehtud muudatused võimaldasid kõikidel kollektiivlepinguga hõlmatud kutsealade esindajatel osaleda koostöökomisjoni töös, kaasa arvatud need, keda ükski Samarbejdsaftaleni lepinguosaline ei esinda. Loodi ka võimalus täiendada koostöökomisjoni koosseisu teatud kutseala esindajatega või eriettevalmistuse saanud töötajate esindajatega.

23 Eelotsusetaotlusest nähtub, et nimetatud muudatused käsitlevad kollektiivlepinguga hõlmamata kutsealasid või töötajaid, nagu insenerid.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

24 BWV võttis B. Holsti 1. juulil 1984 individuaalse töölepingu alusel tööle projektiinsenerina. Tal on töötaja staatus ning eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmete kohaselt on FL tema suhtes kohaldatav.

25 Inseneri kutseala esindajad valisid 2001. aastal B. Holsti töötajate usaldusisikuks BWV koostöökomisjonis. See Samarbejdsaftaleni alusel asutatud koostöökomisjon koosneb nii juhatuse esindajatest kui ka töötajate usaldusisikutest. Kõnealuses koostöökomisjonis kuulusid töötajate esindajate hulka LO liikmeteks olevad töötajate ja muude töötajate usaldusisikud.

26 B. Holsti ja teiste töötajatele tööleping lõpetati seoses BWV töötajate koondamisega, millest neile teatati 24. jaanuaril 2006, etteteatamistähtajaga kuus kuud. B. Holst vaidlustas enda töölt vabastamise põhjused.

27 B. Holst kuulub IDA-sse, kes esindab teda eelotsusetaotluse esitanud kohtus. IDA ei kuulu LO-sse ega ole BWV-ga seal töötavate inseneride ega muude kutsealade esindajate osas kollektiivlepingut sõlminud. Seega ei ole IDA Samarbejdsaftaleni lepinguosaline.

28 BWV-s töötab ligikaudu 240 töötajat. BWV kuulub tööandjate ühendusse Dansk Industri. Viimane kuulub omakorda DA-sse.

29 Nagu tuleneb käesoleva otsuse punktist 22, tehti kõnesoleva direktiivi Taani õigusesse ülevõtmise käigus 2005. aastal Samarbejdsaftalenisse muudatus, millega lepinguosaliste arvates on direktiiv 2002/14 nõuetekohaselt üle võetud.

30 IDA esitas 8. novembril 2006 B. Holsti volitusel Byretten i Esbjergile (Esbjergi esimese astme kohus) nõude, paludes FL-i alusel BWV-lt B. Holsti kasuks välja mõista vallandamishüvitis. IDA leidis, et vallandamine ei tuginenud objektiivsetele alustele. Ta väitis samuti, et B. Holsti kui koostöökomisjonis osaleva töötajate usaldusisiku suhtes peab kehtima kõrgendatud vallandamiskaitse vastavalt direktiivi 2002/14 artiklile 7. IDA väitel on kõnealusel isikul õigus niisugusele kaitsele sõltumata sellest, kas ta kuulub kollektiivlepinguga hõlmatud kutsealade esindajate hulka.

31 Dansk Industri palus BWV esindajana see nõue tagasi lükata, väites eelkõige, et B. Holsti lepingu lõpetamisel järgiti tema nii FL-i kui ka Samarbejdsaftaleni sätetest tulenevat õigust vallandamisest etteteatamisele. Selline etteteatamine on kooskõlas direktiivi 2002/14 artiklist 7 tulenevate nõuetega.

32 Põhikohtuasja pooled otsustasid ühiselt esitada kohtuasi eelotsusetaotluse esitanud kohtule ja selles etapis hakkas BWV-d esindama DA.

33 Leides, et põhikohtuasja lahendamiseks on vajalik direktiivi 2002/14 tõlgendamine, otsustas Vestre Landsret menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Põhikohtuasja pooled ei ole suutnud kokkulepet saavutada küsimuses, kas direktiiv 2002/14 […] on [Samarbejdsaftaleniga] nõuetekohaselt üle võetud. Sellega seoses palutakse täpsustada, kas ühenduse õigusnormidega on vastuolus nimetatud direktiivi rakendamine selliselt, et teatud töötajate grupi suhtes laieneb kollektiivleping, mis on sõlmitud tööturu nende osapoolte vahel, kes ei esinda kõnealuse töötaja kutseala, ja mida ei kohaldata nimetatud töötaja kutseala suhtes.

2. Juhul kui direktiiv 2002/14 on põhikohtuasjas kaebuse esitaja suhtes Samarbejdsaftaleniga nõuetekohaselt rakendatud, siis palutakse märkida, kas direktiivi 2002/14 artikkel 7 on õigesti üle võetud, kui on tõendatud, et Samarbejdsaftalen ei taga kõrgendatud vallandamiskaitset teatud kutsealal.

3. Juhul kui põhikohtuasjas kaebuse esitaja kuulub [2005. aasta seaduse] kohaldamisalasse, siis soovitakse teada, kas direktiivi [2002/14] artiklis 7 kehtestatud tingimusega, et „töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi", on vastuolus direktiivi artikli 7 ülevõtmine [2005. aasta seaduse] §-ga 8, mis sätestab, et „usaldusisikutele, keda tuleb töötajate nimel teavitada ja nõustada, tuleb tagada samasugune kaitse vallandamise või töösuhte muul viisil muutmise eest nagu sama või sarnase kutseala ametiühingute esindajatele", kui nimetatud rakendusmeede ei sätesta kollektiivlepingu kohaldamisalast välja jäävate kutsealade esindajate kõrgendatud vallandamiskaitset."

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

34 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2002/14 tuleb tõlgendada nii, et nimetatud direktiiviga on vastuolus selle rakendamine kollektiivlepinguga, mis on teatud kutseala töötajale kohaldatav isegi siis, kui ta ei ole selle lepingu pooleks oleva ametiühingu liige ja see ametiühing ei esinda kõnealuse töötaja kutseala.

35 Direktiivi 2002/14 artikli 11 lõikest 1 tuleneb, et liikmesriigid võivad jätta nimetatud direktiivi ülevõtmiseks vajalike sätete kehtestamise tööturu osapoolte hooleks, kusjuures liikmesriigid peavad olema igal ajal võimelised tagama selle direktiiviga nõutud tulemused.

36 Tööturu osapoolte roll direktiiviga 2002/14 ette nähtud teavitamise ja nõustamise korra kindlaksmääramisel ja rakendamisel – ning seega selle ülevõtmisel – ei piirdu neile nimetatud direktiivi artikli 11 lõikest 1 tuleneva ülesande täitmisega. Selle direktiivi põhjendusest 23 tuleneb, et liikmesriigid võivad vajaduse korral tagada, et tööturu osapooltel oleks juhtiv osa, mis võimaldab neil kokkuleppe teel vabalt kindlaks määrata töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra, mida nad peavad oma vajadustele ja soovidele sobivaimaks.

37 Sama direktiivi artikli 1 lõige 2 näeb lisaks ette, et see kord määratakse kindlaks ja seda rakendatakse mitte üksnes vastavalt siseriiklikele õigusaktidele, vaid kooskõlas tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadega erinevates liikmesriikides.

38 Lisaks võivad liikmesriigid direktiivi 2002/14 artikli 5 kohaselt asjakohase tasandi tööturu osapooltele anda õiguse vabalt ja mis tahes ajal läbirääkimiste teel saavutatud kokkuleppe alusel kindlaks määrata töötajate teavitamise ja nõustamise korra. Selle artikli järgi võib kõnealuste kokkulepetega ja nimetatud direktiivi ülevõtmise kuupäeval kehtivate kokkulepetega, samuti nende kokkulepete hilisemate uuendustega artiklis 1 sätestatud põhimõtteid täites ja liikmesriikide seatud tingimuste ja piirangute kohaselt kehtestada artiklis 4 nimetatud sätetest erinevad sätted.

39 Liikmesriikidele direktiiviga 2002/14 sellisel moel antud pädevust kinnitab Euroopa Kohtu praktika, mille kohaselt on lubatav, et liikmesriigid jätavad eelkõige tööturu osapoolte hooleks vastavas valdkonnas direktiivi sotsiaalpoliitiliste eesmärkide saavutamise (vt selle kohta eelkõige 28. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-187/98: komisjon *vs*. Kreeka, EKL 1999, lk I-7713, punkt 46, ja 18. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-306/07: Andersen, EKL 2008, lk I-10279, punkt 25).

40 Nimetatud pädevus ei vabasta liikmesriike kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et direktiiviga 2002/14 antud kaitse laieneks täiel määral kõikidele töötajatele, kusjuures riigi tagatud kaitse peab katma kõik juhud, mil puudub muu kaitse, eeskätt siis, kui kaitse puudub seetõttu, et asjaomane töötaja ei ole ametiühingu liige (eespool viidatud kohtuotsus Andersen, punkt 26).

41 Kuivõrd nende isikute ring, kes võivad kuuluda kollektiivlepingu kohaldamisalasse, võib olla – nagu juhtub eeskätt sellise kollektiivlepingu puhul, mis on tunnistatud üldkohaldatavaks – määratletav täiesti sõltumatult sellest, kas asjaomased isikud on selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed või mitte, siis asjaolu, et teatud isik ei ole nimetatud ametiühingu liige, ei too iseenesest kaasa seda, et nimetatud isikule kõnealuse kollektiivlepinguga ette nähtud õiguskaitset ei kohaldata (eespool viidatud kohtuotsus Andersen, punkt 34).

42 Sellest tuleneb, et direktiivi 2002/14 kui sellisega ei ole vastuolus see, kui töötajal, kes ei ole viidatud direktiivi sätteid rakendava kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, on selle kollektiivlepingu alusel õigus kõnealuse direktiiviga antud kaitsele selle täies ulatuses, kuigi ta nimetatud ametiühingusse ei kuulu.

43 Euroopa Kohtule esitatud kirjalikest ja suulistest märkustest nähtub, et pooltel puudub üksmeel küsimuses, kas Taani õiguse kohaselt kuulub Samarbejdsaftalen kohaldamisele sellise töötajate usaldusisiku nagu B. Holst suhtes ja kas nimetatud isik saab siseriiklikus kohtus tugineda sellest lepingust tulenevatele vallandamiskaitset kehtestavatele sätetele, vaatamata asjaolule, et ta ei ole selle lepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

44 Põhikohtuasjas tuleb siseriiklikul kohtul ja mitte Euroopa Kohtul kindlaks teha esiteks see, kas Samarbejdsaftalen ja/või muud direktiivi 2002/14 ülevõtvad siseriiklikud sätted on B. Holsti suhtes kohaldatavad, teiseks, kas kõigil Samarbejdsaftaleni kohaldamisalasse kuuluvatel töötajatel – sõltumata sellest, kas nad on ametiühingu liikmed – on õigus siseriiklikus kohtus tugineda sellest lepingust tulenevatele vallandamiskaitset kehtestavatele sätetele, mis tagab kõikidele nimetatud töötajatele sama kaitse, ja lõpuks, võttes arvesse Euroopa Kohtu poolt eelotsuse küsimustele antud vastuseid, siis kas selle lepingu sätted tagavad selle kohaldamisalasse kuuluvatele töötajatele selle direktiiviga ette nähtud õiguste tõhusa kaitse (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Andersen, punktid 28, 29 ja 37).

45 Neil kaalutlustel tuleb esimesele eelotsuse küsimusele vastata, et direktiivi 2002/14 tuleb tõlgendada selliselt, et nimetatud direktiiviga ei ole vastuolus selle rakendamine kollektiivlepinguga, mis on teatud kutseala töötajale kohaldatav isegi siis, kui ta ei ole selle lepingu pooleks oleva ametiühingu liige ja see ametiühing ei esinda kõnealuse töötaja kutseala, kui selle lepingu sätted tagavad selle kohaldamisalasse kuuluvatele töötajatele nimetatud direktiiviga ette nähtud õiguste tõhusa kaitse.

Teine ja kolmas küsimus

46 Teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb vaadelda koos, soovib siseriiklik kohus põhimõtteliselt teada, kas direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on ette nähtud töötajate usaldusisiku kõrgendatud vallandamiskaitse.

47 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 44 märkis, on siseriiklik kohus neid küsimusi esitades lähtunud kahest erinevast võimalusest, sõltuvalt sellest, kas Taani õigusnormide kohaselt tuleb sellise töötajate usaldusisiku nagu B. Holsti suhtes, kes ei ole Samarbejdsaftaleni pooleks oleva ametiühingu liige, rakendada nimetatud või 2005. aasta seadust.

48 Kuna siseriiklikul kohtul ja mitte Euroopa Kohtul tuleb kindlaks teha Taanis kehtivate asjakohaste siseriiklike õigusnormide või kollektiivlepingu kohaldatavus, piirdub Euroopa Kohus direktiivi 2002/14 artikli 7 tõlgendamisega, pidades silmas nii selle sõnastust kui mõtet ja kõnealuse direktiivi üldist eesmärki.

49 Nimetatud direktiivi artikli 7 kohaselt tagavad liikmesriigid, et töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi.

50 Kõnealuse artikli sõnastusest ega mõttest ei tulene, et selles sätestatud nõuete täitmiseks tuleb töötajate usaldusisikutele tingimata tagada kõrgendatud vallandamiskaitse.

51 Lisaks tuleneb direktiivi 2002/14 põhjendusest 18 ja artikli 1 lõikest 1, et selle direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded liidu ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.

52 Niisiis tuleneb ka direktiivi 2002/14 artikli 7 sõnastusest, et sellega, et nimetatud säte näeb ette üksnes miinimumnõuded sätestava üldise raamistiku loomise, on liidu seadusandja liikmesriikidele ja tööturul osalejatele andnud laiaulatusliku kaalutlusõiguse, välja arvatud liikmesriikide kohustus tagada kõnealuse direktiiviga nõutud tulemused, töötajate usaldusisikute suhtes kohaldatavate kaitsemeetmete ja tagatiste osas.

53 Kuigi liikmesriikidele ja seega ka tööturul osalejatele on nimetatud artikliga 7 antud kaitse osas laiaulatuslik kaalutlusõigus, ei ole see õigus ometi piiramatu.

54 Euroopa Kohtu käsutuses oleva Taani Kuningriigis direktiivi 2002/14 ülevõtmist käsitleva teabe kohaselt kuulub sellise töötajate usaldusisiku nagu B. Holst suhtes, kes ei ole Samarbejdsaftaleni pooleks oleva ametiühingu liige, kohaldamisele erinev kaitse sõltuvalt sellest, kas ta kuulub 2005. aasta seaduse või nimetatud lepingu kohaldamisalasse. Kui kohaldamisele kuulub viimane, siis on töötajate esindajale ette nähtud pikem, kuuekuuline etteteatamistähtaeg, samas kui kõnealuse lepingu puudumise korral, kui nimetatud töötajate esindaja suhtes kuulub kohaldamisele 2005. aasta seadus, kehtib tema suhtes eeldatavalt samasugune kaitse kui sama või sarnase kutseala töötajate ametiühingu esindaja suhtes, ning teda saab vallandada üksnes kaalukatel põhjustel.

55 Oma kirjalikes märkustes leiab komisjon, et selliste erinevuste olemasolu töötajate usaldusisikutele vallandamise korral tagatud kaitses ei ole iseenesest vastuolus

direktiiviga 2002/14, kuna töötajate usaldusisiku kaitsmise vajadus võib oma olemuselt olla erinev eeskätt asjaomase ettevõtte liigist, liikmesriigist ja usaldusisiku ametist lähtuvalt.

56 Kindlasti ei saa välistada seda, et direktiivis 2002/14 ette nähtud töötajate teavitamise ja nõustamise kord on liikmesriikides, ka ühes liikmesriigis, erinev, kuna nimetatud direktiiv annab liikmesriikidele ja tööturul osalejatele selle korra kehtestamisel ja rakendamisel laiaulatusliku kaalutlusõiguse.

57 Kuigi direktiiv 2002/14 ei nõua, et seda ülevõtva seadusega või kollektiivlepinguga töötajate usaldusisikule antud kaitse oleks samane, ei tulene sellest, et nimetatud kaitse puhul tuleb lähtuda sama direktiivi artiklis 7 sätestatud miinimumnõudest.

58 Selles küsimuses on selge – nagu väitis ka komisjon –, et see, kui töötajate usaldusisik vallandatakse usaldusisiku staatuse või sellest tuleneva tegevuse tõttu, ei ole kooskõlas kõnealuses artiklis 7 ette nähtud kaitse nõudega.

59 Töötajate usaldusisikul, kelle suhtes tehakse vallandamisotsus, peab olema seega võimalik haldus- või kohtumenetluses kontrollida, et vallandamisotsust ei ole põhjendatud usaldusisiku staatuse või sellest tuleneva tegevusega, ja juhul, kui ilmneb, et nimetatud staatusel või sellest tuleneval tegevusel on seos kõnealuse esindaja vallandmise kohta tehtud otsusega, tuleb kohaldada vastavaid sanktsioone.

60 Kuigi liikmesriigid võivad, nagu tuleneb käesoleva otsuse punktist 39, jätta direktiivi 2002/14 ülevõtmiseks vajalike normide kehtestamise tööturu osapoolte hooleks, peavad liikmesriigid sellegipoolest tagama, et nimetatud direktiivis sätestatud kaitse laieneb täies ulatuses kõigile töötajatele, eeskätt nende esindajatele.

61 Kui siseriiklik seadusandja võtab kõiki selle liikmesriigi asjassepuutuvaid õigusnorme silmas pidades vastu konkreetse meetme direktiivi 2002/14 artiklis 7 sätestatud kaitse miinimumnõude järgimiseks, peab sellest erinevat kaitset ette nägeva kollektiivlepingu suhtes saama vähemalt taotleda siseriikliku kohtu kontrolli, et teha kindlaks, kas nimetatud meetmega töötajate usaldusisikule antud kaitse on tervikuna kooskõlas nimetatud miinimumnõudega.

62 Vaatamata selles küsimuses liikmesriikidele ja tööturul osalejatele antud laiaulatuslikule kaalutlusõigusele, ei saa pidada kollektiivlepingut, milles töötajate usaldusisikule on ette nähtud madalam kaitse kui see kaitse, mille siseriiklik seadusandja on direktiivi 2002/14 artiklis 7 sätestatud miinimumnõude siseriiklikusse õigusesse ülevõtmiseks vastu võetud seaduses ette näinud, nimetatud direktiiviga kooskõlas olevaks. Seda, kas kollektiivlepingust tulenev kaitse on madalam direktiivi üle võtvas seaduses kehtestatud kaitsest, tuleb hinnata kõiki asjaomaseid siseriiklikke õigusnorme silmas pidades.

63 Põhikohtuasjas nähtub Euroopa Kohtule istungil esitatud märkustest, et töötajate usaldusisikutele, kes kuuluvad Samarbejdsaftaleni kohaldamisalasse, kehtib põhimõtteliselt pikem etteteatamistähtaeg, ja samas – kuna nad kuuluvad töötajatena FL-i kohaldamisalasse – ka kaitse põhjendamatu vallandamise eest. Seega näib, et töötajate usaldusisiku töölt vabastamist usaldusisiku staatuse või sellest tuleneva tegevuse tõttu

võib pidada põhjendamatuks vallandamiseks kõnealuse seaduse tähenduses, mille puhul kuulub tööandja suhtes direktiivi 2002/14 artikli 8 alusel kohaldamisele sanktsioon.

64 Siseriiklikul kohtul tuleb kindlaks teha, kas selline seletus vastab tõele ja kas B. Holstile, kes ei ole ega saa käesoleval hetkel olla Samarbejdsaftaleni pooleks oleva ametiühingu liige ja kellele laieneb kas 2005. aasta seadus, kõnealune leping või FL, eraldi või koosmõjus nimetatud lepinguga, tagavad tema suhtes kohaldatavad õigusnormid nende õiguste tõhusa kaitse, mis tulenevad talle direktiivist 2002/14, eeskätt selle artiklist 7.

65 Nagu tuleneb esimesele eelotsuse küsimusele antud vastusest ja käesoleva otsuse punktidest 61 ja 63, ei ole nimetatud tõhus kaitse tagatud, kui üksnes ettevõtte koostöökomisjoni liikmeks olevatele töötajatele, kes kuuluvad nimetatud koostöölepingu pooleks olevasse ametiühingusse, on tagatud see, et neid ei vabastata töölt usaldusisiku staatuse või sellest tuleneva tegevuse tõttu.

66 Neil kaalutlustel tuleb teisele ja kolmandale eelotsuse küsimusele vastata, et direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole ette nähtud töötajate usaldusisiku kõrgendatud vallandamiskaitse. Samas tuleb kõigi nimetatud direktiivi ülevõtvate meetmete – kas seaduse või kollektiivlepingu – puhul järgida seda, et tagatud oleks nimetatud artiklis 7 ette nähtud minimaalne kaitse määr.

Kohtukulud

67 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

1. **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, tuleb tõlgendada selliselt, et nimetatud direktiiviga ei ole vastuolus selle rakendamine kollektiivlepinguga, mis on teatud kutseala töötajale kohaldatav isegi siis, kui ta ei ole selle lepingu pooleks oleva ametiühingu liige ja see ametiühing ei esinda kõnealuse töötaja kutseala, kui selle lepingu sätted tagavad selle kohaldamisalasse kuuluvatele töötajatele nimetatud direktiiviga ette nähtud õiguste tõhusa kaitse.**

2. **Direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole ette nähtud töötajate usaldusisiku kõrgendatud vallandamiskaitse. Samas tuleb kõigi nimetatud direktiivi ülevõtvate meetmete – kas seaduse või kollektiivlepingu – puhul järgida seda, et tagatud oleks nimetatud artiklis 7 ette nähtud minimaalne kaitse määr.**

Allkirjad