TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2010. gada 11. februārī *

Lieta C-405/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Vestre Landsret* (Dānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 16. septembrī un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 18. septembrī, tiesvedībā

Ingeniørforeningen i Danmark, kas pārstāv *Bertram Holst*,

pret

Dansk Arbejdsgiverforening, kas pārstāv *Babcock & Wilcox Vølund ApS*.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: otrās palātas priekšsēdētājs, kas pilda trešās palātas priekšsēdētāja pienākumus, H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*], U. Lehmuss [*U. Lõhmus*], A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*] (referents) un A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*],

* Tiesvedības valoda — dāņu.

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],
sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2009. gada 9. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Ingeniørforeningen i Danmark*, kas pārstāv B. Holstu, vārdā — K. Skeldans [*K. Schioldann*], *advokat*,

— *Dansk Arbejdsgiverforening*, kas pārstāv *Babcock & Wilcox Vølund ApS*, vārdā — P. Knudsens [*P. Knudsen*] un H. Verners [*H. Werner*], *advokater*,

— Dānijas valdības vārdā — K. Pilgords Zinglersens [*C. Pilgaard Zinglersen*] un V. Pasternaks Jorgensens [*V. Pasternak Jørgensen*], pārstāvji,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — N. B. Rasmusens [*N. B. Rasmussen*] un J. Enegrāns [*J. Enegren*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2009. gada 29. oktobra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.), interpretāciju.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *Ingeniørforeningen i Danmark* (Dānijas Karalistes Inženieru federācija, turpmāk tekstā — "*IDA*"), kas pārstāv B. Holstu [*B. Holst*], sabiedrības *Babcock & Wilcox Vølund ApS* (turpmāk tekstā — "*BWV*") bijušo darbinieku, un *Dansk Arbejdsgiverforening* (Dāņu darba devēju apvienība, turpmāk tekstā — "*DA*"), kas pārstāv *BWV*, par B. Holsta atlaišanu no darba minētajā uzņēmumā.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 2002/14 astoņpadsmitais, divdesmit trešais un divdesmit astotais apsvērums ir formulēti šādi:

"(18) Minētās vispārējās sistēmas darbinieku informēšanai un uzklausīšanai attiecībā uz jauno Eiropas kontekstu] nolūks ir izveidot obligātās prasības, kas piemērojamas visā Kopienā, vienlaikus nekavējot dalībvalstis paredzēt vēl labvēlīgākus nosacījumus darbiniekiem.

[..]

(23) Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, kas ietver principus, definīcijas un pasākumus attiecībā uz darbinieku informēšanu un uzklausīšanu un kas dalībvalstīm būs jāievēro un jāpielāgo savas valsts situācijai, attiecīgā gadījumā nodrošinot to, ka darba devējiem un darba ņēmējiem ir vadošā loma, ļaujot tiem brīvi un saskaņā ar savstarpēju nolīgumu noteikt tādus pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai, kādus tie uzskata par visvairāk piemērotiem savām vajadzībām un vēlmēm.

[..]

(28) Gadījumos, kad tiek pārkāpti šajā direktīvā paredzētie pienākumi, būtu jāpiemēro administratīvas vai tiesas procedūras, kā arī sankcijas, kas ir efektīvas, preventīvas un samērīgas atbilstīgi pārkāpuma smagumam."

4 Saskaņā ar Direktīvas 2002/14 1. pantu:

"1. Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, ar ko nosaka minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausīšanu Kopienas uzņēmumos vai iestādēs.

2. Praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai nosaka un īsteno saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un darba attiecību praksi tā, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti.

3. Nosakot vai īstenojot praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai, darba devējs un darbinieku pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses."

5 Darbinieku pārstāvji ir definēti šīs direktīvas 2. panta e) punktā kā "darbinieku pārstāvji, kas paredzēti attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai praksē".

6 Direktīvas 2002/14 4. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Saskaņā ar 1. pantā paredzētajiem principiem un neskarot spēkā esošos noteikumus un/vai praksi, kas ir vairāk labvēlīga darbiniekiem, dalībvalstis atbilstīgi šim pantam paredz praktiskos pasākumus, kā realizēt tiesības uz informēšanu un uzklausīšanu attiecīgā līmenī."

7 Šīs pašas direktīvas 5. pantā ir noteikts:

"Dalībvalstis var uzticēt darba devējiem un darba ņēmējiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmuma vai iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai. Šādi nolīgumi, kā arī nolīgumi, kuri pastāv 11. pantā noteiktajā dienā, kā arī turpmāka šādu nolīgumu atjaunošana var, ievērojot 1. pantā noteiktos principus un dalībvalstu paredzētos nosacījumus un ierobežojumus, paredzēt noteikumus, kas atšķiras no tiem, kuri minēti 4. pantā."

8 Saskaņā ar minētās direktīvas 7. pantu:

"Dalībvalstis nodrošina to, ka darbinieku pārstāvji, veicot savas funkcijas, bauda atbilstīgu aizsardzību un garantijas, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus."

9 Direktīvas 2002/14 8. pants ir formulēts šādi:

"1. Dalībvalstis paredz atbilstošus pasākumus gadījumiem, kad darba devējs vai darbinieku pārstāvji neievēro šīs direktīvas prasības. Jo īpaši tās nodrošina to, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

2. Dalībvalstis paredz atbilstīgas sankcijas, kas piemērojamas gadījumos, ja darba devējs vai darbinieku pārstāvji pārkāpj šīs direktīvas prasības. Tādām sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām."

10 Saskaņā ar šīs direktīvas 9. panta 4. punktu šīs direktīvas īstenošana nav pietiekams pamats jebkādai tā stāvokļa pasliktināšanai, kurš jau pastāv katrā dalībvalstī, kā arī vispārējā darbinieku aizsardzības līmeņa pazemināšanai jomās, uz ko šī direktīva attiecas.

11 Pirmkārt, saskaņā ar Direktīvas 2002/14 11. panta 1. punktu dalībvalstis pieņem vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības ne vēlāk kā līdz 2005. gada 23. martam, vai nodrošina, ka līdz minētajam datumam darba devēji un darba ņēmēji savstarpēji vienojoties ievieš vajadzīgos noteikumus, un šīm dalībvalstīm jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu šajā direktīvā paredzētos rezultātus. Otrkārt, tām par minēto noteikumu pieņemšanu vai ieviešanu tūlīt jāinformē Eiropas Kopienu Komisija.

Valsts tiesiskais regulējums

Likums par darbinieku informēšanu un uzklausīšanu

12 Direktīva 2002/14 Dānijas tiesībās tika transponēta ar 2005. gada 2. maija Likumu Nr. 303 par darbinieku informēšanu un uzklausīšanu (*lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere*, turpmāk tekstā — "2005. gada likums"), kas stājās spēkā 2005. gada 15. maijā.

13 Šo likumu piemēro darbiniekiem, uz kuriem neattiecas darba koplīgums, kura mērķis it īpaši ir transponēt Direktīvu 2002/14.

14 2005. gada likuma 8. pantā ir noteikts, ka darbinieku pārstāvjiem, kuri ir jāinformē un jāuzklausa šajā statusā, ir jānodrošina tāda pati aizsardzība pret atlaišanu vai citām sekām, kuras var nelabvēlīgi ietekmēt to darba apstākļus, kāda tiek nodrošināta arodbiedrību pārstāvjiem tādā pašā vai līdzīgā profesionālā jomā.

15 No lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka šajā pantā paredzēta vispārēja darbinieku pārstāvju un arodbiedrību pārstāvju aizsardzība un tā ir atzīta gandrīz visos Dānijas nolīgumos un darba koplīgumos, izņemot vadībā nodarbinātos. Šī aizsardzība izvirza darba devējam pienākumu pierādīt, ka ir imperatīvi iemesli atlaist darbinieku pārstāvi un ka nav bijis iespējams izvairīties no šīs atlaišanas, piemēram, tā vietā atlaižot citu darbinieku. Šādu atlaišanu varētu veikt vienīgi tad, ja nebūtu nekādas iespējas piedāvāt darbinieku pārstāvim citu amatu uzņēmumā, kurā viņš ir ievēlēts.

16 Ņemot vērā izvēles iespēju transponēt Direktīvu 2002/14, savstarpēji vienojoties, 2005. gada likuma 3. pantā ir paredzēts, ka to nepiemēro, ja darba devēja pienākums informēt un uzklausīt darbiniekus izriet no darba koplīguma vai vienošanās, kuras saturs atbilst vismaz šīs direktīvas normām.

Likums par darbiniekiem

17 Visi darbinieki, uz kuriem attiecas Likums par algotiem darbiniekiem (*Funktionærloven*, turpmāk tekstā — "*FL*"), tiek aizsargāti pret nepamatotu atlaišanu saskaņā ar šī likuma 2.b pantu, kurā ir paredzēta kompensācija līdz pat sešu mēnešalgu apmēram, ja atlaišana, ņemot vērā algotā darbinieka vai uzņēmuma situāciju, nevar tikt uzskatīta par pamatotu. Aizsardzību veido vērtējums, vai atlaišanas raksturs bijis pamatots vai nepamatots.

18 No lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka minētajā 2.b pantā paredzētā aizsardzība ir šaurāka par to, kāda ir arodbiedrības pārstāvim saskaņā ar vienošanos un darba koplīgumu, kuros pēdējā minētā atlaišanas gadījumā paredzēts pienākums pierādīt imperatīvu iemeslu esamību.

Samarbejdsaftalen [Sadarbības nolīgums]

19 *Samarbejdsaftalen* ir nolīgums starp divām lielām Dānijas darbinieku un darba devēju apvienībām, proti, *Landsorganisationen i Danmark* (Darbinieku arodbiedrību centrālā organizācija, turpmāk tekstā — "*LO*") un *DA*, kura regulē uzņēmumu sadarbības komiteju organizāciju un darbību (turpmāk tekstā — "*Samarbejdsaftalen*").

20 *Samarbejdsaftalen* ir viens no pasākumiem, ar kuru tika transponēta Direktīva 2002/14, savstarpēji vienojoties. Tas ir piemērojams uzņēmumiem, kuros ir nodarbināti vairāk nekā 35 darbinieki, un tajā ietvertas normas, kas paredz sadarbības komitejas izveidi, kuras sastāvā ir vadības un darbinieku pārstāvji, kas attiecīgi noteikti kā A un B grupas. B grupa sastāv no *LO* ietvaros organizējušos darbinieku pārstāvjiem un citu grupu darbinieku pārstāvjiem.

21 *Samarbejdsaftalen* 4. pants ir formulēts šādi:

"Katram sadarbības komitejas B grupas dalībniekam, kurš iepriekš netiek aizsargāts kā arodbiedrības pārstāvis un kurš tiek atlaists no darba uzņēmumā, jāpaziņo par uzteikumu sešas nedēļas pirms termiņa, kurš paziņojumam ir noteikts darba koplīgumā. Kopējais paziņojuma termiņš tomēr nevar pārsniegt termiņu, kurš ir piemērojams šīs pašas nodarbinātības grupas arodbiedrības pārstāvim. Ja pieprasījums ir veikts pirms sadarbības komitejas dalībnieku apstiprināšanas, B grupa šīs sadarbības komitejas ietvaros var savai grupai pievienot pārstāvjus no citas nodarbinātības grupas, kuru nepārstāv ierindas biedri vai arodbiedrības pārstāvis. Jēdziens "grupa" nozīmē personu grupu, kura veic vienu un to pašu amatu vai apguvusi īpašu apmācību. Līdz ar to tas attiecas uz grupām, kuras nav tieši pārstāvētas sadarbības komitejā, bet kurām tomēr ir tiesības tajās piedalīties, ja viens no to pārstāvjiem tiek ievēlēts."

22 Saskaņā ar lēmumu par prejudiciālā jautājuma uzdošanu *Samarbejdsaftalen* ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2005. gada 23. martā, ir ļāvis visām profesionālajām grupām, kurām ir piemērojams darba koplīgums vai vienošanās, piedalīties sadarbības komitejā, tostarp arī profesionālajām grupām, kuras nepārstāv neviena no pusēm, kas parakstījušas *Samarbejdsaftalen*. Kļuva arī iespējams papildināt sadarbības komiteju ar īpašu profesionālo grupu pārstāvjiem vai īpašu apmācību apguvušu grupu pārstāvjiem.

23 No lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka ar minētajiem grozījumiem ir aptvertas arī tādas profesionālās jomas vai personas, ko neaptver vienošanās vai darba koplīgums, kā, piemēram, inženieri.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

24 B. Holsts 1984. gada 1. jūlijā, noslēdzot individuālu darba līgumu, tika pieņemts darbā *BWV* par projektu inženieri. Viņam bija algota darbinieka statuss, un saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli viņam ir piemērojams *FL*.

25 2001. gadā inženieru grupa ievēlēja B. Holstu *BWV* sadarbības komitejā. Šo komiteju, kura ir nodibināta saskaņā ar *Samarbejdsaftalen*, veido gan uzņēmuma vadības pārstāvji, gan darbinieku pārstāvji. Komitejas sastāvā esošie darbinieku pārstāvji ir gan *LO* ietvaros organizējušos darbinieku pārstāvji, gan citu grupu darbinieku pārstāvji.

26 B. Holsts līdz ar citiem darbiniekiem tika atlaists no darba, par to paziņojot 2006. gada 24. janvārī ar paziņojumu sešus mēnešus iepriekš, šo atlaišanu pamatojot ar *BWV* darbinieku skaita samazināšanu. Viņš apstrīdēja savas atlaišanas pamatojumu.

27 B. Holsts ir *IDA*, kura darbojās kā viņa pārstāvis procesā iesniedzējtiesā, biedrs. *IDA* nav *LO* locekle un nav noslēgusi koplīgumu ar *BWV* nedz par kādu inženieru profesionālo grupu, nedz par kādu citu darbinieku grupu. Līdz ar to *IDA* nav parakstījusi *Samarbejdsaftalen*.

28 *BWV* nodarbina apmēram 240 darbinieku. *BWV* ir darba devēju asociācijas *Dansk Industri* locekle. Minētā asociācija piedalās *DA*.

29 Kā tas izriet no šī sprieduma 22. punkta, saistībā ar direktīvas transponēšanu Dānijas tiesību sistēmā *Samarbejdsaftalen* 2005. gadā tika izdarīts grozījums, kā rezultātā pēc to parakstījušo pušu ieskata Direktīva 2002/14 ir pareizi transponēta.

30 2006. gada 8. novembrī *IDA*, rīkojoties B. Holsta vārdā, cēla prasību *Byretten i Esjberg* (Esjbergas pirmās instances tiesa), lūdzot piespriest *BWV* izmaksāt atlaišanas pabalstu B. Holstam saskaņā ar *FL*. *IDA* uzskatīja, ka atlaišana nav pamatota ar imperatīviem iemesliem. Tā apgalvoja arī, ka B. Holstam kā darbinieku pārstāvim sadarbības komitejā atbilstoši Direktīvas 2002/14 7. pantam bija jābūt pastiprinātai aizsardzībai pret atlaišanu. Attiecīgajai personai esot jābūt tiesībām uz šādu aizsardzību neatkarīgi no tā, vai tā ir vai nav darbinieku grupā, uz kuru attiecas vienošanās vai darba koplīgums.

31 *Dansk Industri* kā *BWV* pārstāve lūdza noraidīt šo prasības pieteikumu, apgalvojot, ka B. Holstam viņa darba līguma laušanas laikā bija tiesības uz paziņojumu pirms uzteikuma gan saskaņā ar *FL* likumu, gan saskaņā ar *Samarbejdsaftalen*. Šis paziņojums pirms uzteikuma pēc sava rakstura esot bijis atbilstošs Direktīvas 2002/14 prasībām, kuras izriet no tās 7. panta.

32 Lietas dalībnieki pamata prāvā vienojās lietu iesniegt iesniedzējtiesā, un šajā procesa stadijā *DA* kļuva par *BWV* pārstāvi.

33 Uzskatot, ka tiesvedības risinājums prasa Direktīvas 2002/14 interpretāciju, *Vestre Landsret* [Rietumu apgabaltiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Lietas dalībniekiem nav vienprātības, vai [*Samarbejdsaftalen*] pareizi transponēta Direktīva 2002/14 [..]. Šajā kontekstā tiek lūgts precizēt, vai Kopienu tiesiskais regulējums pieļauj transponēt direktīvu tādā veidā, ka darbinieku grupām ir piemērojams darba koplīgums, kas ir noslēgts starp pusēm, kuras nepārstāv šo attiecīgo personu profesionālo grupu, un darba koplīgums nav piemērojams attiecīgo personu profesionālajai grupai?

2) Ja attiecībā uz prasītāju pamata prāvā Direktīva 2002/14 ar *Samarbejdsaftalen* ir tikusi pareizi transponēta, vai Direktīvas 2002/14 7. pants ir ticis pareizi transponēts, ja ir noteikts, ka *Samarbejdsaftalen* noteiktām profesionālām grupām nav paredzēta pastiprināta aizsardzība pret atlaišanu?

3) Ja prasītājam pamata prāvā ir piemērojams [2005. gada] likums, vai Direktīvas [2002/14] 7. panta prasības attiecībā uz "atbilstīgu aizsardzību un garantijām, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus," pieļauj direktīvas 7. pantu transponēt tādējādi kā [2005. gada] likuma 8. pantā, kurā noteikts, ka "pārstāvjiem, kuri ir jāinformē un jāuzklausa darbinieku vārdā, ir jānodrošina tāda pati aizsardzība pret atlaišanu vai citām sekām, kuras var negatīvi ietekmēt to darba apstākļus, kāda tiek nodrošināta arodbiedrību pārstāvjiem tādā pašā vai līdzīgā profesionālā jomā", ja tiesiskajā regulējumā direktīvas transponēšanai nav ietverta augstas pakāpes aizsardzība pret darbinieku atlaišanu tām profesionālajām grupām, kurām nav piemērojami darba koplīgumi?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo prejudiciālo jautājumu

34 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2002/14 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tās transponēšanu, savstarpēji vienojoties, kā rezultātā uz daļu darbinieku attiecas darba koplīgums, lai gan šīs attiecīgās kategorijas darbinieki nav tādas arodbiedrības biedri, kura parakstījusi minēto līgumu, un to darbības nozari šī organizācija nepārstāv.

35 No Direktīvas 2002/14 11. panta 1. punkta izriet, ka dalībvalstis var deleģēt darba devējiem un darba ņēmējiem ieviest vajadzīgos noteikumus, lai transponētu šo direktīvu, ievērojot, ka dalībvalstīm jebkurā mirklī jāspēj garantēt šajā direktīvā paredzētos rezultātus.

36 Darba devēju un darbinieku nozīme, formulējot un īstenojot Direktīvā 2002/14 paredzētos informēšanas un uzklausīšanas noteikumus un tādējādi to transponējot, nav ierobežota ar tiem noteikto uzdevumu, kas ietverts minētā 11. panta 1. punktā. No šīs direktīvas divdesmit trešā apsvēruma izriet, ka dalībvalstis var nodrošināt darba devējiem un darba ņēmējiem vadošu lomu, ļaujot tiem, savstarpēji vienojoties, brīvi noteikt tādus pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai, kādus tie uzskata par visvairāk piemērotiem savām vajadzībām un vēlmēm.

37 Šīs pašas direktīvas 1. panta 2. punktā arī paredzēts, ka minētie noteikumi ir formulēti un īstenoti ne tikai saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem, bet arī ar dažādās dalībvalstīs pastāvošo praksi attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

38 Tāpat atbilstoši Direktīvas 2002/14 5. pantam dalībvalstis var uzticēt darba devējiem un darba ņēmējiem attiecīgā līmenī jebkurā laikā, savstarpēji vienojoties, brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai. Saskaņā ar šo pašu pantu šādi nolīgumi, kā arī šīs direktīvas transponēšanas laikā pastāvošie nolīgumi, kā arī turpmāka šādu nolīgumu atjaunošana var, ievērojot 1. pantā noteiktos principus un dalībvalstu paredzētos nosacījumus un ierobežojumus, paredzēt normas, kas atšķiras no direktīvas 4. pantā minētajām.

39 Direktīvā 2002/14 dalībvalstīm atzītā iespēja atbilst Tiesas judikatūrai, saskaņā ar kuru dalībvalstis var ļaut vispirms darba devējiem un darba ņēmējiem īstenot šajā jomā direktīvā noteiktos sociālās politikas mērķus (šajā ziņā it īpaši skat. 1999. gada 28. oktobra spriedumu lietā C-187/98 Komisija/Grieķija, *Recueil*, I-7713. lpp., 46. punkts, un 2008. gada 18. decembra spriedumu lietā C-306/07 *Andersen*, Krājums, I-10279. lpp., 25. punkts).

40 Šī iespēja neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma, pieņemot atbilstošus normatīvos vai administratīvos aktus, nodrošināt, lai visiem darbiniekiem pilnā apmērā būtu tiem Direktīvā 2002/14 noteiktā aizsardzība, jo valsts garantijai jāattiecas uz visiem gadījumiem, kad aizsardzība nav nodrošināta ar citiem līdzekļiem, tostarp ja šis aizsardzības trūkums ir radies tāpēc, ka attiecīgie darbinieki nav arodbiedrības biedri (iepriekš minētais spriedums lietā *Andersen*, 26. punkts).

41 Tā kā to personu kategorija, uz kuriem darba koplīgums — it īpaši, ja tas ir vispārpiemērojams darba koplīgums — var attiekties, var būt pilnīgi neatkarīga no tā, vai šīs personas ir šo līgumu parakstījušas arodbiedrības biedres, tas, ka persona nav šādas arodbiedrības biedre, pats par sevi neizslēdz šo personu no attiecīgajā darba koplīgumā noteiktās tiesiskās aizsardzības subjektu loka (iepriekš minētais spriedums lietā *Andersen*, 34. punkts).

42 No tā izriet, ka Direktīva 2002/14 pati par sevi neizslēdz, ka darbiniekam, kas nav tādas arodbiedrības biedrs, kura parakstījusi darba koplīgumu, ar kuru tiek īstenotas šīs direktīvas normas, atbilstoši šim darba koplīgumam pilnā apmērā ir šajā direktīvā paredzētā aizsardzība, lai gan viņš nav šādas arodbiedrības biedrs.

43 Saskaņā ar Tiesā sniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem lietas dalībnieki nav vienisprātis par to, vai Dānijas tiesībās tādam darbinieku pārstāvim kā B. Holsts ir piemērojams *Samarbejdsaftalen* un vai B. Holsts, lai gan viņš nav šo nolīgumu parakstījušās arodbiedrības biedrs, valsts tiesās var atsaukties uz aizsargājošajām šī nolīguma normām.

44 Tomēr saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tieši iesniedzējtiesai, nevis Tiesai vispirms jāvērtē, vai B. Holstam ir vai nav piemērojams *Samarbejdsaftalen* un/vai citas Direktīvu 2002/14 transponējošās valsts tiesību normas, pēc tam, vai visiem darbiniekiem, uz kuriem attiecas *Samarbejdsaftalen*, neatkarīgi no tā, vai viņi ir vai nav arodbiedrības biedri, ir tiesības valsts tiesās pamatoties uz šī darba koplīguma aizsardzību paredzošajām normām tā, ka visiem šiem darbiniekiem ir vienāda aizsardzība, un, visbeidzot, vai, ievērojot Tiesas atbildes uz prejudiciālajiem jautājumiem, minētais nolīgums darbiniekiem, uz kuriem tas attiecas, garantē efektīvu viņiem šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzību (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Andersen*, 28., 29. un 37. punkts).

45 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2002/14 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā neliedz šo direktīvu transponēt, savstarpēji vienojoties, kā rezultātā uz daļu darbinieku attiecas darba koplīgums, lai gan šīs attiecīgās kategorijas darbinieki nav tādas arodbiedrības biedri, kura parakstījusi minēto koplīgumu, un lai gan to darbības nozari nepārstāv šī arodbiedrība, ja minētais darba koplīgums darbiniekiem, uz kuriem tas attiecas, garantē efektīvu viņiem šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzību.

Par otro un trešo prejudiciālo jautājumu

46 Ar otro un trešo jautājumu, kas ir izskatāmi kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas prasa, lai darbinieku pārstāvjiem tiktu piešķirta pastiprināta aizsardzība pret atlaišanu.

47 Tādējādi, kā to ir norādījis ģenerāladvokāts savu secinājumu 44. punktā, iesniedzējtiesa, uzdodot šos abus jautājumus, ir pamatojusies uz diviem dažādiem gadījumiem, kad atbilstoši Dānijas tiesībām tādam darbinieku pārstāvim kā B. Holsts, kas nav tādas arodbiedrības biedrs, kura parakstījusi *Samarbejdsaftalen*, ir piemērojams šis nolīgums vai arī 2005. gada likums.

48 Tā kā tas, vai ir piemērojamas attiecīgās valsts tiesību aktu normas vai Dānijā spēkā esošs darba koplīgums, ir jānosaka nevis Tiesai, bet iesniedzējtiesai, Tiesai vienīgi jāinterpretē Direktīvas 2002/14 7. panta normas gan atbilstoši šī panta formulējumam, gan garam un, vispārīgāk, atbilstoši šīs direktīvas mērķim.

49 Saskaņā ar šīs direktīvas 7. pantu dalībvalstīm jānodrošina, lai darbinieku pārstāvjiem, veicot savas funkcijas, būtu atbilstīga aizsardzība un garantijas, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus.

50 No šī panta formulējuma un gara nekādā ziņā neizriet, ka, lai izpildītu tajā noteiktās prasības, darbiniekiem noteikti jāpiešķir pastiprināta aizsardzība pret atlaišanu.

51 Turklāt gan no Direktīvas 2002/14 astoņpadsmitā apsvēruma, gan 1. panta 1. punkta izriet, ka direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, ar ko nosaka minimālas prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausīšanu Savienības uzņēmumos vai iestādēs.

52 Tādējādi kā no Direktīvas 2002/14 7. panta formulējuma, tā no apstākļa, ka tajā paredzēta tikai vispārēja sistēma, ar ko nosaka minimālās prasības, izriet, ka Savienības likumdevējs dalībvalstīm un, ievērojot to pienākumu garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus, darba devējiem un darba ņēmējiem ir atstājis plašu rīcības brīvību attiecībā uz aizsardzības pasākumiem un garantijām, kādas ir jānosaka attiecībā uz darbinieku pārstāvjiem.

53 Tomēr, kaut arī dalībvalstīm un attiecīgi darba devējiem un darba ņēmējiem ir plaša rīcības brīvība attiecībā uz 7. pantā piešķirto aizsardzību, šī rīcības brīvība nav neierobežota.

54 Saskaņā ar Tiesas rīcībā esošo informāciju par Dānijas Karalistes veiktajiem pasākumiem Direktīvas 2002/14 transponēšanai, tādam darbinieku pārstāvim kā B. Holsts, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kura parakstījusi *Samarbejdsaftalen*, ir citāda aizsardzība atkarībā no tā, vai uz viņu attiecas 2005. gada likums vai šis nolīgums. Gadījumā, ja ir piemērojams nolīgums, šķiet, ka darbinieku pārstāvis var saņemt agrāku uzteikuma paziņojumu sešas nedēļas pirms atlaišanas, savukārt, nepastāvot šim nolīgumam, ja šim pārstāvim ir piemērojams 2005. gada likums, minētajam pārstāvim, šķiet, var būt tāda pati aizsardzība, kāda paredzēta tādu pašu vai līdzvērtīgu profesionālo grupu arodbiedrību pārstāvjiem, t.i., tos var atlaist vienīgi imperatīvu iemeslu dēļ.

55 Komisija savos rakstveida apsvērumos uzskata, ka šādu atšķirību pastāvēšana aizsardzībā, kāda tiek piešķirta darbinieku pārstāvjiem atlaišanas gadījumā, pati par

sevi nav pretrunā Direktīvā 2002/14 paredzētajam, jo vajadzības pēc aizsardzības var atšķirties, it īpaši atkarībā no attiecīgā uzņēmuma veida, attiecīgās dalībvalsts un attiecīgās darbinieku pārstāvju profesijas.

56 Protams, atšķirību starp dalībvalstīm un pat vienā dalībvalstī pastāvēšana attiecībā uz Direktīvā 2002/14 paredzētajiem praktiskajiem pasākumiem darbinieku informēšanai un uzklausīšanai nevar tikt izslēgta, jo direktīvā attiecībā uz šo praktisko pasākumu definēšanu un īstenošanu dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem paredzēta plaša rīcības brīvība.

57 Kaut arī Direktīvā 2002/14 tādējādi nav izvirzīta prasība, lai ar transponējošo likumu vai darba koplīgumu, kas pieņemti, lai transponētu šo direktīvu, paredzētā aizsardzība būtu identiska, tomēr minētajai aizsardzībai ir jāievēro minimālais tiesību apjoms, kas paredzēts šīs pašas direktīvas 7. pantā.

58 Šajā ziņā, kā to norādījusi Komisija, ir skaidrs, ka darbinieku pārstāvja atlaišana, kas pamatota ar viņa darbinieku pārstāvja statusu vai viņa veiktajām darbībām šajā pārstāvja statusā, nav savienojama ar minētajā 7. pantā noteikto aizsardzību.

59 Darbinieku pārstāvim, uz kuru attiecas lēmums par atlaišanu, tādējādi jābūt iespējai pārbaudīt atlaišanas pamatojumu atbilstoši administratīvā procesa kārtībai vai procesā tiesā neatkarīgi no tā, vai šis lēmums ir pamatots ar viņa darbinieku pārstāvja amatu vai veiktajām pārstāvja darbībām, un ir jāpiemēro atbilstošas sankcijas gadījumā, ja izrādītos, ka pastāv saistība starp minēto statusu vai darbībām un pieņemto atlaišanas pasākumu attiecībā uz šo pārstāvi.

60 Kaut arī dalībvalstis, kā tas izriet no šī sprieduma 39. punkta, protams, var ļaut darba devējiem un darba ņēmējiem pieņemt normas, kas nepieciešamas, lai transponētu Direktīvu 2002/14, tomēr dalībvalstīm jānodrošina, lai visiem darbiniekiem pilnā apmērā būtu tiem šajā direktīvā noteiktā aizsardzība.

61 Ja valsts likumdevējs, ņemot vērā visas atbilstošās attiecīgās dalībvalsts valsts tiesību normas, nosaka īpašu pasākumu, lai tiktu ievērots Direktīvas 2002/14 7. pantā paredzētais minimālais tiesību apjoms, darba koplīgumam, kurā paredzēts atšķirīgs aizsardzības pasākums, ir jābūt pakļautam valsts tiesas pārbaudei, lai nodrošinātu, ka ar darbinieku pārstāvju aizsardzību, kas garantēta ar šo pasākumu, kopumā tiek ievērots šāds minimālais tiesību apjoms.

62 Neraugoties uz dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem šajā jomā piešķirto rīcības brīvību, darba koplīgumu, kurā paredzētā darbinieku pārstāvju aizsardzība ir zemāka par to, kādu valsts likumdevējs ir uzskatījis par nepieciešamu transponēšanas likumā, lai valsts tiesībās panāktu atbilstību šim Direktīvas 2002/14 7. pantā paredzētajam minimālajam tiesību apjomam, nevar uzskatīt par tam atbilstošu. Jautājums par to, vai aizsardzība, kas piešķirta ar darba koplīgumu, ir zemāka par to, kas piešķirta ar transponējošo likumu, arī ir jāvērtē, ņemot vērā visas atbilstošās valsts tiesību normas.

63 Pamata prāvā no tiesas sēdē Tiesai sniegtajiem apsvērumiem izriet, ka darbinieku pārstāvjiem, kuriem tiek piemērots *Samarbejdsaftalen*, būtībā varētu būt ne tikai tiesības saņemt agrāku uzteikuma paziņojumu sešas nedēļas pirms atlaišanas, bet arī, sākot no brīža, kad viņi ir algoti darbinieki, uz ko attiecas *FL*, aizsardzību pret

nepamatotu atlaišanu. Tādējādi šķiet, ka atlaišanu, kas notiek darbinieku pārstāvja statusa dēļ vai, pildot darbinieku pārstāvja darbības, varētu uzskatīt par nepamatotu atlaišanu atbilstoši šim likumam, izraisot sankciju piemērošanu darba devējam atbilstoši Direktīvas 2002/14 8. pantam.

64 Iesniedzējtiesai ir jāvērtē, vai šāds konstatējums ir pareizs, un jāpārliecinās, ka gadījumā, ja uz B. Holstu, kurš nav un šobrīd nevar būt tādas arodbiedrības biedrs, kura parakstījusi *Samarbejdsaftalen*, attiektos vai nu 2005. gada likums, vai šis nolīgums, vai *FL* — viens pats vai kopsakarā ar nolīgumu —, viņam piemērojamās normas ir tādas, kas garantē efektīvu to tiesību aizsardzību, kuras viņam piešķirtas ar Direktīvu 2002/14 un it īpaši ar tās 7. pantu.

65 Tādējādi, kā tas izriet no atbildes uz pirmo jautājumu un šī sprieduma 61. un 63. punkta, šāda efektīva aizsardzība netiktu garantēta, ja tikai darbinieki, kuri ir sadarbības komitejas biedri un tādas arodbiedrības biedri, kura parakstījusi attiecīgo darba koplīgumu, varētu pārliecināties, ka viņu atlaišana nav notikusi darbinieku pārstāvja statusa vai darbinieku pārstāvja darbību dēļ.

66 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā nav noteikts, ka darbinieku pārstāvjiem tiek piešķirta pastiprināta aizsardzība pret atlaišanu. Tomēr, veicot jebkuru ieviesto pasākumu, kas paredzēts ar likumu vai ar darba koplīgumu, lai transponētu šo direktīvu, ir jāievēro minētajā 7. pantā paredzētais minimālais tiesību apjoms.

Par tiesāšanās izdevumiem

67 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā neliedz šo direktīvu transponēt, savstarpēji vienojoties, kā rezultātā uz daļu darbinieku attiecas darba koplīgums, lai gan šīs attiecīgās kategorijas darbinieki nav tādas arodbiedrības biedri, kura parakstījusi minēto koplīgumu, un lai gan to darbības nozari nepārstāv šī arodbiedrība, ja minētais darba koplīgums darbiniekiem, uz kuriem tas attiecas, garantē efektīvu viņiem šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzību;

2) Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā nav noteikts, ka darbiniekiem tiek piešķirta pastiprināta aizsardzība pret atlaišanu. Tomēr, veicot jebkuru ieviesto pasākumu, kas paredzēts ar likumu vai ar darba koplīgumu, lai transponētu šo direktīvu, ir jāievēro minētajā 7. pantā paredzētais minimālais tiesību apjoms.

[Paraksti]