# TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. vasario 11 d.*

Byloje C-405/08

dėl *Vestre Landsret* (Danija) 2008 m. rugsėjo 16 d. Nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2008 m. rugsėjo 18 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Ingeniørforeningen i Danmark,** veikianti Bertram Holst vardu**,**

prieš

**Dansk Arbejdsgiverforening,** veikiančią *Babcock & Wilcox Vølund ApS* vardu,

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro antrosios kolegijos pirmininkas J. N. Cunha Rodrigues, einantis trečiosios kolegijos pirmininko pareigas, teisėjai A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (pranešėjas) ir A. Arabadjiev,

* Proceso kalba: danų.

generalinis advokatas Y. Bot,
posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2009 m. rugsėjo 9 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Ingeniørforeningen i Danmark*, veikiančios B. Holst vardu, atstovaujamos *advokat* K. Schioldann,

— *Dansk Arbejdsgiverforening*, veikiančios *Babcock & Wilcox Vølund ApS* vardu, atstovaujamos *advokater* P. Knudsen ir H. Werner,

— Danijos vyriausybės, atstovaujamos C. Pilgaard Zinglersen ir V. Pasternak Jørgensen,

— Europos Komisijos, atstovaujamos N. B. Rasmussen ir J. Enegren,

susipažinęs su 2009 m. spalio 29 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

**Sprendimą**

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL L 80, p. 29; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t, p. 219).

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp Danijos inžinierių federacijos (*Ingeniørforeningen i Danmark*; toliau – IDA), veikiančios B. Holst, buvusio bendrovės *Babcock & Wilcox Vølund ApS* (toliau – BWV) darbuotojo, vardu ir Danijos darbdavių federacijos (*Dansk Arbejdsgiverforening*; toliau – DA), veikiančios bendrovės BWV vardu, dėl B. Holst atleidimo iš darbo BWV.

## Teisinis pagrindas

*Bendrijos teisės aktai*

3 Direktyvos 2002/14 aštuoniolikta, dvidešimt trečia ir dvidešimt aštunta konstatuojamosios dalys išdėstytos taip:

„18) Šios bendros sistemos [dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, pritaikytas atsižvelgiant į naują situaciją Europoje] tikslas – nustatyti visoje Bendrijoje taikytinus minimalius reikalavimus, kartu nedraudžiant valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas.

<…>

23) Šios direktyvos tikslas bus pasiektas sukūrus informavimo ir konsultavimosi principus, apibrėžimus ir susitarimus apimančią bendrą sistemą, kurios valstybės narės turės laikytis ir priderinti prie savo nacionalinės situacijos, esant reikalui užtikrindamos, kad administracija ir darbuotojai turės visas galias laisvai susitarimu apibrėžti darbuotojų poreikius ir pageidavimus, labiausiai atitinkančius informavimo ir konsultavimosi būdus.

<…>

28) Pažeidus šioje direktyvoje nustatytus įpareigojimus, turi būti taikomos administracinės ir teisminės procedūros, tokios kaip [bei] veiksmingos, įtikinančios [atgrasančios] ir padaryto nusižengimo [pažeidimo] rimtumui proporcingos sankcijos.“

4 Direktyvos 2002/14 1 straipsnyje nustatyta:

„1. Šios direktyvos tikslas – sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi [su jais] reikalavimus Bendrijos įmonėse ir [arba] padaliniuose.

2. Praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką [praktiką], kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas.

3. Apibrėžiant ar įgyvendinant praktinius informavimo ir konsultavimosi susitarimus, darbdavys ir darbuotojų atstovai bendradarbiauja ir paiso abipusių teisių ir pareigų bei atsižvelgia tiek į įmonės arba padalinių, tiek ir į darbuotojų interesus.“

5 Šios direktyvos 2 straipsnio e punkte darbuotojų atstovai apibrėžti kaip nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje [praktikoje] numatyti darbuotojų atstovai.

6 Direktyvos 2002/14 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta:

„Remiantis 1 straipsnyje išdėstytais principais ir nepažeidžiant jokių darbuotojams galiojančių palankesnių nuostatų ir (arba) nusistovėjusios tvarkos [praktikos], valstybės narės apibrėžia praktinius susitarimus dėl teisės į informavimą ir konsultavimąsi suteikimo atitinkamu lygiu pagal šį straipsnį.“

7 Tos pačios direktyvos 5 straipsnyje nustatyta:

„Valstybės narės gali pavesti atitinkamo lygio, įskaitant įmonės ir [arba] padalinių lygį, administracijai ir darbuotojams laisvai ir bet kuriuo metu derybų keliu nustatyti praktinius susitarimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi [su jais]. Šie susitarimai ir 11 straipsnyje minimą dieną galiojantys susitarimai, taip pat visi vėlesni tokių susitarimų pratęsimai, atsižvelgiant į 1 straipsnyje išdėstytus principus ir į valstybių narių nustatytas sąlygas bei apribojimus, gali nustatyti kitas nei 4 straipsnyje nurodytas nuostatas.“

8 Pagal šios direktyvos 7 straipsnį:

„Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama [pakankama] apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas.“

9 Direktyvos 2002/14 8 straipsnis išdėstytas taip:

„1. Valstybės narės numato atitinkamas priemones, jeigu darbdavys arba darbuotojų atstovai nesilaiko šios direktyvos. Valstybės narės turi ypač užtikrinti atitinkamas administracines ir teismines procedūras, kurios šiai direktyvai įsigaliojus padės užtikrinti numatytus įsipareigojimus.

2. Darbdaviui arba darbuotojų atstovams pažeidus šią direktyvą, valstybės narės numato taikyti atitinkamas sankcijas. Tos sankcijos turi būti veiksmingos, adekvačios ir atgrasančios.“

10 Pagal šios direktyvos 9 straipsnio 4 dalį jos įgyvendinimas nėra pakankamas pagrindas pabloginti atskirose valstybėse narėse jau esančią padėtį, taip pat bendrą tos srities darbuotojų, kuriems ji taikoma, apsaugos lygį.

11 Remiantis Direktyvos 2002/14 11 straipsnio 1 dalimi, pirma, valstybės narės turi priimti įstatymus ir kitus teisės aktus šiai direktyvai įgyvendinti ne vėliau kaip 2005 m. kovo 23 d., arba ne vėliau kaip iki šios datos užtikrinti, kad administracija ir darbuotojai susitarimais priims reikalingas nuostatas, ir valstybės narės privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Antra, apie šias priimtas ar įgyvendintas nuostatas jos nedelsdamos privalo pranešti Europos Komisijai.

*Nacionalinės teisės aktai*

Darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais įstatymas

12 Direktyva 2002/14/EB į Danijos teisės sistemą buvo perkelta 2005 m. gegužės 2 d. Įstatymu Nr. 303 dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais (*lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere*; toliau – 2005 m. Įstatymas), kuris įsigaliojo 2005 m. gegužės 15 dieną.

13 Šis įstatymas taikomas darbuotojams, kurie nepatenka į kolektyvinės sutarties, kurios tikslas – perkelti Direktyvą 2002/14, taikymo sritį.

14 2005 m. Įstatyno 8 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojų atstovams, kurie dėl šio statuso turi būti informuojami ir su jais konsultuojamasi, suteikiama tokia pati apsauga nuo atleidimo ir bet kokių jų darbo sąlygų pakeitimo kaip ir tos pačios ar jai prilygstančios profesinės kategorijos personalo atstovams.

15 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šioje nuostatoje daroma nuoroda į įprastą apsaugą nuo atleidimo, suteikiamą personalo atstovams ir darbuotojų atstovams, kuri Danijoje nustatyta beveik visuose kolektyviniuose susitarimuose ir sutartyse, išskyrus tuos, kurie taikomi vadovams. Ši apsauga reiškia, jog darbdavys privalo įrodyti, kad yra privalomas pagrindas atleisti personalo atstovą ir kad nebuvo įmanoma išvengti atleidimo, pavyzdžiui, vietoj jo atleidžiant kitą darbuotoją. Taip atleisti įmanoma tik tuo atveju, kai visiškai nėra galimybės personalo atstovo paskirti į tapačias pareigas įmonėje, kurioje jis išrinktas.

16 Atsižvelgiant į galimybę Direktyvą 2002/14 perkelti kolektyvine sutartimi ar susitarimu, 2005 m. Įstatymo 3 straipsnyje numatyta, kad ji netaikoma, jeigu darbdavio pareiga informuoti darbuotojus ir konsultuotis su jais išplaukia iš kolektyvinio susitarimo ar sutarties, kurių nuostatos bent jau atitinka šios direktyvos nuostatas.

Įstatymas dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų

17 Visi darbuotojai, kuriems taikomas Įstatymas dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų (*funktionærloven*; toliau – FL), yra saugomi nuo nepagrįsto atleidimo šio įstatymo 2 b straipsniu, kuriame numatyta kompensacija, kurios dydis gali siekti iki šešių mėnesių atlyginimo, jei atleidimas nepagrįstas tinkamais motyvais, atsižvelgiant į darbuotojo elgesį ar įmonės padėtį. Tokia apsauga reiškia, kad įvertinama, ar atleidimas iš darbo yra pagrįstas.

18 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad FL 2b straipsnyje numatyta apsauga yra mažesnė už tą, kuri taikoma personalo atstovui jo atleidimo atveju remiantis kolektyviniais susitarimais ir sutartimis, kurie reikalauja įrodyti privalomų pagrindų buvimą.

*Samarbejdsaftalen*

19 *Samarbejdsaftalen* yra bendradarbiavimo susitarimas dėl įmonių tarybų organizacijos ir veiklos (toliau – *Samarbejdsaftalen*), sudarytas tarp dviejų didelių Danijos darbuotojų ir darbdavių organizacijų, t. y. *Landsorganisationen i Danmark* (Danijos profsąjungų konfederacija; toliau – LO) ir DA (Danijos darbdavių federacijos).

20 *Samarbejdsaftalen* yra viena iš Direktyvos 2002/14/EB perkėlimo į nacionalinę teisę susitarimu priemonių. Jis taikomas įmonėms, turinčioms daugiau kaip 35 pagal darbo sutartį dirbančius darbuotojus ir jame numatyta sukurti įmonių tarybas, sudarytas iš administracijos ir darbuotojų atstovų, atitinkamai įvardytas kaip A ir B grupės. B grupę sudaro LO priklausantys darbuotojų atstovai ir kitų kategorijų darbuotojų atstovai.

21 *Samarbejdsaftalen* suformuluotas taip:

„Atleidžiamam iš darbo įmonės tarybos B grupės nariui, kuriam nebuvo taikoma apsauga kaip darbuotojų atstovui, įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti įteiktas prieš 6 savaites, neįskaitant kolektyvinėje sutartyje nustatyto termino. Tačiau bendras įspėjimo terminas negali viršyti to, kuris taikomas tos pačios profesinės kategorijos personalo atstovui. Jeigu prašymas pateiktas prieš išrenkant įmonės tarybą, įmonės tarybos B grupė gali būti papildyta profesinės kategorijos, kuriai čia neatstovauja įprastas narys, atstovu arba personalo atstovu. Kategorija reiškia ta pačia profesija besiverčiančių ar konkrečius specialius mokymus baigusių asmenų grupę. Tai tiesiogiai įmonės taryboje neatstovaujamos grupės, kurios turi teisę dalyvauti tarybos veikloje, jei būtų išrinktas jų atstovas.“

22 Remiantis nutartimi dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 2005 m. kovo 23 dieną įsigalioję *Samarbejdsaftalen* papildyme padaryti pakeitimai leido į įmonės tarybų sudėtį įtraukti visų profesinių kategorijų, kurioms taikomos kolektyvinės sutartys ar susitarimai, atstovus, net ir tų, kurioms neatstovauja nė viena iš *Samarbejdsaftalen* pasirašiusių šalių. Taip pat suteikta galimybė įmonės tarybą papildyti specifinių profesinių kategorijų ar specialius mokymus baigusių grupių atstovais.

23 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šie pakeitimai susiję su profesinėmis kategorijomis ar asmenimis, kuriems netaikomos kolektyvinės sutartys ar susitarimai, pavyzdžiui, inžinieriais.

**Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

24 1984 m. liepos 1 d BWV pagal individualią darbo sutartį įdarbino B. Holst projektų inžinieriumi. Jis turi pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo statusą ir, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, patenka į FL įstatymo taikymo sritį.

25 2001 m. B. Holst inžinierių kolegijos buvo išrinktas į BWV įmonės tarybą. Ši taryba, sukurta laikantis *Samarbejdsaftalen*, sudaryta iš administracijos ir darbuotojų atstovų. Taryboje dalis darbuotojų atstovų priklausė LO, kita dalis – kitoms darbuotojų grupėms.

26 B. Holst, kaip ir kiti darbuotojai, buvo atleistas dėl etatų mažinimo BWV, atleidimo lapelis jam įteiktas 2006 m. sausio 24 d. ir numatė šešių mėnesių įspėjimo terminą. Jis ginčijo atleidimo iš darbo pagrindą.

27 B. Holst yra IDA narys, kuri prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme veikė kaip jo įgaliota atstovė. IDA nėra LO narė ir nesudarė kolektyvinio susitarimo su BWV nei dėl inžinierių profesinės grupės, nei dėl kitų darbuotojų grupių. Taigi IDA nėra pasirašiusi *Samarbejdsaftalen*.

28 BWV dirba maždaug 240 pagal darbo sutartį įdarbintų asmenų. Įmonė yra darbdavių organizacijos *Dansk Industri* narė, o ši yra DA narė.

29 Kaip išplaukia iš šio sprendimo 22 punkto, perkeliant direktyvą į Danijos teisės sistemą, 2005 m. *Samarbejdsaftalen* buvo papildytas ir dėl to, jį pasirašiusių šalių teigimu, Direktyva 2002/14 buvo perkelta teisingai.

30 2006 m. lapkričio 8 d. IDA, atstovaudama B. Holst interesams, *Byretten i Esbjerg* (*Esbjerg* pirmosios instancijos teisme) pareiškė ieškinį dėl žalos atlyginimo, reikalaudama priteisti iš BWV sumokėti B. Holst išeitinę išmoką, remiantis FL įstatymu. IDA teigė, kad atleidimas nebuvo pagrįstas objektyviomis priežastimis. Ji taip pat tvirtino, kad B. Holst, kaip darbuotojų atstovui įmonės taryboje, turėjo būti taikoma sustiprinta apsauga nuo atleidimo pagal Direktyvos 2002/14 7 straipsnį. Iš tikrųjų suinteresuotasis asmuo turėjo teisę į tokią apsaugą, neatsižvelgiant į tai, ar jis priklausė darbuotojų grupei, kuriai taikomas kolektyvinis susitarimas arba sutartis.

31 *Dansk Industri*, veikdama kaip BWV įgaliota atstovė, reikalavo atmesti šį prašymą, visų pirma remdamasi tuo, kad nutraukiant darbo sutartį B. Holst buvo taikytas įspėjimo terminas, į kurį jis turėjo teisę pagal FL įstatymą ir pagal *Samarbejdsaftalen*. Šis terminas atitiko Direktyvos 2002/14 reikalavimus, kylančius iš šios direktyvos 7 straipsnio.

32 Šalys pagrindinėje byloje susitarė kreiptis su ginču į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą, ir būtent šioje stadijoje DA tapo BWV įgaliotąja atstove.

33 Manydamas, kad pagrindinei bylai išspręsti būtina išaiškinti Direktyvą 2002/14, *Vestre Landstret* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Šalys pagrindinėje byloje nesutaria, ar Direktyva 2002/14 <…> yra teisingai perkelta [*Samarbejdsaftalen*] susitarimu, sudarytu tarp [DA] ir [LO]. Atitinkamai jos prašo nurodyti, ar Bendrijos teisės aktai draudžia šią direktyvą įgyvendinti taip, kad darbuotojų grupėms būtų taikomas kolektyvinis susitarimas, kurį sudarė šalys, neatstovaujančios atitinkamų asmenų profesinei kategorijai, jei šis kolektyvinis susitarimas netaikomas šiai atitinkamų asmenų profesinei kategorijai?

2. Jei ieškovo pagrindinėje byloje atžvilgiu Direktyva 2002/14 *Samarbejdsaftalen* susitarimu buvo perkelta teisingai, ar Direktyvos 2002/14 7 straipsnis buvo teisingai įgyvendintas, jei nustatyta, kad *Samarbejdsaftalen* tam tikrų profesinių kategorijų atžvilgiu nenustatyta sustiprinta apsauga nuo atleidimo?

3. Jei ieškovas pagrindinėje byloje patenka į [2005 m.] Įstatymo taikymo sritį, ar Direktyvos [2002/14] 7 straipsnyje nustatytais reikalavimais dėl „atitinkamos [pakankamos] apsaugos ir garantijų, leidžiančių jiems deramai atlikti pavestas pareigas“, draudžiama šią nuostatą perkelti taip, kaip tai padaryta [2005 m.] Įstatymo 8 straipsniu, numatančiu, kad „darbuotojų atstovams, kurie dėl šio statuso turi būti informuojami ir su jais konsultuojamasi, suteikiama tokia pati apsauga nuo atleidimo ir bet kokių jų darbo sąlygų pakeitimo kaip ir tos pačios ar jai prilygstančios profesinės kategorijos personalo atstovams“, jeigu įgyvendinant direktyvą profesinėms grupėms, kurioms netaikomi kolektyvinis susitarimas ar sutartis, nesuteikiama sustiprinta apsauga nuo atleidimo?“

**Dėl prejudicinių klausimų**

*Dėl pirmojo klausimo*

34 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyva 2002/14 turi būti aiškinama kaip draudžianti ją perkelti kolektyvine sutartimi, kai dėl to tam tikrai darbuotojų kategorijai yra taikoma aptariama sutartis, nors šie darbuotojai nepriklauso šią sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai ir jų veiklos sektoriui ši organizacija neatstovauja.

35 Iš Direktyvos 2002/14 11 straipsnio 1 dalies išplaukia, kad valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams priimti nuostatas, būtinas šiai direktyvai įgyvendinti, tačiau jos visada turi galėti užtikrinti, kad bus pasiektas direktyvoje nustatytas rezultatas.

36 Socialinių partnerių vaidmuo apibrėžiant ir įgyvendinant Direktyvoje 2002/14 įtvirtintą informavimo ir konsultavimosi tvarką, taigi šios direktyvos perkėlimą, nėra apribotas tik 11 straipsnio 1 dalyje joms numatyta užduotimi. Iš tiesų iš šios direktyvos 23 konstatuojamosios dalies matyti, kad valstybės narės gali užtikrinti, jog administracija ir darbuotojai turės visas galias laisvai susitarimu apibrėžti darbuotojų poreikius ir pageidavimus, labiausiai atitinkančius informavimo ir konsultavimosi tvarką.

37 Tos pačios direktyvos 1 straipsnio 2 dalyje taip pat numatyta, kad ši tvarka apibrėžiama ir įgyvendinama ne tik pagal įvairių valstybių narių nacionalinės teisės aktus, bet ir pagal nusistovėjusią darbo santykių praktiką.

38 Be to, Direktyvos 2002/14 5 straipsnyje įtvirtinta, kad valstybės narės gali pavesti atitinkamo lygio administracijai ir darbuotojams laisvai ir bet kuriuo metu derybų keliu nustatyti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarką. Vadovaujantis tuo pačiu straipsniu šie susitarimai ir šios direktyvos perkėlimo dieną galiojantys susitarimai, taip pat visi vėlesni tokių susitarimų pratęsimai, atsižvelgiant į 1 straipsnyje išdėstytus principus ir į valstybių narių nustatytas sąlygas bei apribojimus, gali įtvirtinti kitokias nei 4 straipsnyje nurodytas nuostatas.

39 Tokia minėta Direktyva 2002/14 valstybėms narėms suteikta galimybė atitinka Teisingumo Teismo praktiką, pagal kurią valstybės narės gali pirmiausia socialiniams partneriams leisti įgyvendinti šioje srityje direktyvos numatytus socialinės politikos tikslus (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 1999 m. spalio 28 d. sprendimo *Komisija prieš Graikiją*, C-187/98, Rink. p. I-7713, 46 punktą ir 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Andersen,* C-306/07, Rink. p. I-10279, 25 punktą).

40 Ši galimybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos tinkamais įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti, kad visi darbuotojai galės visiškai naudotis apsauga, kurią jiems suteikia Direktyva 2002/14, nes valstybė turi suteikti garantiją visais atvejais, kai apsauga nėra užtikrinama kitu būdu ir, be kita ko, kai ši apsaugos stoka atsiranda dėl to, kad aptariami darbuotojai nepriklauso profesinei organizacijai (minėto sprendimo *Andersen* 26 punktas).

41 Kadangi asmenų, kuriems gali būti taikoma kolektyvinė sutartis, kategorija gali, kaip, be kita ko, yra bendrai taikomos pripažintos kolektyvinės sutarties atveju, visiškai nepriklausyti nuo aplinkybės, ar šie asmenys priklauso minėtą sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai, aplinkybė, kad asmuo nepriklauso tokiai profesinei organizacijai, savaime iš šio asmens neatima nagrinėjama kolektyvine sutartimi suteiktos teisinės apsaugos (minėto sprendimo *Andersen* 34 punktas).

42 Iš to išplaukia, jog Direktyva 2002/14 savaime nedraudžiama tai, kad darbuotojas, nepriklausantis kolektyvinę sutartį, kuria įgyvendinamos šios direktyvos nuostatos, pasirašiusiai profesinei organizacijai, gali pagal šią kolektyvinę sutartį visiškai naudotis šioje direktyvoje numatyta apsauga, net jeigu pats nepriklauso šiai profesinei organizacijai.

43 Iš Teisingumo Teismui patiektų rašytinių ir žodinių pastabų matyti, kad šalys nesutaria dėl klausimo, ar pagal Danijos teisę darbuotojų atstovui, kaip antai B. Holst, taikomas *Samarbejdsaftalen* ir ar jis gali, neatsižvelgiant į tai, kad nepriklauso šį susitarimą pasirašiusiai profesinei organizacijai, remtis to susitarimo apsaugančiomis nuostatomis nacionaliniuose teismuose.

44 Vis dėlto, kalbant apie prašymą priimti prejudicinį sprendimą, būtent šį prašymą pateikęs teismas, o ne Teisingumo Teismas, visų pirma turi išnagrinėti, ar B. Holst taikomas *Samarbejdsaftalen* ir (arba) kitos nacionalinės teisės nuostatos, skirtos perkelti Direktyvą 2002/14, tada išanalizuoti, ar visi darbuotojai, kuriems taikomas šis susitarimas, nesvarbu, ar jie priklauso profesinei organizacijai, suteikia teisę nacionaliniuose teismuose remtis minėto susitarimo apsauginėmis nuostatomis, ir todėl visiems šiems darbuotojams suteikiama vienoda apsauga, ir galiausiai, ar, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo atsakymus į prejudicinius klausimus, tas susitarimas darbuotojams, kuriems jis taikomas, užtikrina veiksmingą šia direktyva suteiktų teisių apsaugą (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Andersen* 28, 29 ir 37 punktus).

45 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyva 2002/14 turi būti aiškinama kaip nedraudžianti ją perkelti kolektyvine sutartimi, kai dėl to tam tikrai darbuotojų kategorijai yra taikoma aptariama sutartis, nors šie darbuotojai nepriklauso šią sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai ir jų veiklos sektoriui ši organizacija neatstovauja, su sąlyga, kad kolektyvinė sutartis darbuotojams, patenkantiems į jos taikymo sritį, užtikrina veiksmingą šia direktyva suteiktų teisių apsaugą.

*Dėl antrojo ir trečiojo klausimų*

46 Savo antruoju ir trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip reikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta sustiprinta apsauga nuo atleidimo.

47 Kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 44 punkte, pateikdamas šiuos du klausimus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas rėmėsi dviem skirtingomis prielaidomis: atsižvelgiant į tai, ar pagal Danijos teisę B. Holst, kuris nepriklauso *Samarbejdsaftalen* pasirašiusiai profesinei organizacijai, taikomas šis susitarimas, ar 2005 m. Įstatymas.

48 Kadangi ne Teisingumo Teismas, bet prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, kurios Danijoje galiojančios nuostatos taikytinos – nacionalinės teisės aktų ar kolektyvinės sutarties, – Teisingumo Teismas tik turi išaiškinti Direktyvos 2002/14 7 straipsnio nuostatas atsižvelgdamas tiek į šio straipsnio formuluotę, tiek į esmę ir bendrai į šia direktyva siekiamą tikslą.

49 Pagal šios direktyvos 7 straipsnį valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta pakankama apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas.

50 Tačiau nei iš šio straipsnio formuluotės, nei iš jo esmės visiškai negalima padaryti išvados, kad norint įvykdyti jo reikalavimus darbuotojų atstovams reikia būtinai suteikti sustiprintą apsaugą nuo atleidimo.

51 Be to, iš Direktyvos 2002/14 18 konstatuojamosios dalies ir 1 straipsnio 1 dalies matyti, kad šia direktyva siekiama sukurti bendrą sistemą, nustatančią Sąjungos įmonėse ar įstaigose minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi su jais reikalavimus.

52 Taigi tiek iš Direktyvos 2002/14 7 straipsnio formuluotės, tiek iš aplinkybės, jog ji įtvirtina tik bendrą sistemą, nustatančią minimalius reikalavimus, išplaukia, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas valstybėms narėms, kartu nustatydamas joms įpareigojimą užtikrinti šia direktyva numatytus rezultatus, ir socialiniams partneriams paliko veikimo laisvę dėl apsaugos priemonių ir garantijų, kurias reikia priimti darbuotojų atstovų atžvilgiu.

53 Tačiau nors valstybės narės ir socialiniai partneriai naudojasi veikimo laisve, susijusia su 7 straipsniu suteikiama apsauga, ši laisvė nėra neribota.

54 Remiantis Teisingumo Teismo turima informacija dėl priemonių, kurių ėmėsi Danijos Karalystė perkeldama Direktyvą 2002/14, darbuotojų atstovui, kaip antai B. Holst, nepriklausančiam *Samarbejdsaftalen* pasirašiusiai profesinei organizacijai, taikoma skirtinga apsauga atsižvelgiant į tai, ar jis patenka į 2005 m. Įstatymo, ar šio susitarimo taikymo sritį. Jeigu jam taikytinas šis susitarimas, atrodo, kad darbuotojų atstovui suteikiamas prailgintas šešių savaičių įspėjimo terminas, tačiau nesant tokio susitarimo, kai šiam atstovui taikytinas 2005 m. Įstatymas, atrodo, jog jis naudojasi tokia pačia apsauga, kokia suteikiama tos pačios ar jai prilygstančios profesinės kategorijos personalo atstovams, o tai reiškia, kad jų atleidimas gali būti motyvuotas tik privalomojo pagrindo buvimu.

55 Rašytinėse pastabose Komisija nurodė, jog mano, kad tokia skirtinga darbuotojų atstovams atleidimo atveju suteikiama apsauga pati savaime neprieštarauja

Direktyvai 2002/14, nes apsaugos poreikis gali skirtis, ypač atsižvelgiant į atitinkamos įmonės rūšį, konkrečią valstybę narę ir tokių atstovų profesiją.

56 Žinoma, kalbant apie Direktyvoje 2002/14 nurodytą darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarką, ji valstybėse narėse ar net toje pačioje valstybėje gali skirtis, nes minėta direktyva valstybėms narėms ir socialiniams partneriams palieka veikimo laisvę apibrėžiant ir įgyvendinant tokią tvarką.

57 Taigi, nors Direktyva 2002/14 nereikalaujama, kad jos įgyvendinimo įstatymu ar jai perkelti sudaryta kolektyvine sutartimi darbuotojų atstovams suteikta apsauga būtų identiška, vis dėlto tokia apsauga turi atitikti direktyvos 7 straipsnyje numatytą minimalų apsaugos lygį.

58 Šiuo atžvilgiu, kaip tvirtina Komisija, aišku, kad darbuotojų atstovo atleidimas, motyvuotas jo, kaip darbuotojų atstovo, statusu ar veikla, būtų nesuderinamas su minėtame 7 straipsnyje reikalaujama apsauga.

59 Todėl darbuotojų atstovas, kurio atžvilgiu priimtas sprendimas jį atleisti, turi galėti patikrinti, pasinaudodamas atitinkamomis administracinėmis arba teisminėmis procedūromis, ar šis sprendimas nėra motyvuotas jo, kaip atstovo, statusu ar veikla, ir tuo atveju, jeigu pasirodytų, jog taip yra, turi būti taikomos adekvačios sankcijos.

60 Nors, žinoma, valstybės narės gali – tai matyti ir iš šio sprendimo 39 punkto – leisti socialiniams partneriams priimti nuostatas, būtinas perkelti Direktyvą 2002/14, šios valstybės narės turi įsitikinti, kad visi darbuotojai, ypač jų atstovai, gali pasinaudoti visa šia direktyva jiems suteikta apsauga.

61 Jeigu nacionalinės teisės aktų leidėjas, atsižvelgdamas į visas atitinkamos valstybės narės susijusias teisės normas, priima specifinę priemonę, skirtą užtikrinti Direktyvos 2002/14 7 straipsnyje nustatytą minimalų apsaugos lygį, kitokią apsaugos priemonę numatančiai kolektyvinei sutarčiai turi bent būti taikoma nacionalinio teismo kontrolė siekiant įsitikinti, kad darbuotojų atstovams šia priemone užtikrinama apsauga taip pat atitinka tokį minimalų lygį.

62 Nepaisant valstybėms narėms ir socialiniams partneriams paliktos veikimo laisvės šioje srityje, kolektyvinė sutartis, numatanti mažesnę apsaugą darbuotojų atstovams nei ta, kurią nacionalinės teisės aktų leidėjas laiko būtina ją numatydamas direktyvos įgyvendinimo įstatyme, skirtame vidaus teisės sistemoje įtvirtinti Direktyvos 2002/14 7 straipsnyje nustatytą minimalų apsaugos lygį, negali būti laikoma jį atitinkančia. Klausimas, ar kolektyvine sutartimi suteikta apsauga yra mažesnė nei numatyta direktyvos įgyvendinimo įstatyme, turi taip pat būti išnagrinėtas atsižvelgiant į visas susijusias nacionalinės teisės normas.

63 Iš Teisingumo Teismui per posėdį pateiktų pastabų matyti, kad pagrindinėje byloje darbuotojų atstovai, kuriems taikomas *Samarbejdsaftalen*, iš esmės gali naudotis ne tik prailgintu įspėjimo terminu, bet taip pat (dėl to, kad kaip pagal darbo sutartį dirbantys darbuotojai jie patenka į FL taikymo sritį) apsauga nuo nepagrįsto atleidimo. Taigi

atrodo, kad darbuotojų atstovo statusu ar veikla motyvuotas atleidimas iš darbo gali būti laikomas nepagrįstu atleidimu pagal šį įstatymą, dėl ko, remiantis Direktyvos 2002/14 8 straipsniu, darbdaviui būtų taikomos sankcijos.

64 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar šis konstatavimas atitinka realybę, ir įsitikinti, kad tuo atveju, jeigu B. Holst, kuris nėra narys ir šiuo metu negali būti *Samarbejdsaftalen* pasirašiusios profesinės organizacijos narys, taikomas 2005 m. Įstatymas, šis susitarimas arba FL, skaitomas atskirai arba kartu su susitarimu, jam taikomos nuostatos gali užtikrinti veiksmingą Direktyva 2002/14, ypač jos 7 straipsniu, suteikiamų teisių apsaugą.

65 Kaip matyti iš atsakymo į pirmąjį klausimą ir iš šio sprendimo 61 ir 63 punktų, tokia veiksminga apsauga nėra užtikrinama, jeigu tik darbuotojai, įmonės tarybos nariai, kurie priklauso aptariamą kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai, gali patikrinti, ar atleidimas nebuvo motyvuotas jų, kaip darbuotojų atstovų, statusu arba veikla.

66 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį ir trečiąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nereikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta sustiprinta apsauga nuo atleidimo. Tačiau bet kokia šiai direktyvai perkelti priimta priemonė, nesvarbu, ar ji numatyta įstatyme, ar kolektyvinėje sutartyje, turi atitikti minėtame 7 straipsnyje nustatytą minimalų apsaugos lygį.

**Dėl bylinėjimosi išlaidų**

67 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. **2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje turi būti aiškinama kaip nedraudžianti šią direktyvą perkelti kolektyvine sutartimi, kai dėl to tam tikrai darbuotojų kategorijai yra taikoma aptariama sutartis, nors šie darbuotojai nepriklauso šią sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai ir jų veiklos sektoriui ši organizacija neatstovauja, su sąlyga, kad kolektyvinė sutartis darbuotojams, patenkantiems į jos taikymo sritį, užtikrina veiksmingą šią direktyva suteiktų teisių apsaugą.**

2. **Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nereikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta sustiprinta apsauga nuo atleidimo. Tačiau bet kokia šiai direktyvai perkelti priimta priemonė, nesvarbu, ar ji numatyta įstatyme, ar kolektyvinėje sutartyje, turi atitikti minėtame 7 straipsnyje nustatytą minimalų apsaugos lygį.**

Parašai.