A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2010. február 11.*

A C-405/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Vestre Landsret (Dánia) a Bírósághoz 2008. szeptember 18-án érkezett, 2008. szeptember 16-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Ingeniørforeningen i Danmark**, Bertram Holst képviseletében eljárva,

és

a **Dansk Arbejdsgiverforening,** a Babcock & Wilcox Vølund ApS képviseletében eljárva,

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues, a második tanács elnöke, a harmadik tanács elnökeként eljárva, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (előadó) és A. Arabadjiev bírák,

* Az eljárás nyelve: dán.

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. szeptember 9-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a B. Holst képviseletében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark képviseletében K. Schioldann advokat,

– a Babcock & Wilcox Vølund ApS képviseletében eljáró Dansk Arbejdsgiverforening képviseletében P. Knudsen és H. Werner advokater,

– a dán kormány képviseletében C. Pilgaard Zinglersen és V. Pasternak Jørgensen, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottságának képviseletében N. B. Rasmussen és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. október 29-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.) értelmezésére irányul.

2 Ezt a kérelmet a B. Holst, a Babcock & Wilcox Vølund ApS (a továbbiakban: BWV) korábbi alkalmazottja képviseletében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark (Dán Mérnöki Társaság, a továbbiakban: IDA) és a BWV képviseletében eljáró Dansk Arbejdsgiverforening (Dán Munkaadók Szövetsége, a továbbiakban: DA) között, B. Holst e társaság általi elbocsátásának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A Közösségi szabályozás

3 A 2002/14 irányelv (18), (23) és (28) preambulumbekezdésének szövege szerint:

„(18) Ennek [a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak az új európai összefüggésrendszerbe illeszkedő] általános keret[é]nek a célja a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelmények megállapítása, amely ugyanakkor nem akadályozza meg, hogy a tagállamok a munkavállalók számára ezeknél kedvezőbb rendelkezéseket állapítsanak meg.

[…]

(23) Ennek az irányelvnek a célkitűzést a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó elvekből, meghatározásokból és szabályokból álló olyan általános keret létrehozása révén kell elérnie, amelynek a tagállamoknak meg kell felelniük, és amelyet a saját egyéni helyzetükre kell alkalmazniuk, megfelelő esetben biztosítva, hogy a szociális partnerek vezető szerepet kapjanak, lehetővé téve számukra, hogy megállapodás keretében az igényeiknek és elvárásaiknak leginkább megfelelő módon, szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseket.

[…]

(28) Az ezen az irányelven alapuló kötelezettségek megszegése esetén közigazgatási vagy bírósági eljárás, illetve a szabálysértés súlyosságával arányos, hatékony és visszatartó erejű szankciók alkalmazhatók.”

4 A 2002/14 irányelv 1. cikke értelmében:

„(1) Ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása.

(2) A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak és szociális partnerek közötti munkakapcsolatok gyakorlatának megfelelően kerülnek megállapításra és végrehajtásra, oly módon, hogy hatékonyságuk biztosítva legyen.

(3) A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések meghatározása, illetve végrehajtása során a munkaadó és a munkavállalók képviselője a kölcsönös együttműködés szellemében dolgoznak, megfelelően figyelembe véve a másik fél jogait és kötelezettségeit, valamint a vállalkozás vagy az üzem és a munkavállalók érdekeit.”

5 Az említett irányelv 2. cikkének e) pontja a munkavállalók képviselőjét „a nemzeti jogszabályokban, illetve gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselőként” határozza meg.

6 A 2002/14 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az 1. cikkben megállapított elveknek megfelelően és a hatályban lévő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb tagállami rendelkezések, illetve gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok határozzák meg e cikkel összhangban a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.”

7 Ugyanezen irányelv 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok a megfelelő szinten, beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet, megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket. Ezekben a megállapodásokban és a 11. cikkben meghatározott időpontban meglévő megállapodásokban, valamint ezek későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az 1. cikkben megállapított elveket, és figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek a 4. cikkben említett rendelkezésektől.”

8 A hivatkozott irányelv 7. cikke értelmében:

„A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.”

9 A 2002/14 irányelv 8. cikke a következőképpen hangzik:

„(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ennek az irányelvnek a rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére.

(2) A tagállamok megfelelő szankciókat állapítanak meg arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértenék az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük."

10 Az említett irányelv 9. cikkének (4) bekezdése alapján az irányelv végrehajtása nem képezhet megfelelő alapot semmiféle visszalépésre az egyes tagállamokban elért helyzettel és a munkavállalók védelmének általános szintjével kapcsolatban azokon a területeken, amelyekre vonatkozik.

11 A 2002/14 irányelv 11. cikkének (1) bekezdése alapján a tagállamok egyrészt elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. március 23-ától megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján bevezessék a szükséges rendelkezéseket, és megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az ebben az irányelvben megállapított eredmények. Másrészt a tagállamoknak haladéktalanul tájékoztatniuk kell a Bizottságot az említett rendelkezések elfogadásáról vagy végrehajtásáról.

A nemzeti szabályozás

A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló törvény

12 A 2002/14 irányelv rendelkezéseit a 2005. május 15-én hatályba lépett, a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló 2005. május 2-i 303. sz. törvény (lov nº 303 om information og høring af lønmodtagere, a továbbiakban: 2005. évi törvény) ültette át a dán jogba.

13 Ez a törvény alkalmazandó azokra a munkavállalókra, akik nem tartoznak olyan kollektív szerződés hatálya alá, amely többek között a 2002/14 irányelv rendelkezéseinek átültetésére irányul.

14 A 2005. évi törvény 8. cikke úgy rendelkezik, hogy a munkavállalók nevében tájékoztatási és konzultációs joggal rendelkező képviselőket az azonos vagy hasonló szakmai terület üzemi megbízottai részére biztosított védelemmel megegyező védelemben kell részesíteni a felmondással és a foglalkoztatásuk feltételeit befolyásoló egyéb hátrányos következményekkel szemben.

15 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy ez a cikk az üzemi megbízottak és a munkavállalók képviselői részére biztosított általános felmondási védelemre utal, amelyet (a vezetőkre vonatkozó szerződéseken kívül) gyakorlatilag minden kollektív szerződés és megállapodás tartalmaz Dániában. Ez a felmondási védelem magában foglalja, hogy a munkaadó viseli azon bizonyítás terhét, hogy az ebbe a csoportba tartozó üzemi megbízottakra vonatkozó felmondásnak kényszerítő okai vannak, és ezért nem volt lehetséges a felmondást például egy másik munkavállaló munkaviszonyának felmondásával elkerülni. Ilyen felmondásra csak akkor kerülhet sor, ha az üzemi megbízottnak semmiképpen nem tudnak a vállalkozáson belül ugyanolyan munkakört felajánlani, mint amelyben megválasztották.

16 Tekintettel arra, hogy a 2002/14 irányelv rendelkezéseit szerződéses úton is át lehet ültetni, a 2005. évi törvény 3. cikke szerint ez a törvény nem alkalmazható, ha a munkaadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége olyan kollektív szerződésből vagy megállapodásból ered, melynek tartalma megfelel legalább ezen irányelv előírásainak.

A munkaviszony keretében foglalkozatott munkavállalókról szóló törvény

17 Minden, a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalókról szóló törvény (funktionærloven, a továbbiakban: FL) hatálya alá tartozó munkavállaló védelmet élvez a jogellenes felmondással szemben az FL 2.b. §-a alapján, amely kártérítésként legfeljebb hathavi bér kifizetését írja elő arra az esetre, ha a felmondás nem tekinthető indokoltnak a munkavállaló viselkedése vagy a vállalkozás helyzetének fényében. A védelem a felmondás indokoltságának vizsgálatát jelenti.

18 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy az FL 2.b. §-ában biztosított védelem kevésbé széles körű, mint a kollektív szerződések és megállapodások hatálya alá tartozó üzemi megbízottak felmondása esetén alkalmazandó kényszerítő ok követelményével biztosított védelem.

A Samarbejdsaftalen

19 A Samarbejdsaftalen a két nagy dán munkavállalói, illetve munkaadói szervezet, a Landsorganisationen i Danmark (Dán Szakszervezetek Szövetsége, a továbbiakban: LO) és a DA között létrejött, az üzemi tanácsok szervezetére és működésére vonatkozó együttműködési megállapodás (a továbbiakban: Samarbejdsaftalen).

20 A Samarbejdsaftalen egyike a 2002/14 irányelv rendelkezéseinek szerződéses úton való átültetésére hozott intézkedéseknek. A legalább 35 főt foglalkoztató vállalkozásokra vonatkozik, és a munkaadók és munkavállalók (A, illetve B csoport) képviselőiből létrehozott üzemi tanács felállítását előíró rendelkezéseket tartalmazza. A B csoport az LO-ban tömörült munkavállalók és más szakmai csoportok képviselőiből áll.

21 A Samarbejdsaftalen 4. cikke a következőképpen szól:

„A B csoport üzemi megbízottként védelemre nem jogosult üzemi tanácsi tagjának a kollektív szerződésben biztosított felmondási időn felül további 6 hét felmondási időt kell biztosítani. A felmondási idő azonban nem haladhatja meg az azonos szakmai csoport üzemi megbízottjaira alkalmazandó felmondási időt. Az üzemi tanács B csoportja – amennyiben az üzemi tanács megválasztása előtt kérik – kiegészíthető olyan szakmai csoportok képviselőivel, amelyeket a rendes üzemi tanácsi tagok vagy az üzemi megbízottak nem képviselnek. A csoport kifejezés speciális foglalkoztatási csoportokat vagy speciális képzettségű csoportokat jelent. A szóban forgó csoportok így olyan csoportok, amelyek nem rendelkeznek közvetlen képviselettel az üzemi tanácsban, de amelyek a képviselőik megválasztásával helyet kapnak az üzemi tanácsban.”

22 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a Samarbejdsaftalen 2005. március 23-án hatályba lépett módosításai lehetővé tették a kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alá tartozó valamennyi szakmai csoport részére az üzemi tanácsban való részvételt, így a Samarbejdsaftalent aláíró felek által nem képviselt szakmai csoportok részére is. Lehetővé vált az üzemi tanács minden azonos szakmát űző vagy meghatározott képesítésű csoport képviselőivel történő kiegészítése is.

23 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az említett módosítások kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alá nem tartozó személyekre és szakmai csoportokra, így a mérnökökre is kiterjednek.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

24 B. Holstot a BWV 1984. július 1-jétől alkalmazta egyedi munkaszerződéssel projektmérnökként. Munkaviszonyban álló munkavállalónak minősül, és a kérdést előterjesztő bíróság szerint az FL hatálya alá tartozik.

25 2001-ben B. Holstot a mérnökök csoportja beválasztotta az üzemi tanácsba. Ez a Samarbejdsaftalennek megfelelően létrehozott tanács a munkaadó és a munkavállalók képviselőiből áll. Az üzemi tanácson belül a munkavállalók képviselői az LO-n belül szervezett munkavállalók képviselői és más munkavállalói csoportok képviselői közül kerültek ki.

26 B. Holstnak, más alkalmazottakkal együtt, a BWV létszámleépítésére hivatkozva felmondtak, a felmondást pedig 2006. január 24-én közölték hat hónapos felmondási idővel. B. Holst vitatta a felmondás indokait.

27 B. Holst tagja az IDA-nak, amely a kérdést előterjesztő bíróság előtt képviselte őt. Az IDA nem tagja az LO-nak, és sem a mérnökök szakmai csoportjára, sem a munkavállalók más csoportjára nézve nem kötött kollektív szerződést a BWV-vel. Az IDA tehát nem írta alá a Samarbejdsaftalent.

28 A BWV körülbelül 240 személyt foglalkoztat. A BWV tagja a Dansk Industri nevű munkaadói egyesületnek. Ez utóbbi tagja a DA-nak.

29 Amint az a jelen ítélet 22. pontjából kitűnik, az irányelv rendelkezéseinek a dán jogrendszerbe történő átültetésével összefüggésben a Samarbejdsaftalent 2005-ben módosították, ami a részes felek szerint a 2002/14 irányelv megfelelő átültetését eredményezte.

30 2006. november 8-án az IDA B. Holst érdekében eljárva kártérítési keresetet nyújtott be a Byretten i Esbjerghez (esbjergi elsőfokú bíróság, Dánia), azt kérve, hogy az FL alapján a BWV-t kötelezzék végkielégítés kifizetésére B. Holst részére. Az IDA álláspontja szerint a felmondás nem objektív okokon alapult. Azt is előadta, hogy B. Holstot a munkavállalók üzemi tanácson belüli képviselőjeként a 2002/14 irányelv 7. cikke alapján magasabb szintű felmondási védelem illeti meg. Az érintettet attól függetlenül megilleti ez a védelem, hogy tagja-e kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alatt álló munkavállalói csoportnak.

31 A Dansk Industri a BWV megbízottjaként eljárva különösen arra hivatkozva kérte a kereset elutasítását, hogy B. Holst munkaszerződése megszüntetésekor mind az FL, mind a Samarbejdsaftalen alapján jogosult volt felmondási időre. Ez a felmondási idő megfelelt a 2002/14 irányelv 7. cikkéből fakadó követelményeknek.

32 Az alapeljárásban részt vevő felek úgy határoztak, hogy az ügyet a kérdést előterjesztő bíróság elé utalják, a DA ettől a szakasztól kezdve minősül a BWV megbízottjának.

33 Mivel úgy ítélte meg, hogy a jogvita eldöntése a 2002/14 irányelv értelmezését igényli, a Vestre Landsret úgy döntött, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A felek között vita van abban a kérdésben, hogy a […] 2002/14 […] irányelvet a [Samarbejdsaftalen] megfelelően ültette-e át. Ezzel összefüggésben tisztázni kell, hogy ellentétes-e a közösségi szabályokkal az említett irányelv oly módon történő átültetése, amelynek eredményeképpen a munkavállalók csoportjai olyan szociális partnerek között megkötött kollektív szerződés hatálya alá tartoznak, amelyek nem képviselik az érintett szakmai csoportját, és az említett kollektív szerződés nem alkalmazandó az érintett szakmai csoportjára.

2) Amennyiben az alapeljárás felperese vonatkozásában a Samarbejdsaftalen megfelelően ültette át a 2002/14 irányelvet, akkor megfelelően ültették-e át az irányelv 7. cikkét, ha megállapítható, hogy Samarbejdsaftalen bizonyos szakmai csoportokra nézve nem tartalmaz magasabb szintű felmondási védelmet?

3) Amennyiben az alapeljárás felperese [a 2005. évi törvény] hatálya alá tartozik, [a 2002/14] irányelv 7. cikkének követelményével, miszerint »megfelelő védelmet […] és megfelelő garanciát« […] kell biztosítani, »amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését«, ellentétes-e a 7. cikknek [a 2005. évi törvény] 8. cikkével történt átültetése, amely szerint: »[a] munkavállalók nevében tájékoztatási és konzultációs joggal rendelkező képviselőket az azonos vagy hasonló szakmai terület üzemi megbízottai részére biztosított védelemmel megegyező védelemben kell részesíteni a felmondással és a foglalkoztatásuk feltételeit befolyásoló egyéb hátrányos következményekkel szemben«, ha az átültetés a kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alá nem tartozó szakmai csoportok részére nem tartalmaz magasabb szintű felmondási védelmet?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

34 A kérdést előterjesztő bíróság első kérdése lényegében arra irányul, hogy a 2002/14 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az irányelv szerződéses úton, oly módon történő átültetése, amelynek eredményeképpen a szóban forgó kollektív szerződés hatálya olyan munkavállalók csoportjára is kiterjed, akik nem tagjai a kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetnek, és az nem képviseli az adott munkavállalói csoport foglalkozási területét sem.

35 A 2002/14 irányelv 11. cikkének (1) bekezdéséből következően a tagállamok biztosítják, hogy a szociális partnerek bevezessék az irányelv átültetéséhez szükséges rendelkezéseket, és azt, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az ebben az irányelvben megállapított eredmények.

36 A 2002/14 irányelv tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseinek meghatározása, illetve végrehajtása, és így átültetése során a szociális partnerek szerepe nem korlátozódik az említett 11. cikk (1) bekezdésében rájuk vonatkozóan megállapított feladatra. Az irányelv (23) preambulumbekezdéséből ugyanis az következik, hogy a tagállamok biztosíthatják azt, hogy a szociális partnerek vezető szerepet kapjanak, lehetővé téve számukra, hogy megállapodás keretében az igényeiknek és elvárásaiknak leginkább megfelelő módon, szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseket.

37 Ugyanezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdése továbbá úgy rendelkezik, hogy az említett gyakorlati rendelkezéseket nem csak az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak, hanem a szociális partnerek közötti munkakapcsolatok gyakorlatának is megfelelően kell meghatározni és végrehajtani.

38 A 2002/14 irányelv 5. cikke értelmében a tagállamok a megfelelő szinten megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon meghatározzák a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket. Ugyanezen cikk szerint ezekben a megállapodásokban és az irányelv átültetésekor meglévő megállapodásokban, valamint ezek későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az irányelv 1. cikkében megállapított elveket, valamint figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek az irányelv 4. cikkében említett rendelkezésektől.

39 A 2002/14 irányelvvel a tagállamok számára biztosított ezen lehetőség összhangban áll a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, amely szerint a tagállamoknak lehetősége van arra, hogy elsősorban a szociális partnerekre bízzák azon szociálpolitikai célok megvalósítását, amelyeket az e területre vonatkozó irányelv meghatároz (lásd ebben az értelemben többek között a C-187/98. sz., Bizottság kontra Görögország ügyben 1999. október 28-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-7713. o.] 46. pontját és a C-306/07. sz. Andersen-ügyben 2008. december 18-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-10279. o.] 25. pontját).

40 Ez a lehetőség nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy a megfelelő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedések útján biztosítsák, hogy minden munkavállaló teljes mértékben részesülhessen a számára a 2002/14 irányelvben előírt védelemben; az állami garanciáknak minden olyan esetben érvényesülniük kell, amikor e védelem más módon nem biztosított, többek között akkor, amikor e védelem azért hiányzik, mert az érintett munkavállalók nem szakszervezeti tagok (a fent hivatkozott Andersen-ügyben hozott ítélet 26. pontja).

41 Mivel azon személyek köre, akikre a kollektív szerződés hatálya kiterjed, teljesen független lehet attól a ténytől, hogy e személyek tagjai-e, vagy sem az e kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek valamelyikének (ez a helyzet többek között az általános hatályú kollektív szerződések esetében is), az a körülmény, hogy valamely természetes személy nem tagja ilyen munkavállalói szervezetnek, önmagában nem jelenti azt, hogy e személy kikerülne a kérdéses kollektív szerződés által biztosított jogi védelem alól (a fent hivatkozott Andersen-ügyben hozott ítélet 34. pontja).

42 Ebből következik, hogy a 2002/14 irányelvvel mint olyannal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az olyan munkavállaló, aki nem tagja az ezen irányelv rendelkezéseit átültető kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, ettől függetlenül e kollektív szerződés alapján teljes mértékben részesülhet az említett irányelvben előírt védelemben.

43 A Bíróság elé terjesztett írásbeli és szóbeli észrevételek szerint a felek nem értenek egyet abban a kérdésben, hogy a dán jogban a Samarbejdsaftalen hatálya kiterjed-e az olyan munkavállalói képviselőre, mint amilyen B. Holst, és hogy hivatkozhat-e a nemzeti bíróságok előtt a Samarbejdsaftalen védelmet biztosító rendelkezéseire attól függetlenül, hogy nem tagja az ezt a megállapodást aláíró munkavállalói szervezetnek.

44 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretében azonban nem a Bíróságnak, hanem a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia először azt, hogy B. Holst a Samarbejdsaftalen és/vagy a 2002/14 irányelv átültetésére irányuló más nemzeti jogi rendelkezések hatálya alá tartozik-e, továbbá hogy a Samarbejdsaftalen hatálya tartozó valamennyi munkavállaló munkavállalói szervezeti tagságától függetlenül hivatkozhat-e a nemzeti bíróságok előtt a Samarbejdsaftalen védelmet biztosító rendelkezéseire, és így ezen munkavállalók mindegyikét azonos védelem illeti-e meg, és végül azt, hogy a Bíróság által az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre adott válaszokra tekintettel az említett megállapodás garantálja-e a hatálya alá tartozó munkavállalók számára az ezen irányelvben előírt jogok hatékony védelmét (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Andersen-ügyben hozott ítélet 28., 29. és 37. pontját).

45 A fenti megállapításokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2002/14 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az irányelv szerződéses úton, oly módon történő átültetése, amelynek eredményeképpen a szóban forgó kollektív szerződés hatálya olyan munkavállalók csoportjára is kiterjed, akik nem tagjai a kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetnek, és az nem képviseli az adott munkavállalói csoport foglalkozási területét sem, amennyiben a kollektív szerződés garantálja a hatálya alá tartozó munkavállalók számára az ezen irányelvben előírt jogok hatékony védelmét.

A második és a harmadik kérdésről

46 Együttesen vizsgálandó második és harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kér választ, hogy a 2002/14 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az alapján magasabb szintű felmondási védelem illeti meg a munkavállalók képviselőit.

47 Ahogyan arra a főtanácsnok indítványa 44. pontjában is rámutatott, ezzel a két kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság két különböző feltételezésből indult ki, amelyek szerint a dán jog alapján az olyan munkavállalói képviselő felmondása, mint amilyen B. Holst, aki nem tagja a Samarbejdsaftalent aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, a Samarbejdsaftalen, illetve a 2005. évi törvény hatálya alá tartozik.

48 Mivel nem a Bíróságnak, hanem a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megállapítania a hatályos dán nemzeti jogszabály vagy kollektív szerződés vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazhatóságát, a Bíróság csupán a 2002/14 irányelv 7. cikkében foglalt rendelkezéseket értelmezheti e cikk szövegére és szellemére, illetve általánosságban az irányelvvel elérni kívánt célra tekintettel.

49 Az említett irányelv 7. cikke alapján a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.

50 Az azonban semmiképpen nem következik e cikk szövegéből és szelleméből, hogy az általa megállapított követelmények teljesítéséhez feltétlenül magasabb szintű felmondási védelmet kell biztosítani a munkavállalók képviselőinek.

51 A 2002/14 irányelv (18) preambulumbekezdéséből és 1. cikkének (1) bekezdéséből továbbá az következik, hogy az irányelv az Unión belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozására irányul.

52 Tehát mind a 2002/14 irányelv 7. cikkének a szövegéből, mind abból, hogy az irányelv csak a minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozására irányul, az következik, hogy az uniós jogalkotó a munkavállalói képviselők vonatkozásában meghozandó védelmi intézkedések és biztosítékok tekintetében széles mérlegelési mozgásteret biztosított a tagállamok számára, és – fenntartva a tagállamok arra irányuló kötelezettségét, hogy irányelvben megállapított eredményeket biztosítsák – a szociális partnerek számára.

53 Jóllehet a tagállamok és így a szociális partnerek is széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az említett 7. cikkben biztosított védelmet illetően, ez nem jelent korlátlan mérlegelési mozgásteret.

54 A Dán Királyság által a 2002/14 irányelv átültetése érdekében hozott intézkedésekre vonatkozóan a Bíróság rendelkezésére álló információk szerint az olyan munkavállalói képviselő, mint amilyen B. Holst, aki nem tagja a Samarbejdsaftalent aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, eltérő védelemben részesül attól függően, hogy a 2005. évi törvény vagy e megállapodás hatálya alá tartozik-e. Amennyiben az utóbbi alkalmazandó, úgy a munkavállalók képviselőjét hat héttel hosszabb felmondási idő illeti meg, míg az említett megállapodás hiányában, amennyiben a 2005. évi törvényt kell alkalmazni erre a képviselőre, az azonos vagy hasonló szakmai terület üzemi megbízottai részére biztosított védelemmel megegyező védelemben részesül, és csak kényszerítő okból lehet neki felmondani.

55 Írásbeli észrevételeiben a Bizottság úgy véli, hogy a munkavállalói képviselők felmondási védelmében megmutatkozó ilyen különbségek önmagukban nem ellenté-

tesek a 2002/14 irányelvvel, mivel a védelmi szükségletek természetüknél fogva különbözőek lehetnek, különösen az adott vállalkozás típusától, az érintett tagállamtól és a szóban forgó képviselők foglalkozásától függően.

56 A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó, a 2002/14 irányelvben említett gyakorlati rendelkezések tekintetében nem zárhatók ki a tagállamok között vagy akár egy tagállamon belül mutatkozó különbségek, mivel az irányelv az említett gyakorlati rendelkezések meghatározása, illetve végrehajtása vonatkozásában széles mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamok és a szociális partnerek számára.

57 Bár 2002/14 irányelv tehát nem követeli meg azt, hogy az irányelvet átültető jogszabály vagy az irányelv átültetése érdekében elfogadott kollektív szerződés azonos védelmet biztosítson a munkavállalók képviselőinek, az említett védelemnek azonban továbbra is meg kell felelnie az irányelv 7. cikkében meghatározott minimális szintnek.

58 E tekintetben – amint erre a Bizottság is hivatkozik – nyilvánvaló, hogy a munkavállalók képviselőjének a képviselői minősége vagy az ebben a minőségében kifejtett tevékenysége miatt történő elbocsátása nem egyeztethető össze az említett 7. cikk által megkövetelt védelemmel.

59 A felmondással érintett munkavállalói képviselőnek a megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárás keretében lehetőséget kell tehát biztosítani annak megvizsgálására, hogy nem a képviselői minősége vagy a képviselői tevékenysége miatt mondtak fel neki, és megfelelő szankciókat kell kilátásba helyezni abban az esetben, ha bebizonyosodik, hogy összefüggés áll fenn a képviselői minőség vagy a képviselői tevékenység miatt és a képviselővel szemben gyakorolt felmondás között.

60 Jóllehet – amint ez a jelen ítélet 39. pontjából is kitűnik – a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy a szociális partnerekre bízzák a 2002/14 irányelv átültetéséhez szükséges rendelkezések bevezetését, a tagállamoknak ettől még teljes terjedelmében biztosítaniuk kell valamennyi munkavállaló és különösen képviselőik számára az ebben irányelvben meghatározott védelmet.

61 Ha a nemzeti jogalkotó a 2002/14 irányelv 7. cikkében meghatározott minimális szintű védelem betartása érdekében az érintett tagállam valamennyi releváns jogszabályára tekintettel különleges intézkedést hoz, az ettől eltérő intézkedést tartalmazó kollektív szerződésnek a nemzeti bíróság által legalábbis felülvizsgálhatónak kell lennie annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalói képviselők ezen intézkedés által garantált védelme összességében az ilyen minimális szintnek is megfeleljen.

62 A tagállamok és a szociális partnerek számára az adott területen biztosított mérlegelési mozgástér ellenére nem nyilvánítható összeegyeztethetőnek a 2002/14 irányelv 7. cikkével az olyan kollektív szerződés, amely a munkavállalók képviselői számára alacsonyabb szintű védelmet állapít meg annál, mint amit a nemzeti jogalkotó az irányelvet átültető jogszabályban szükségesnek tart ahhoz, hogy belső jogrendjében biztosítsa az irányelv 7. cikkében meghatározott minimális védelmi szintet. Azt a kérdést, hogy a kollektív szerződésben biztosított védelem alacsonyabb szintű-e az irányelvet átültető jogszabályban biztosított védelemnél, valamennyi releváns nemzeti jogszabályra is tekintettel kell megvizsgálni.

63 Az alapeljárásban a tárgyaláson a Bíróság elé terjesztett észrevételekből kitűnik, hogy a Samarbejdsaftalen hatálya alá tartozó munkavállalói képviselőket főszabály szerint nemcsak hosszabb felmondási idő illeti meg, hanem – amennyiben munkaviszony keretében foglalkozatott munkavállalóként az FL hatálya alá tartoznak – a jogellenes

felmondással szemben is védelmet élveznek. Úgy tűnik tehát, hogy a munkavállalói képviselővel szemben a képviselői minősége vagy a képviselői tevékenysége miatt gyakorolt felmondás e törvény értelmében jogellenes felmondásnak minősül, ami a 2002/14 irányelv 8. cikke alapján a munkáltatóval szemben szankciók alkalmazását vonja maga után.

64 A kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy ez a megállapítás megfelel-e a valóságnak, és meg kell bizonyosodnia arról, hogy B. Holst esetében – aki nem tagja és nem is lehet jelenleg tagja a Samarbejdsaftalent aláíró munkavállalói szervezetnek –, függetlenül attól, hogy a 2005. évi törvény, a Samarbejdsaftalen vagy önmagában, illetve a megállapodással egybevetett FL hatálya alá tartozik-e, a rá vonatkozó rendelkezések garantálják a 2002/14 irányelvben és különösen annak 7. cikkében számára biztosított jogok hatékony védelmét.

65 Amint az az első kérdésre adott válaszból és a jelen ítélet 61. és 63. pontjából is következik, az ilyen hatékony védelem nem garantált, ha csak a szóban forgó kollektív szerződést aláíró szakszervezethez tartozó üzemi tanácsi tag munkavállalók bizonyosodhatnak meg arról, hogy nem munkavállalói képviselői minőségük vagy a munkavállalók képviselőjeként kifejtett tevékenységük miatt mondtak fel nekik.

66 A fentiekre tekintettel a második és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2002/14 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az nem ír elő a munkavállalók képviselői számára magasabb szintű felmondási védelmet. Az irányelvet átültető valamennyi – akár jogszabályban, akár kollektív szerződésben megállapított – intézkedésnek azonban biztosítania kell az említett 7. cikkben meghatározott minimális védelmi szintet.

A költségekről

67 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

1) **Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az irányelv szerződéses úton, oly módon történő átültetése, amelynek eredményeképpen a szóban forgó kollektív szerződés hatálya olyan munkavállalók csoportjára is kiterjed, akik nem tagjai a kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetnek, és az nem képviseli az adott munkavállalói csoport foglalkozási területét sem, amennyiben a kollektív szerződés garantálja a hatálya alá tartozó munkavállalók számára az ezen irányelvben előírt jogok hatékony védelmét.**

2) **A 2002/14 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az nem ír elő a munkavállalók képviselői számára magasabb szintű felmondási védelmet. Az irányelvet átültető valamennyi – akár jogszabályban, akár kollektív szerződésben megállapított – intézkedésnek azonban biztosítania kell az említett 7. cikkben meghatározott minimális védelmi szintet.**

Aláírások