РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

11 февруари 2010 година*

По дело C-405/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Vestre Landsret (Дания) с акт от 16 септември 2008 г., постъпил в Съда на 18 септември 2008 г., в рамките на производство по дело

Ingeniørforeningen i Danmark, действаща от името на Bertram Holst,

срещу

Dansk Arbejdsgiverforening, действаща от името на Babcock & Wilcox Vølund ApS,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на втори състав, изпълняващ функцията на председател на трети състав, г-н A. Rosas, г-н U. Lõhmus, г-н A. Ó Caoimh (докладчик) и г-н Ал. Арабаджиев, съдии,

* Език на производството: датски.

генерален адвокат: г-н Y. Bot,
секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 9 септември 2009 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Ingeniørforeningen i Danmark, действаща от името на г-н Holst, от адв. K. Schioldann, advokat,

— за Dansk Arbejdsgiverforening, действаща от името на Babcock & Wilcox Vølund ApS, от адв. P. Knudsen и адв. H. Werner, advokater,

— за датското правителство, от г-н C. Pilgaard Zinglersen и г-жа V. Pasternak Jørgensen, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н N. B. Rasmussen и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 29 октомври 2009 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, стр. 29; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 120).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Ingeniørforeningen i Danmark (Датска федерация на инженерите, наричана по-нататък „IDA“), действаща от името на г-н Holst, бивш служител на дружество Babcock & Wilcox Vølund ApS (наричано по-нататък „BWV“) и Dansk Arbejdsgiverforening (Датска конфедерация на работодателите, наричана по-нататък „DA“), действаща от името на BWV, по повод уволнението на г-н Holst от последното.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Съображения 18, 23 и 28 от Директива 2002/14 гласят, както следва:

„(18) Целта на тази обща рамка [за информиране и консултиране на работниците и служителите, пригодена към новия европейски контекст] е да установи минималните изисквания, приложими на цялата територия на Общността, като в същото време не възпрепятства държавите членки да предвидят разпоредби, които да са по-благоприятни за служителите и работниците.

[…]

(23) Целта на настоящата директива ще бъде постигната чрез създаване на обща рамка, обхващаща принципите, определенията и реда и условията за информиране и консултиране, с които държавите членки трябва да се съобразят и към които да приспособят националната ситуация, като гарантират, когато е уместно, че социалните партньори имат водеща роля, като им бъде дадена възможност свободно, по силата на споразумение, да определят реда и условията за информиране и консултиране на работниците и служителите, които те считат за най-подходящи предвид техните нужди и желания.

[…]

(28) В случаите на неспазване на задълженията, основаващи се на настоящата директива, трябва да са налице административни или съдебни процедури, както и да се прилагат санкции, които са ефикасни, възпиращи и съответстващи на сериозността на нарушението.“

4 Съгласно член 1 от Директива 2002/14:

„1. Целта на настоящата директива е да установи общата рамка, определяща минималните изисквания относно правото на работниците и служителите в предприятия и организации на територията на Общността на информация и консултации с тях.

2. Практическият ред и условията за информиране и консултиране се определят и прилагат в съответствие с националното законодателство и практиките в областта на индустриалните отношения в отделните държави членки по начин, който да гарантира тяхната ефикасност.

3. При определянето и прилагането на практическия ред и условията за информиране и консултиране, работодателят и представителите на работниците и служителите работят в дух на сътрудничество, като отдават необходимото уважение към насрещните права и задължения, и вземат под внимание както интересите на предприятието или организацията, така и на работниците и служителите.“

5 Съгласно определението в член 2, буква д) „представители на работниците и служителите“ означава „представителите на работниците и служителите, предвидени в националното законодателство и/или практика“.

6 Член 4, параграф 1 от Директива 2002/14 предвижда:

„В съответствие с принципите, залегнали в член 1 и без да засягат действащите разпоредби и/или практики, които облагодетелстват работниците и служителите, държавите членки определят реда и условията за упражняване на правото на информиране и консултиране на съответното ниво, съгласно настоящия член.“

7 Член 5 от същата директива гласи:

„Държавите членки имат право да [предоставят възможност] на социалните партньори на съответното ниво, включително на ниво предприятие или организация, да определят свободно и по всяко време чрез преговори и споразумения практическите мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите. Тези споразумения, както и споразуменията, съществуващи към датата, предвидена в член 11, а също и всякакво последващо подновяване на такива споразумения могат да установят разпоредби, различни от тези, заложени в член 4, като [се зачитат] принципите, посочени в член 1, както и условията и ограниченията, определени от държавите членки.“

8 Съгласно член 7 от посочената директива:

„Държавите членки гарантират, че представителите на работниците и служителите, при изпълнение на своите функции имат съответна защита и гаранции, които да им позволят правилно изпълнение на поставените им задължения.“

9 Член 8 от Директива 2002/14 гласи следното:

„1. Държавите членки предвиждат да приемат подходящи мерки в случай на неспазване на настоящата директива от страна на работодателя или на представителите на работниците и служителите. В частност, те гарантират наличието на адекватни административни и съдебни процедури, които да позволят изпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива.

2. Държавите членки предвиждат адекватни санкции, приложими в случай на нарушение на настоящата директива от страна на работодателя или на представителите на работниците и служителите. Тези санкции трябва да бъдат ефикасни, пропорционални и възпиращи."

10 Съгласно член 9, параграф 4 от посочената директива нейното прилагане не представлява достатъчно основание за влошаване на положението, което вече съществува във всяка държава членка, както и на общото ниво на защита на работниците в областите на прилагането на тази директива.

11 По силата на член 11, параграф 1 от Директива 2002/14 държавите членки трябва, от една страна, да приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с нея преди 23 март 2005 г. или да гарантират, че към тази дата социалните партньори са въвели изискуемите разпоредби чрез споразумение, като посочените държави са задължени да вземат всички необходими мерки, които да им предоставят възможност да гарантират по всяко време резултатите, наложени от тази директива. От друга страна, те трябва незабавно да информират Комисията на Европейските общности за приемането или прилагането на споменатите разпоредби.

Национална правна уредба

Закон за информирането и консултирането на работниците и служителите

12 Директива 2002/14 е транспонирана в датския правен ред със Закон №°303 за информирането и консултирането на работниците и служителите (lov n°303 om information og høring af lønmodtagere) от 2 май 2005 г. (наричан по-нататък „Законът от 2005 г.“), който влиза в сила на 15 май 2005 г.

13 Този закон се прилага към работниците и служителите, които не попадат в приложното поле на колективен трудов договор, имащ по-специално за предмет транспонирането на Директива 2002/14.

14 Член 8 от Закона от 2005 г. гласи, че на представителите на работниците и служителите, които трябва да бъдат информирани и консултирани в това си качество, се предоставя защита срещу уволнение и всякакво изменение на условията им на труд при същите условия, при които тя се предоставя на представителите на персонала, които спадат към същите или към еквивалентни професионални категории.

15 От акта за преюдициално запитване е видно, че посоченият член препраща към общата защита срещу уволнение, съдържаща се в почти всички датски колективни трудови договори и споразумения, от която се ползват представителите на персонала и представителите на работниците и служителите, с изключение на ръководните кадри. Тази защита предполага, че за да уволни представител на персонала, работодателят е длъжен да докаже, че са налице императивни съображения и че уволнението не може да се избегне по-специално чрез уволнението на друг работник или служител. До подобно уволнение може да се прибегне единствено ако съществува абсолютна невъзможност на представител на персонала да се предложи еквивалентна длъжност в предприятието, в което е избран.

16 Предвид възможността Директива 2002/14 да се транспонира по реда на колективен трудов договор член 3 от Закона от 2005 г. предвижда, че последният не се прилага, ако задължението на работодателя за информиране и консултиране на работниците и служителите произтича от колективен трудов договор или колективно споразумение, чието съдържание е най-малкото еквивалентно на разпоредбите на тази директива.

Закон за заетите лица

17 Всички заети лица, които попадат в приложното поле на Закона за заетите лица (funktionærloven, наричан по-нататък „FL"), се ползват от защита срещу незаконно уволнение по силата на член 2 b от този закон, предвиждащ обезщетения, които могат да достигнат размера на шестмесечно възнаграждение, ако уволнението не може да се приеме за обосновано от основателни съображения с оглед на положението на работника или служителя или на предприятието. Защитата се състои в преценка на това дали уволнението има справедлив характер или не.

18 От акта за преюдициално запитване е видно, че защитата, предвидена в посочения член 2 b, е по-слаба от тази, от която се ползва представител на персонала по силата на колективните трудови договори или споразумения, предвиждащи в случай на уволнение на последния задължение за доказване на наличието на императивни съображения.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen е споразумение за сътрудничество, сключено между две големи датски организации, едната от които е синдикална, а другата — организация на работодателите, а именно Landsorganisationen i Danmark (Обща конфедерация на труда, наричана по-нататък „LO") и DA, относно организацията и функционирането на съветите на предприятията (наричано по-нататък „Samarbejdsaftalen").

20 Samarbejdsaftalen представлява една от мерките за транспониране на Директива 2002/14 по реда на колективен трудов договор. То се прилага за предприятия с повече от 35 служители и включва разпоредби, които предвиждат създаването на съвет на предприятието, съставен от представители на ръководството и от служители, определени съответно като колегиуми А и Б. Колегиум Б се състои от представители на служителите, организирани в рамките на LO, и от представители на други категории служители.

21 Член 4 от Samarbejdsaftalen гласи следното:

„Срокът на предизвестието при уволнение на представител от колегиум Б, който заседава в съвета на предприятието и не се е ползвал по-рано от защита в качеството на представител на персонала, е срокът, евентуално установен с колективния трудов договор, удължен с шест седмици. Срокът на предизвестието обаче не може да надвишава този, от който се ползва представителят на персонала от същата професионална категория. Когато искането е направено преди изборите за съвет на предприятието, колегиум Б в рамките на посочения съвет може да бъде допълнен от представители на професионална категория, която не се представлява от обичайните членове, заседаващи в този орган или от представител на персонала. Под „категория“ следва да се разбира група от лица, упражняващи една и съща професия или преминали специално обучение. Следователно става въпрос за групи без пряко представителство в съвета на предприятието, но които все пак имат право да заседават в него, ако някой от представителите им бъде избран.“

22 Съгласно акта за преюдициално запитване измененията, внесени в допълнително споразумение към Samarbejdsaftalen, влязло в сила на 23 март 2005 г., позволяват представителството в съвета на предприятието на всички професионални категории, попадащи в приложното поле на колективен трудов договор или колективно споразумение, дори на тези, които не се представляват от някоя от страните, подписали Samarbejdsaftalen. Също става възможно допълването на съвета на предприятието с представители на специални професионални групи или на категории, преминали специално обучение.

23 От акта за преюдициално запитване е видно, че посочените изменения визират професионални категории или лица, които не попадат в приложното поле на колективен трудов договор или колективно споразумение, каквито са по-специално инженерите.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

24 Г-н Holst е нает на 1 юли 1984 г. в качеството на инженер-изследовател от дружеството BWV по силата на индивидуален трудов договор. Той има статут на заето лице и според запитващата юрисдикция попада в приложното поле на FL.

25 През 2001 г. г-н Holst е избран в съвета на предприятието на BWV от колегиума на инженерите. Този съвет, създаден в съответствие със Samarbejdsaftalen, се състои от представители както на ръководството, така и на служителите. В този съвет в качеството на представители на служителите заседават както представители, организирани в рамките на LO, така и представители на други категории служители.

26 Заедно с други служители г-н Holst е уволнен на основание съкращение на щата в BWV с шестмесечно предизвестие за уволнение, връчено на 24 януари 2006 г. Той оспорва основанието за уволнението си.

27 Г-н Holst е член на IDA, която действа като пълномощник на последния пред запитващата юрисдикция. IDA не е член на LO и не е сключила колективен трудов договор с BWV, независимо дали става въпрос за професионалната категория на инженерите или за друга категория работници или служители. Следователно IDA не е страна, подписала Samarbejdsaftalen.

28 В BWV работят около 240 служители. То е член на Dansk Industri — организация на работодателите. Последната е член на DA.

29 Както е видно от точка 22 от настоящото решение, в рамките на транспонирането на Директивата в датския правен ред, през 2005 г. към Samarbejdsaftalen е сключено допълнително споразумение, което според подписалите споразумението страни има за резултат правилното транспониране на Директива 2002/14.

30 На 8 ноември 2006 г. IDA, действаща за сметка на г-н Holst, подава иск пред Byretten i Esbjerg (първоинстанционен съд на Esbjerg) и иска BWV да бъде осъдено да заплати обезщетение за уволнението на г-н Holst въз основа на FL. IDA счита, че уволнението не почива на обективни съображения. Освен това тя изтъква, че като представител на работниците и служителите в съвета на предприятието г-н Holst трябва да се ползва от засилена защита срещу уволнение в приложение на член 7 от Директива 2002/14. Всъщност заинтересованото лице имало право на подобна защита, независимо дали било член на група работници и служители, която попада в приложното поле на колективен трудов договор или споразумение.

31 От своя страна Dansk Industri, действаща в качеството на пълномощник на BWV, моли за отхвърлянето на този иск, като изтъква по-специално, че при развалянето на договора на г-н Holst е предявено предизвестие, което представлява негово право както по силата на FL, така и на Samarbejdsaftalen. Това предизвестие можело да се счита за отговарящо на изискванията на Директива 2002/14, определени в член 7 от същата.

32 Страните в главното производство решават да сезират с делото запитващата юрисдикция, като на този стадий DA се конституира в качеството на пълномощник на BWV.

33 Тъй като счита, че решаването на спора, с който е сезиран, налага тълкуването на Директива 2002/14, Vestre Landsret решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Страните по спора в главното производство не постигат съгласие по въпроса дали Директива 2002/14/ЕО […] е правилно транспонирана със [Samarbejdsaftalen]. Във връзка с това от Съда се иска да уточни дали общностната правна уредба допуска транспониране на посочената директива, което води до това, че категории от работници и служители са обхванати от колективен трудов договор между социални партньори, които не представляват професионалната категория [на] заинтересованото лице и че посоченият колективен трудов договор не е приложим по отношение на професионалната категория, към която спада същото лице.

2) Що се отнася до жалбоподателя в главното производство, в случай че Директива 2002/14 е правилно транспонирана от Samarbejdsaftalen, от Съда се иска да укаже дали член 7 от Директива 2002/14 е транспониран правилно, при положение че е установено, че Samarbejdsaftalen не съдържа условие за засилена защита срещу уволнението на определени професионални категории.

3) В случай че жалбоподателят в главното производство попада в приложното поле на [Закона от 2005 г.], от Съда се иска да установи дали уредените в член 7 от Директива [2002/14] условия за „съответна защита и гаранции, които да им позволяват правилно изпълнение на поставените им задължения“ представляват пречка за транспонирането на тази разпоредба, извършено с член 8 от [Закона от 2005 г.], който гласи [че] „[на] представителите на работниците и служителите, които трябва да бъдат информирани и консултирани в това си качество, се предоставя защита срещу уволнение и всякакво изменение на условията им на труд при същите условия, при които тя се предоставя на представителите на персонала, които спадат към същите или към еквивалентни професионални категории“, в случай че транспонирането не предвижда по-строго условие за защита срещу уволнение на професионалните категории, които не са обхванати от колективен трудов договор или колективно споразумение.“

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

34 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска да бъде транспонирана по реда на колективен трудов договор, което води до това, че категория работници и служители е обхваната от разглеждания колективен трудов договор, макар работниците и служителите, спадащи към тази категория, да не са членове на синдикалната организация, подписала посочения колективен трудов договор, и макар техният сектор на дейност да не се представлява от тази организация.

35 От член 11, параграф 1 от Директива 2002/14 следва, че държавите членки могат да предоставят на социалните партньори възможността да въведат изискуемите разпоредби за изпълнение на транспонирането на Директивата, като се има предвид, че държавите членки са задължени да гарантират по всяко време резултатите, наложени от нея.

36 Ролята на социалните партньори в определянето и изпълнението на реда и условията за информиране и консултиране, предвидени от Директива 2002/14, и следователно в транспонирането на посочената, не се свежда до възложената им от споменатия член 11, параграф 1 задача. Всъщност от съображение 23 от Директивата е видно, че държавите членки могат да гарантират, че социалните партньори имат водеща роля, като им дадат възможност свободно, по силата на споразумение, да определят реда и условията за информиране и консултиране на работниците и служителите, които те считат за най-подходящи предвид техните нужди и желания.

37 Освен това член 1, параграф 2 от същата директива предвижда, че практическият ред и условията за информиране и консултиране се определят и прилагат не само в съответствие с националното законодателство, а и с практиките в областта на индустриалните отношения в отделните държави членки.

38 Също така по силата на член 5 от Директива 2002/14 държавите членки могат да предоставят възможност на социалните партньори на съответното ниво да определят свободно и по всяко време чрез преговори и споразумения практическите мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите. Според същия член тези споразумения, както и споразуменията, съществуващи към датата на транспониране на тази директива, а също и всякакво последващо подновяване на такива споразумения, могат да установят разпоредби, различни от тези, заложени в член 4, като се зачитат принципите, посочени в член 1, както и условията и ограниченията, определени от държавите членки.

39 Признатата по този начин от Директива 2002/14 възможност за държавите членки е съобразена с практиката на Съда, според която на държавите членки се позволява да възложат, на първо място, на социалните партньори постигането на целите на социалната политика, предвидени в приета в тази област директива (вж. в този смисъл по-специално Решение от 28 октомври 1999 г. по дело Комисия/Гърция, C-187/98, Recueil, стр. I-7713, точка 46 и Решение от 18 декември 2008 г. по дело Andersen, C-306/07, Сборник, стр. I-10279, точка 25).

40 Посочената възможност не освобождава държавите членки от задължението с подходящи законови, подзаконови и административни мерки да осигурят на всички работници и служители възможността да се ползват от пълната закрила, предоставена им с Директива 2002/14, като държавата трябва да се намеси като гарант във всички случаи, когато не е предоставена защита по друг начин, и по-специално когато липсата на защита се дължи на обстоятелството, че съответните работници или служители не членуват в синдикат (Решение по дело Andersen, посочено по-горе, точка 26).

41 След като е възможно категорията лица, които могат да бъдат обхванати от колективен трудов договор, изобщо да не зависи от това дали те имат качеството на членове на синдикална организация, подписала този колективен трудов договор, какъвто е по-специално случаят при колективен трудов договор, за който е прието, че има общо приложение, обстоятелството, че дадено лице не е член на такава синдикална организация, само по себе си не води до изключване на това лице от правната закрила, предоставена от въпросния колективен трудов договор (Решение по дело Andersen, посочено по-горе, точка 34).

42 От това следва, че Директива 2002/14 като такава допуска национална правна уредба, предвиждаща, че работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, прилагащ разпоредбите на тази директива, се ползва въз основа на колективния трудов договор от пълната закрила, предвидена с посочената директива, макар да не е член на подобна синдикална организация.

43 Както според писмените, така и според устните становища, представени пред Съда, страните спорят относно въпроса дали по силата на датското право представител на работниците и служителите като г-н Holst попада или не в приложното поле на Samarbejdsaftalen и дали независимо от факта, че не е член на синдикалната организация, подписала този колективен трудов договор, той може да се позове пред националните юрисдикции на защитните разпоредби на последния.

44 В рамките на преюдициалното запитване обаче задача на запитващата юрисдикция, а не на Съда, е да разгледа, на първо място, дали г-н Holst попада в приложното поле на Samarbejdsaftalen и/или на други разпоредби на националното право, които имат за цел транспониране на Директива 2002/14, по-нататък — да провери дали всички работници и служители, независимо дали са членове на синдикална организация, имат право да се позоват пред националните юрисдикции на защитните разпоредби на това споразумение пред националните юрисдикции, така че всички работници и служители да се ползват от една и съща защита, и на последно място — да провери дали в светлината на отговорите на Съда на преюдициалните въпроси посоченият колективен трудов договор може да гарантира на работниците или служителите, до които се отнася, ефективна защита на правата, предоставени им с тази директива (вж. в този смисъл Решение по дело Andersen, посочено по-горе, точки 28, 29 и 37).

45 С оглед на тези съображения на първия въпрос следва да се отговори, че Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че тя допуска да бъде транспонирана по реда на колективен трудов договор, което води до това, че определена категория от работници и служители се обхваща от разглеждания колективен трудов договор, макар работниците и служителите, спадащи към тази категория, да не са членове на синдикалната организация, подписала посочения колективен трудов договор, и макар техният сектор на дейност да не се представлява от посочената организация, доколкото колективният трудов договор може да гарантира на работниците или служителите, до които се отнася, ефективна защита на правата, предоставени им със същата тази директива.

По втория и третия въпрос

46 С втория и третия си въпрос, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7 от Директива 2002/14 може да се тълкува в смисъл, че изисква на представителите на работниците и служителите да се предоставя засилена защита срещу уволнение.

47 Както отбелязва генералният адвокат в точка 44 от своето заключение, като поставя тези два въпроса, запитващата юрисдикция се основава на две различни хипотези в зависимост от това дали по силата на датското право уволнението на представител на работниците и служителите като г-н Holst, който не е член на синдикална организация, подписала Samarbejdsaftalen, е предмет на този колективен договор, или е предмет на Закона от 2005 г.

48 При това положение, доколкото задача не на Съда, а на запитващата юрисдикция е да определи приложимостта на съответните разпоредби на националното законодателство или на колективен трудов договор, който е в сила в Дания, Съдът трябва да се ограничи до тълкуване на разпоредбите на член 7 от Директива 2002/14 с оглед както на текста, така и на духа на този член, и общо — с оглед на целта, преследвана от тази директива.

49 Съгласно член 7 от посочената директива държавите членки гарантират, че представителите на работниците и служителите при изпълнение на своите функции разполагат със съответна защита и гаранции, позволяващи им да изпълняват правилно възложените им задължения.

50 От текста и духа на този член обаче не следва, че за съобразяване с поставените от него изисквания на представителите на работниците и служителите трябва задължително да се предостави засилена защита срещу уволнение.

51 Освен това, както от съображение 18, така и от член 1, параграф 1 от Директива 2002/14 следва, че целта на последната е да установи обща рамка, определяща минималните изисквания относно правото на работниците и служителите в предприятия и организации на територията на Съюза на информация и на консултации с тях.

52 В резултат на това, както от самия текст на член 7 от Директива 2002/14, така и от факта, че същата предвижда само обща рамка, определяща минимални изисквания, следва, че законодателят на Съюза предоставя широка свобода на преценка на държавите членки, и — при спазване на задължението на последните да гарантират постигането на наложените от тази директива резултати — на социалните партньори относно мерките за защита и на гаранциите, които следва да се приемат по отношение на представителите на работниците и служителите.

53 Все пак, макар държавите членки, а оттам и социалните партньори, да разполагат с широка свобода на преценка по отношение на предоставената с посочения член 7 защита, тази свобода на преценка не е неограничена.

54 Според информацията, с която разполага Съдът по отношение на взетите от Кралство Дания мерки за транспониране на Директива 2002/14, представител на работниците и служителите като г-н Holst, който не е член на синдикална организация, подписала Samarbejdsaftalen, се ползва с различна закрила в зависимост от това дали попада в приложното поле на Закона от 2005 г. или в това на колективния трудов договор. В случай че се прилага последният, представителят на работниците или служителите може да се ползва от удължен с шест седмици срок за предизвестие, докато при липсата на посоченото споразумение, когато към този представител се прилага Законът от 2005 г., той може да се ползва от същата защита като защитата, предоставена на представителите на персонала, попадащи в същите или в еквивалентни професионални категории, и по-специално до уволнението може да се прибегне единствено по императивни съображения.

55 В писменото си становище Комисията счита, че наличието на подобни разлики в защитата, предоставена на представителите на работниците и служителите при

уволнение, само по себе си не е в противоречие с Директива 2002/14, тъй като нуждите от защита могат по естеството си да се променят в зависимост по-специално от вида на съответното предприятие, от съответната държава членка и от професията на разглежданите представители.

56 Несъмнено не може да се изключи наличието на разлики между държавите членки и дори в една и съща държава членка, що се отнася до визираните в Директива 2002/14 практически мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите, доколкото последната предоставя широка свобода на преценка на държавите членки и на социалните партньори по отношение на определянето на посочените мерки.

57 Следователно, макар Директива 2002/14 да не изисква защитата, предоставена на представителите на работниците и служителите със закон за транспониране или с колективен трудов договор, приет за целите на транспонирането на тази директива, да бъде идентична, посочената защита трябва да отговаря на минималния праг на защита, предвиден в член 7 от същата директива.

58 В това отношение е ясно, както изтъква Комисията, че уволнението на представител на работниците и служителите, мотивирано от това негово качество или от упражняваните от него функции в това му качество на представител, би било несъвместимо със защитата, изисквана от посочения член 7.

59 Следователно представител на работниците и служителите, спрямо когото е взето решение за уволнение, трябва да има възможност да провери в рамките на подходящи административни или съдебни производства дали това решение не е мотивирано от качеството му или от упражняването на функциите му на представител и в случай, че се окаже, че между посочените качество и функции и приетата спрямо него мярка за уволнение има връзка, трябва да могат да се наложат адекватни санкции.

60 Както е видно от точка 39 от настоящото решение, макар несъмнено на държавите членки да се позволява да възлагат на социалните партньори приемането на разпоредбите, необходими за транспонирането на Директива 2002/14, тези държави трябва да гарантират, че всички работници и служители, и по-специално техните представители, могат да се ползват от пълната закрила, предоставена им с тази директива.

61 Ако с оглед на всички релевантни разпоредби на съответната държава членка националният законодател приеме специфична мярка за съобразяване с минималния праг за защита, предвиден в член 7 от Директива 2002/14, то колективният трудов договор, предвиждащ мярка за различна защита, трябва най-малкото да може да бъде предмет на контрол от националния съд, така че гарантираната от тази мярка защита на представителите на работниците и служителите да съответства също в своята цялост на подобен минимален праг.

62 Независимо от предоставената на държавите членки и на социалните партньори свобода на преценка в тази област, колективен трудов договор, предвиждащ по-слаба защита на представителите на работниците и служителите от защитата, приета като необходима от националния законодател в закон за транспониране, така че неговият вътрешен правен ред да съответства на минималния праг на защита, предвиден в член 7 от Директива 2002/14, не може да се обяви за съвместим с последния. Въпросът дали предоставената с колективен трудов договор защита е по-слаба от защитата, предоставена със закон за транспониране, трябва да се разглежда и с оглед на всички релевантни разпоредби на националното право.

63 В производството по главното дело от становищата, представени в съдебното заседание пред Съда, е видно, че представителите на работниците и служителите, към които се прилага Samarbejdsaftalen, по принцип разполагат не само с удължен срок за предизвестие, а и — при положение че в качеството на заети лица попадат

в приложното поле на FL — със защита срещу незаконно уволнение. Следователно изглежда, че уволнение, извършено на основание на качеството или функциите на представител на работниците и служителите, може да се разглежда като незаконно уволнение по смисъла на този закон, имащо за последица налагането на санкции на работодателя съгласно член 8 от Директива 2002/14.

64 Задача на запитващата юрисдикция е да провери дали тази констатация съответства на действителното положение и да се увери, че ако г-н Holst, който не е член и към настоящия момент не може да бъде член на синдикалната организация, подписала Samarbejdsaftalen, попада в приложното поле на Закона от 2005 г., или на колективния трудов договор или на FL, разглеждан отделно или във връзка с колективния трудов договор, то приложимите спрямо него разпоредби могат да гарантират ефективна защита на правата, предоставени му от Директива 2002/14, и по-специално от член 7 от нея.

65 Както е видно от отговора на първия въпрос и от точки 61 и 63 от настоящото решение, такава ефективна защита не може да бъде гарантирана единствено в случай че работниците и служителите — членове на съвета на предприятието, които членуват в синдикат, подписал разглеждания колективен трудов договор, могат да се уверят, че не са уволнени на основание качеството или функциите им на представители на работниците и служителите.

66 Предвид изложеното по-горе на втори и трети въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че той не изисква на представителите на работниците и служителите да се предоставя засилена защита срещу уволнение. Все пак всяка приета за транспонирането на тази директива мярка, независимо дали се предвижда от закон или от колективен трудов договор, трябва да съответства на минималния праг на защита, предвиден в посочения член 7.

По съдебните разноски

67 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

1) Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност трябва да се тълкува в смисъл, че тя допуска да бъде транспонирана по реда на колективен трудов договор, което води до това, че определена категория работници и служители се обхваща от разглеждания колективен трудов договор, макар работниците и служителите, спадащи към тази категория, да не са членове на синдикалната организация, подписала посочения колективен трудов договор, и макар техният сектор на дейност да не се представлява от посочената организация, доколкото колективният трудов договор може да гарантира на работниците или служителите, до които се отнася, ефективна защита на правата, предоставени им със същата тази директива.

2) Член 7 от Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че той не изисква на представителите на работниците и служителите да се предоставя засилена защита срещу уволнение. Все пак всяка приета за транспонирането на тази директива мярка, независимо дали се предвижда от закон или от колективен трудов договор, трябва да съответства на минималния праг на защита, предвиден в посочения член 7.

Подписи