FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT

Y. BOT

fremsat den 29. oktober 2009 [1]

1. Den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab [2].

2. Anmodningen er indgivet under en retssag mellem Ingeniørforeningen i Danmark (herefter »IDA«), som mandatar for Bertram Holst, tidligere ansat hos virksomheden Babcock & Wilcox Vølund ApS (herefter »BWV«), og Dansk Arbejdsgiverforening (herefter »DA«), som mandatar for BWV, vedrørende denne virksomheds afskedigelse af Bertram Holst.

3. Det primære spørgsmål i sagen er, hvorvidt artikel 7 i direktiv 2002/14, hvorefter »[m]edlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde«, indebærer, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanterne.

4. Jeg vil i dette forslag til afgørelse for det første foreslå Domstolen, at den fastslår, at direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for, at en arbejdstager, der ikke er medlem af en fagforening, som er deltager i en kollektiv overenskomst, kan være omfattet af en sådan overenskomst.

5. Jeg vil for det andet foreslå Domstolen, at den fastslår, at artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at den ikke stiller krav om, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse af en arbejdstagerrepræsentant. Jeg vil præcisere, at det imidlertid følger af denne artikel, sammenholdt med samme direktivs artikel 8, stk. 1 og 2, at arbejdstagerrepræsentanter skal kunne få efterprøvet — og det i givet fald på grundlag af nationale bestemmelser, som finder anvendelse på alle arbejdstagere og beskytter dem mod usaglig afskedigelse — hvorvidt en afskedigelse af dem er begrundet i

1 — Originalsprog: fransk.
2 — EFT L 80, s. 29.

deres egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentant, og hvis sidstnævnte viser sig at være tilfældet, skal de kunne iværksætte en sanktionering af en sådan handlemåde fra arbejdsgiverens side.

3. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres eller gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne under behørig hensyntagen til deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagernes interesser.«

I — Retsforskrifter

7. Arbejdstagerrepræsentanter defineres i artikel 2, litra e), i direktiv 2002/14 som »arbejdstagernes repræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis«.

A — *Fællesskabsbestemmelser*

6. Artikel 1 i direktiv 2002/14 lyder:

8. Direktivets artikel 4, stk. 1, bestemmer, at »[i] overensstemmelse med de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis, der er gunstigere for arbejdstagerne, fastsætter medlemsstaterne de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på passende niveau i overensstemmelse med nærværende artikel«.

»1. Dette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet.

2. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres.

9. Desuden fastsætter nævnte direktivs artikel 5, at »[m]edlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. I disse aftaler samt i aftaler, der var i kraft på det i artikel 11 fastsatte tidspunkt, samt i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, kan der i over-

ensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4«.

10. Artikel 7 i direktiv 2002/14 bestemmer, at »[m]edlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde«.

11. Hertil kommer direktivets artikel 8, som har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.

2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdsgiverrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.«

12. Endelig bestemmer artikel 11, stk. 1, i direktiv 2002/14, at »[m]edlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. marts 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom«.

B — *Nationale bestemmelser*

1. Lov om information og høring af lønmodtagere

13. Direktiv 2002/14 er blevet gennemført i dansk ret ved lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere (herefter »loven af 2005«), der trådte i kraft den 15. maj 2005.

14. Loven af 2005 finder ifølge sin § 3 ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv 2002/14/EF.

15. § 8 i loven af 2005 bestemmer, at »[d]e repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område«.

16. Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at denne bestemmelse henviser til den sædvanlige afskedigelsesbeskyttelse af lønmodtageres talsmænd eller tillidsmænd i stort set alle kollektive overenskomster i Danmark (uden for lederområdet). Denne beskyttelse indebærer, at arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden for, at der har foreligget tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, og at det derfor ikke har været muligt at undgå afskedigelsen ved for eksempel at afskedige en anden i stedet.

2. Funktionærloven

17. Alle arbejdstagere omfattet af funktionærloven (herefter »FL«) er beskyttet mod urimelig afskedigelse efter bestemmelsen i FL's § 2 b, som giver adgang til godtgørelser på beløb på op til seks måneders løn, hvis afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

18. Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at den beskyttelse, der gives efter FL's § 2 b, er en ringere beskyttelse end kravet om tvingende årsager, som tillidsmænd ifølge de kollektive overenskomster er omfattet af.

3. Samarbejdsaftalen

19. Samarbejdsaftalen er en aftale indgået mellem to store hovedorganisationer i Danmark, nemlig Landsorganisationen i Danmark (der hovedsageligt organiserer lønarbejderorganisationer, herefter »LO«) og DA vedrørende sammensætning og funktion af samarbejdsudvalg på virksomheder. Den 23. marts 2005 trådte en ny udgave af Samarbejdsaftalen i kraft.

20. Samarbejdsaftalen udgør en overenskomstmæssig gennemførelse af direktiv 2002/14. Den omfatter virksomheder med over 35 ansatte og indeholder bestemmelser om oprettelse af samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og de ansatte.

21. I kraft af Samarbejdsaftalen skal en arbejdstagerrepræsentant, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentant, gives seks ugers opsigelsesvarsel ud over det varsel, som han har krav på i henhold til f.eks. FL. En arbejdstagerrepræsentant har dog ikke krav på dette seks uger længere varsel, hvis hans opsigelsesvarsel så bliver længere end for tillidsrepræsentanter inden for samme faggruppe.

22. Ifølge det af Vestre Landsret oplyste gjorde ændringerne af Samarbejdsaftalen foretaget i 2005 det muligt at lade alle overenskomstdækkede faggrupper tiltræde samarbejdsudvalget, selv om faggruppen ikke var repræsenteret af parterne i Samarbejdsaftalen. Endvidere blev der skabt mulighed for at lade samarbejdsudvalget supplere af repræsentanter for særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Herved henvises til ikke-overenskomstdækkede fag- eller personalegrupper som f.eks. ingeniører.

II — Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

23. Den l. juli 1984 blev Bertram Holst ansat hos BWV på individuel kontrakt som projektingeniør. Ifølge forelæggelseskendelsen er han funktionær og omfattet af FL.

24. I 2001 blev Bertram Holst af de øvrige ingeniører valgt ind i samarbejdsudvalget hos BWV som arbejdstagerrepræsentant for ingeniørerne. I samarbejdsudvalget, som blev nedsat i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen, sidder både repræsentanter fra selskabets ledelse og repræsentanter fra lønmodtagersiden. Lønmodtagersiden i samarbejdsudvalget er sammensat af repræsentanter fra lønmodtagergrupper organiseret under LO og repræsentanter fra andre lønmodtagergrupper.

25. Bertram Holst blev — som en blandt flere — afskediget på grund af en nedskæring af arbejdsstyrken i BWV. Afskedigelsen blev meddelt ham den 24. januar 2006 med et opsigelsesvarsel på seks måneder.

26. Bertram Holst er medlem af IDA, som ikke er medlem af LO og ikke har indgået kollektiv overenskomst med BWV, hverken for ingeniørerne eller for andre personalegrupper.

27. BWV har ca. 240 ansatte. Virksomheden er medlem af arbejdsgiverforeningen Dansk Industri (herefter »DI«), som er medlem af DA.

28. Den 8. november 2006 anlagde IDA på vegne af Bertram Holst sag ved byretten i Esbjerg med påstand om, at Bertram Holst er berettiget til godtgørelse fra BWV i henhold til FL som følge af afskedigelsen. Det er IDA's opfattelse, at afskedigelsen er usaglig. Derudover har IDA gjort gældende, at Bertram Holst som arbejdstagerrepræsentant i samarbejdsudvalget er berettiget til en særlig afskedigelsesbeskyttelse i medfør af artikel 7 i direktiv 2002/14, dvs. en videregående beskyttelse end den, der følger af FL.

29. DI har som mandatar for BWV påstået frifindelse og bl.a. gjort gældende, at det opsigelsesvarsel, som tilkom Bertram Holst i henhold til såvel FL som Samarbejdsaftalen, er tilstrækkeligt til at opfylde kravene i henhold til artikel 7 i direktiv 2002/14.

30. Parterne i hovedsagen er blevet enige om at henvise sagen til den forelæggende ret, og DA er herefter indtrådt som mandatar for BWV.

31. Idet Vestre Landsret finder, at udfaldet af hovedsagen beror på en fortolkning af direktiv 2002/14, har den udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt direktiv 2002/14 […] er korrekt implementeret i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO. Det ønskes i den forbindelse oplyst, om EU-reglerne er til hinder for en implementering af direktivet, som indebærer, at grupper af

arbejdstagere omfattes af en kollektiv overenskomst mellem parter, der ikke repræsenterer de pågældendes faggruppe, og når den kollektive overenskomst ikke gælder for de pågældendes faggruppe?

2) Under forudsætning af at direktiv 2002/14[…] er korrekt implementeret for [sagsøgeren i hovedsagen] i Samarbejdsaftalen […], ønskes det oplyst, om direktivets artikel 7 er korrekt implementeret, når det kan lægges til grund, at Samarbejdsaftalen ikke indeholder nogen skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for bestemte faggrupper.

3) Under forudsætning af at [sagsøgeren i hovedsagen] er omfattet af [loven af 2005], ønskes det oplyst, om kravene i […] artikel 7 [i direktiv 2002/14] om »en sådan beskyttelse og […] sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde« er til hinder for en implementering af direktivets artikel 7 i lovens § 8, der har følgende ordlyd: »De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område«, hvis implementeringen ikke indeholder en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for faggrupper, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst?«

32. IDA, DA, Kongeriget Danmark og Kommissionen har i deres skriftlige og mundtlige indlæg fremsat bemærkninger til disse spørgsmål.

III — Stillingtagen

A — *Om det første spørgsmål*

33. Med det første spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en arbejdstager, der ikke er medlem af den overenskomstbærende fagforening, kan være omfattet af en sådan overenskomst.

34. Svaret på dette spørgsmål følger direkte af dom af 18. december 2008 i Ruben Andersen-sagen [3]. Sagen blev indbragt for Domstolen

3 — Sag C-306/07, Sml. I, s. 10279.

ved en anmodning om præjudiciel afgørelse fra Højesteret vedrørende fortolkningen af forskellige bestemmelser i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet [4].

35. Domstolen fastslog i dommen for det første, at artikel 8, stk. 1, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsforskrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en kollektiv overenskomst. For det andet fastslog Domstolen, at artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en kollektiv overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.

36. Domstolen støttede primært denne fortolkning på den mulighed, som direktiv 91/533 giver medlemsstaterne, for at overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastsætte de nødvendige bestemmelser, navnlig gennem vedtagelsen af kollektive overenskomster, for at gennemføre dette direktiv [5]. Domstolen anførte, at den mulighed, som direktivet således giver medlemsstaterne, er i overensstemmelse med Domstolens praksis, hvorefter medlemsstaterne frit kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre de socialpolitiske mål, som et direktiv opstiller på dette område [6].

37. Desuden præciserede Domstolen, at denne mulighed ikke fritager medlemsstaterne for forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre sig, at alle arbejdstagere kan nyde hele den beskyttelse, som de er tildelt ved direktiv 91/533, da den statslige garanti bør finde anvendelse i ethvert tilfælde, hvor en beskyttelse ikke er sikret på anden måde, og navnlig når denne manglende beskyttelse skyldes den omstændighed, at de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede [7].

38. Efter denne præcision konkluderede Domstolen, at direktiv 91/533 ikke i sig selv er til hinder for nationale retsforskrifter, der bestemmer, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en kollektiv overenskomst, der gennemfører dette direktivs bestemmelser, ikke alene af denne grund er afskåret fra, i medfør af denne kollektive overenskomst, at nyde hele den

4 — EFT L 288, s. 32.
5 — Ruben Andersen-dommen, præmis 24 og 35.
6 — Ibidem, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis.
7 — Ibidem, præmis 26.

beskyttelse, som er foreskrevet ved direktivet [8]. Domstolen anførte desuden i forbindelse med gennemgangen af det andet spørgsmål, at da den kategori af personer, som kan være omfattet af en kollektiv overenskomst — således som det navnlig er tilfældet med hensyn til en kollektiv overenskomst, der finder generel anvendelse — kan være fuldstændig uafhængig af den omstændighed, at disse personer er eller ikke er medlemmer af en organisation, som er deltager i denne overenskomst, har det forhold, at en person ikke er medlem af en sådan organisation, ikke i sig selv til følge, at denne person fratages den retlige beskyttelse i henhold til den pågældende kollektive overenskomst [9].

39. Således har Domstolen fastslået, at fællesskabsretten, i det pågældende tilfælde direktiv 91/533, ikke er til hinder for, at anvendelsesområdet for en kollektiv overenskomst, der gennemfører et direktiv, rækker videre end til blot at omfatte de arbejdstagere, der er medlem af en organisation, som er deltager i en sådan kollektiv overenskomst. Dette direktiv har altså ikke indflydelse på afgrænsningen af det personelle anvendelsesområde for kollektive overenskomster, som gennemfører et direktiv. Det afgørende for at opfylde kravene i det nævnte direktiv er, at alle medlemsstater sikrer, at der i sidste ende ikke er nogen arbejdstagere, som ikke nyder den ved direktivet tildelte beskyttelse.

40. Herudover overlod Domstolen det til den forelæggende ret at undersøge flere forhold med henblik på at sikre sig, at direktiv 91/533 er gennemført korrekt. Således opfordrede den den forelæggende ret til at efterprøve, om de danske retsforskrifter reelt garanterer alle arbejdstagere henhørende under anvendelsesområdet for den pågældende kollektive overenskomst, uanset om de er medlemmer af en fagforening eller ej, ret til for de nationale domstole at påberåbe sig denne kollektive overenskomsts beskyttelsesbestemmelser, således at alle disse arbejdstagere nyder samme beskyttelse [10]. Det påhvilede ifølge Domstolen også den forelæggende ret at efterprøve, om en arbejdstager som Ruben Andersen er omfattet af den pågældende kollektive overenskomst [11].

41. Domstolens argumentation vedrørende direktiv 91/533 kan efter min opfattelse passende gentages i forhold til direktiv 2002/14. Dette direktiv er nemlig udtryk for en tilsvarende vilje fra fællesskabslovgivers side til at lade medlemsstaterne overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastsætte de

8 — Ibidem, præmis 27.
9 — Ibidem, præmis 34.
10 — Ibidem, præmis 28 og 29.
11 — Ibidem, præmis 37.

nødvendige bestemmelser for at gennemføre dette direktiv. Det er i denne forbindelse tilstrækkeligt at henvise til betragtning 23 til direktiv 2002/14 og til direktivets artikel 1, stk. 2 og 5, og artikel 11, stk. 1. Desuden kan direktivet ikke fastlægge det personelle anvendelsesområde for kollektive overenskomster, som gennemfører direktivet, idet det afgørende er, at alle medlemsstater fastsætter de fornødne retsforskrifter — navnlig en subsidiær beskyttelsesordning — for at sikre, at den med direktiv 2002/14 tilsigtede virkning opnås.

42. I lighed med hvad Domstolen i det væsentlige har fastslået i Ruben Andersen-dommen, bør den forelæggende ret derfor efter min opfattelse have det svar, at direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for, at en arbejdstager, der ikke er medlem af en fagforening, som er deltager i en kollektiv overenskomst, kan være omfattet af en sådan overenskomst.

43. Endelig skal jeg præcisere, at det tilkommer den forelæggende ret at afgøre de spørgsmål, der er blevet drøftet under sagen ved Domstolen, dels om en arbejdstagerrepræsentant som Bertram Holst er omfattet af Samarbejdsaftalen, dels om han har ret til for de nationale domstole at påberåbe sig denne kollektive overenskomsts beskyttelsesbestemmelser, på trods af at han ikke er medlem af en organisation, som er deltager i Samarbejdsaftalen.

B — *Om det andet og det tredje spørgsmål*

44. Den forelæggende rets andet og tredje spørgsmål hviler på to forskellige forudsætninger, nemlig at en arbejdstagerrepræsentant som Bertram Holst er omfattet af Samarbejdsaftalen eller af den beskyttelse, der subsidiært følger af loven af 2005. Som nævnt tilkommer det den forelæggende ret at afgøre, hvilken national gennemførelsesbestemmelse Bertram Holst er omfattet af.

45. Der ses derfor bort fra dette problem, som henhører under national ret, og det andet og det tredje spørgsmål gennemgås samlet, for så vidt som de begge tilsigter at opnå en fortolkning af artikel 7 i direktiv 2002/14. Den forelæggende ret ønsker med spørgsmålene nærmere bestemt oplyst, om denne artikel skal fortolkes således, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagerrepræsentanter.

46. Det følger af en ordlydsfortolkning af den nævnte artikel og en hensyntagen til formålet med direktiv 2002/14, at dette spørgsmål skal besvares benægtende.

47. Direktivets artikel 7 bestemmer som bekendt, at »[m]edlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en

sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde«. Den af fællesskabslovgiver valgte formulering overlader en bred skønsmargin til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter med hensyn til at fastsætte de forskrifter, som de finder nødvendige for at sikre, at arbejdstagerrepræsentanterne kan varetage deres opgaver. Artiklen pålægger ingen foranstaltninger. Fællesskabslovgiver kunne f.eks. nærmere have bestemt, at arbejdstagerrepræsentanterne skulle have stillet lokaler og materialer til rådighed i forbindelse med opgavevaretagelsen, eller at de skulle tilbydes efteruddannelse eller have ret til tjenestefrihed med løn. Hverken noget sådant eller et krav om en skærpet standard for beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter mod afskedigelse fremgår udtrykkeligt af artikel 7 i direktiv 2002/14.

48. Endvidere bemærkes, at det fremgår af såvel artikel 137, stk. 2, EF, der udgør direktivets retsgrundlag, som direktivets betragtning 18 og artikel 1, stk. 1, at direktivets formål er at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet [12]. Denne karakter af generel ramme såvel som det forhold, at direktiv 2002/14 alene fastsætter minimumsforskrifter, er efter min opfattelse ikke forenelig med en udfyldende fortolkning, hvorefter den manglende præcisering i direktivets artikel 7 tillægges en betydning, som taler for en skærpet standard for beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter mod afskedigelse.

49. Derfor mener jeg, at artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at den ikke stiller krav om, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse af arbejdstagerrepræsentanter.

50. Ikke desto mindre følger det af artikel 7 i direktiv 2002/14, sammenholdt med samme direktivs artikel 8, stk. 1 og 2, at arbejdstagerrepræsentanter skal nyde en effektiv beskyttelse mod de ugunstige eller diskriminerende foranstaltninger, som en arbejdsgiver kan træffe over for dem under deres valgperiode til og med efter dens udløb, og især mod afskedigelse begrundet i deres egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentanter. En afskedigelse af en arbejdstagerrepræsentant begrundet i dennes virke som sådan ville nemlig ikke være forenelig med kravet om, at arbejdstagerrepræsentanter sikres forudsætningerne for at kunne udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

12 — Dom af 18.1.2007, sag C-385/05, Confédération générale du travail m.fl., Sml. I, s. 611, præmis 36.

51. Følgelig skal arbejdstagerrepræsentanter, som afskediges, kunne få begrundelsen for afskedigelsen efterprøvet inden for rammerne af administrative eller retslige procedurer, herunder ved faglig voldgift. Hvis afskedigelsen viser sig at være begrundet i arbejdstagerrepræsentantens virke, skal der være passende sanktioner for en sådan handlemåde fra arbejdsgiverens side, dvs. sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.

52. Således må minimumsbeskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanter i den situation, hvor arbejdsgiveren meddeler dem sin beslutning om at ville afskedige dem, bestå i en mulighed for sidstnævnte for at få efterprøvet, hvorvidt afskedigelsen er begrundet i deres egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentanter og, hvis sidstnævnte viser sig at være tilfældet, i at kunne få iværksat en sanktionering af en sådan handlemåde fra arbejdsgiverens side.

53. Når jeg sammenholder gældende dansk ret med artikel 7 i direktiv 2002/14, som den efter min opfattelse bør fortolkes, finder jeg dansk ret forenelig med, hvad denne artikel bestemmer, for så vidt som dansk ret sikrer den netop beskrevne minimumsbeskyttelse.

54. Det fremgår af beskrivelsen for Domstolen af de forskellige retsforskrifter, hvorved direktiv 2002/14 er gennemført i dansk ret, at en arbejdstagerrepræsentant nyder afskedigelsesbeskyttelse i forskellig grad, afhængigt af om han er omfattet af en kollektiv overenskomst eller af en lov, som gennemfører direktivet.

55. Således består beskyttelsen af en arbejdstagerrepræsentant, som er omfattet af Samarbejdsaftalen og ikke også er tillidsrepræsentant, i det væsentlige og med visse begrænsninger i, at hans opsigelsesvarsel forlænges med seks uger. Derimod nyder en arbejdstagerrepræsentant, som ikke er omfattet af Samarbejdsaftalen, og som derfor er omfattet af den subsidiære beskyttelse i loven af 2005, samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder, dvs. at han kun kan afskediges, når der foreligger tvingende årsager.

56. Forekomsten af en sådan differentieret afskedigelsesbeskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter forekommer mig ikke i sig selv at være uforenelig med, hvad der er fastsat i direktiv 2002/14. Tværtimod er disse variationer en konsekvens af den skønsmargin, som direktivet overlader medlemsstaterne, og den mulighed, det giver medlemsstaterne for at overlade gennemførelsen af direktivet til arbejdsmarkedets parter. Fællesskabslovgiver

har desuden udtrykkeligt anerkendt muligheden for sådanne variationer i artikel 5 i direktiv 2002/14 vedrørende fastlæggelse af de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne.

57. Forekomsten af en differentieret afskedigelsesbeskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter er også en konsekvens af, at direktiv 2002/14 fastsætter minimumskrav, hvilket giver mulighed for gennem fastsatte bestemmelser eller praksis at sikre dem en bedre beskyttelse. Det kan således forekomme, som det er tilfældet i den foreliggende sag, at en lov, som gennemfører dette direktiv, sikrer arbejdstagerrepræsentanter en bedre afskedigelsesbeskyttelse end den, der følger af en kollektiv overenskomst, som ligeledes gennemfører direktivet. Den omvendte situation kan også foreligge.

58. Uanset hvordan dette direktiv, og særligt dets artikel 7, er gennemført, er det afgørende, at den nationale ret sikrer minimumsbeskyttelsen i henhold til denne artikel, dvs. at en arbejdstagerrepræsentant, som afskediges, skal kunne få efterprøvet — og det i givet fald på grundlag af nationale bestemmelser, som beskytter alle arbejdstagere mod usaglig afskedigelse — hvorvidt en afskedigelse af ham er begrundet i hans egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentant, og hvis sidstnævnte viser sig at være tilfældet, skal han kunne iværksætte en sanktionering af en sådan handlemåde fra arbejdsgiverens side. Når en arbejdstager har været arbejdstagerrepræsentant, skal der derfor kunne tages hensyn til dette virke ved vurderingen af, om afskedigelsen af ham er konkret og objektivt begrundet eller må anses for usaglig.

59. Dette krav lader til at være opfyldt i dansk ret, for så vidt som det af de indlæg, der er indgivet for Domstolen, fremgår, at en arbejdstagerrepræsentant som Bertram Holst, der som funktionær er omfattet af FL, har ret til at påberåbe sig denne lovs § 2 b, der som tidligere nævnt giver adgang til godtgørelser på beløb på op til seks måneders løn, hvis afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. I det omfang en afskedigelse af en arbejdstagerrepræsentant begrundet i hans egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentant i henhold til denne bestemmelse må anses for at være en usaglig afskedigelse, hvilket sanktioneres over for arbejdsgiveren, respekterer dansk ret efter min opfattelse kernen i den beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter, som følger af artikel 7 i direktiv 2002/14, sammenholdt med samme direktivs artikel 8, stk. 1 og 2.

60. På denne baggrund er jeg af den opfattelse, at når artikel 7 i direktiv 2002/14 efter min mening skal fortolkes således, at den ikke stiller krav om, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse af arbejdstagerrepræsentanter, følger det af

denne artikel, sammenholdt med samme direktivs artikel 8, stk. 1 og 2, at arbejdstagerrepræsentanter skal kunne få efterprøvet — og det i givet fald på grundlag af nationale bestemmelser, som finder anvendelse på og beskytter alle arbejdstagere mod usaglig afskedigelse — hvorvidt en afskedigelse af dem er begrundet i deres egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentanter, og hvis sidstnævnte viser sig at være tilfældet, skal de kunne iværksætte en sanktionering af en sådan handlemåde fra arbejdsgiverens side.

IV — Forslag til afgørelse

61. På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at fastslå følgende:

»1) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for, at en arbejdstager, der ikke er medlem af den overenskomstbærende fagforening, kan være omfattet af en sådan overenskomst.

2) Artikel 7 i direktiv 2002/14 skal fortolkes således, at den ikke stiller krav om, at der skal gælde en skærpet standard for beskyttelse mod afskedigelse af arbejdstagerrepræsentanter. Det følger imidlertid af denne artikel, sammenholdt med samme direktivs artikel 8, stk. 1 og 2, at arbejdstagerrepræsentanter skal kunne få efterprøvet — og det i givet fald på grundlag nationale bestemmelser, som beskytter alle arbejdstagere mod usaglig afskedigelse — hvorvidt en afskedigelse af dem er

begrundet i deres egenskab af eller virke som arbejdstagerrepræsentant, og hvis sidstnævnte viser sig at være tilfældet, skal de kunne iværksætte en sanktionering af en sådan handlemåde fra arbejdsgiverens side.«