JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

YVES BOT

29 päivänä lokakuuta 2009 [1]

1. Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY [2] tulkintaa.

2. Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Ingeniørforeningen i Danmark (Tanskan insinööriliitto), joka toimii Babcock & Wilcox Vølund ApS -nimisen yhtiön (jäljempänä BWV) entisen työntekijän Bertram Holstin puolesta, ja Dansk Arbejdsgiverforening (Tanskan työnantajien liitto, jäljempänä DA), joka toimii BWV:n puolesta, ja jossa kyse on tämän yhtiön toteuttamasta Holstin irtisanomisesta.

3. Asiassa esiin nouseva pääasiallinen ongelma koskee sen määrittämistä, merkitseekö direktiivin 2002/14 7 artikla, jonka mukaan ”jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti”, että näillä edustajilla on oltava vahvistettu irtisanomissuoja.

4. Tässä ratkaisuehdotuksessa kehotan ensinnäkin yhteisöjen tuomioistuinta toteamaan, että direktiiviä 2002/14 on tulkittava siten, ettei sen kanssa ole ristiriidassa se, että työntekijään, joka ei ole kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voidaan soveltaa tällaista sopimusta.

5. Toiseksi kehotan yhteisöjen tuomioistuinta toteamaan, että direktiivin 2002/14 7 artiklaa on tulkittava siten, ettei siinä edellytetä, että työntekijöiden edustajilla olisi vahvistettu irtisanomissuoja. Täsmennän tästä artiklasta seuraavan kuitenkin, kun sitä luetaan yhdessä saman direktiivin 8 artiklan 1 ja 2 kohdan kanssa, että työntekijöiden edustajien on voitava saada tarkastettua, tarvittaessa nojautuen sellaisiin kansallisiin säännöksiin, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja joilla suojellaan heitä väärinkäytösluonteiselta irtisanomiselta, perustellaanko heidän irtisanomistaan heidän asemal-

1 – Alkuperäinen kieli: ranska.
2 – EYVL L 80, s. 29.

laan tai toiminnallaan työntekijöiden edustajina, ja jos osoittautuu, että sitä perustellaan näin, heidän on voitava saada määrätyksi seuraamuksia työnantajan tällaisesta käyttäytymisestä.

3. Tiedottamista ja kuulemista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä laadittaessa tai toteutettaessa työnantajan ja työntekijöiden edustajien on toimittava yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai toimipaikan että työntekijöiden edut."

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

7. Työntekijöiden edustajilla tarkoitetaan direktiivin 2002/14 2 artiklan e alakohdan mukaan "kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä määriteltyjä työntekijöiden edustajia".

A *Yhteisön lainsäädäntö*

6. Direktiivin 2002/14 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

8. Saman direktiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaan "jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt tämän artiklan mukaisesti 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista".

"1. Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa.

2. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

9. Direktiivin 5 artiklan mukaan "jäsenvaltiot voivat antaa asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien yrityksen ja toimipaikan taso, vapaasti ja milloin tahansa määritellä neuvotelluin sopimuksin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien järjestelmien yksityiskohtaiset säännöt. Näissä sopimuksissa ja 11 artiklassa säädettynä päivänä voimassa olevissa sopimuksissa sekä niitä mahdollisesti uusittaessa voidaan vahvistaa 1 artiklassa

mainittuja periaatteita noudattaen jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja asettamissa rajoissa määräyksiä, jotka poikkeavat tämän direktiivin 4 artiklan säännöksistä".

10. Direktiivin 2002/14 7 artiklan mukaan "jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti".

11. Lisäksi direktiivin 8 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Jäsenvaltioiden on säädettävä aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava, että riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä tästä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat tämän direktiivin säännöksiä. Näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia."

12. Direktiivin 2002/14 11 artiklan 1 kohdassa säädetään vielä, että "jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005 tai huolehdittava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat sopimuksin viimeistään tuona päivänä tarvittavat toimenpiteet. Jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata tämän direktiivin edellyttämät tulokset. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä".

B *Kansallinen lainsäädäntö*

1. Palkansaajille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan annettu laki

13. Direktiivi 2002/14 on pantu täytäntöön Tanskan oikeudessa palkansaajille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan 2.5.2005 annetulla lailla nro 303 (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, jäljempänä vuoden 2005 laki), joka tuli voimaan 15.5.2005.

14. Vuoden 2005 lain 3 §:n mukaan lakia ei sovelleta, kun työnantajalle kuuluva, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeva velvollisuus perustuu kollektiivisopimukseen ja kun kyseinen sopimus sisältää sääntöjä, jotka vastaavat vähintään direktiivin 2002/14 säännöksiä.

15. Vuoden 2005 lain 8 §:n mukaan ”sellaisia edustajia, joille on tiedotettava ja joita on kuultava palkansaajien puolesta, suojataan irtisanomiselta tai muilta työsuhteen ehtojen heikentämiseltä samalla tavalla kuin luottamusmiehiä samalla tai samankaltaisella ammattialalla”.

16. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että tässä säännöksessä viitataan palkansaajien edustajien ja luottamusmiesten yleiseen irtisanomissuojaan, josta sovitaan lähes kaikissa tanskalaisissa kollektiivisopimuksissa (paitsi ei yritysjohdon osalta). Suoja merkitsee työnantajan velvollisuutta näyttää, että on olemassa pakottavia syitä irtisanoa henkilöstön edustajien tähän luokkaan kuuluva henkilö ja että irtisanomista ei voida välttää esimerkiksi irtisanomalla joku muu työntekijä.

2. Toimihenkilölaki

17. Kaikkia toimihenkilölain (funktionærloven) alaisuuteen kuuluvia työntekijöitä suojataan kohtuuttomalta irtisanomiselta toimihenkilölain 2 b §:ssä, jossa säädetään korvauksesta, joka voi olla enintään kuuden kuukauden palkka, jos irtisanomista ei toimihenkilön tai yrityksen tilanne huomioon ottaen voida pitää kohtuullisen perusteltuna.

18. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että toimihenkilölain 2 b §:ssä säädetty suoja on heikompi kuin suoja, joka luottamusmiehellä on sellaisten kollektiivisopimusten nojalla, joissa asetetaan velvollisuus näyttää toteen pakottavien syiden olemassaolo.

3. Samarbejdsaftalen

19. Kyseessä on kahden suuren tanskalaisen ammattijärjestön ja työnantajajärjestön eli Landsorganisationen i Danmarkin (palkansaajajärjestöjen keskusliitto, jäljempänä LO) ja DA:n välillä tehty sopimus, joka koskee yrityksessä toimivien yhteistyöneuvostojen koostumusta ja toimintaa (jäljempänä Samarbejdsaftalen). Tämän sopimuksen uusi versio tuli voimaan 23.3.2005.

20. Samarbejdsaftalen on yksi toimenpiteistä, joilla direktiivi 2002/14 pannaan täytäntöön sopimuksin. Sitä sovelletaan yli 35 työntekijän yrityksiin ja siinä on sopimusmääräyksiä, jotka koskevat yrityksen johdon edustajista ja työntekijöiden edustajista koostuvan yhteistyöneuvoston perustamista.

II Pääasia ja ennakkoratkaisupyynnöt

21. Kyseisen sopimuksen nojalla työntekijöiden edustajalla, jota ei myös ole nimetty luottamusmieheksi, on häntä irtisanottaessa oikeus siihen, että irtisanomisaikaa pidennetään kuudella viikolla siitä, mihin hänellä olisi oikeus esimerkiksi toimihenkilölain nojalla. Työntekijöiden edustaja ei kuitenkaan voi saada irtisanomisaikaansa pidennettyä kuudella viikolla, jos se tällöin olisi pidempi kuin irtisanomisaika, jonka saman ammattiryhmän luottamusmies saisi.

22. Vestre Landsretin (Tanska) esittämistä selityksistä ilmenee, että Samarbejdsaftaleniin vuonna 2005 tehtyjen muutosten ansiosta kaikilla ammattiryhmillä, joita kollektiivisopimus koskee, voi olla edustus yhteistyöneuvostossa, myös niillä, joita kumpikaan Samarbejdsaftalenin sopimuspuolista ei edusta. Muutokset ovat mahdollistaneet myös sen, että yhteistyöneuvostossa on kaikkien samaa ammattia harjoittavien tai saman erityiskoulutuksen hankkineiden henkilöiden ryhmien edustajia. Tässä yhteydessä viitataan sellaisiin ammatti- tai henkilöryhmiin, joita mikään kollektiivisopimus ei koske, kuten insinööreihin.

23. BWV palkkasi Bertram Holstin 1.7.1984 yksilöllisellä työsopimuksella projekti-insinööriksi. Hän on toimihenkilö ja kuuluu kansallisen tuomioistuimen mukaan toimihenkilölain alaisuuteen.

24. Insinöörikollegat valitsivat vuonna 2001 Holstin BWV:n yhteistyöneuvostoon insinöörejä edustavaksi työntekijäksi. Tämä Samarbejdsaftalenin mukaisesti perustettu neuvosto koostuu sekä yrityksen johdon että palkansaajien edustajista. Neuvostossa toimiviin palkansaajien edustajiin kuului LO:hon järjestäytyneiden palkansaajien sekä muiden palkansaajaryhmien edustajia.

25. Holst irtisanottiin yhdessä joidenkin muiden työntekijöiden kanssa yrityksen henkilöstön vähentämistä koskevalla perusteella. Irtisanominen annettiin hänelle tiedoksi 24.1.2006, ja irtisanomisaika oli kuusi kuukautta.

26. Holst on IDA:n jäsen. Kyseinen Tanskan insinööriliitto ei ole LO:n jäsen, eikä se ole tehnyt kollektiivisopimusta BWV:n kanssa insinöörien ammattiryhmän tai muunkaan työntekijäryhmän puolesta.

27. BWV:n palveluksessa on noin 240 työntekijää. BWV on Dansk Industri -työnantajajärjestön (jäljempänä DI) jäsen. DI kuuluu DA:han.

28. IDA nosti Holstin lukuun toimien 8.11.2006 Byretten i Esbjerg -nimisessä tuomioistuimessa (Esbjergin alioikeus) (Tanska) vahingonkorvauskanteen, jossa se vaati, että BWV velvoitetaan maksamaan Holstille toimihenkilölain nojalla irtisanomiskorvaus. IDA piti irtisanomista asiattomana. IDA esitti myös, että Holstilla oli yhteistyöneuvostossa toimivana työntekijöiden edustajana erityinen irtisanomissuoja direktiivin 2002/14 7 artiklan nojalla eli suoja, joka oli toimihenkilölaissa säädettyä suojaa parempi.

29. DI BWV:n valtuuttamana vaati tämän vaatimuksen hylkäämistä ja esitti muun muassa, että irtisanomisaika, johon Holstilla oli oikeus sekä toimihenkilölain että Samarbejdsaftalenin nojalla, riitti täyttämään direktiivin 2002/14 vaatimukset, sellaisina kuin ne ilmenevät direktiivin 7 artiklasta.

30. Pääasian asianosaiset ovat sopineet asian saattamisesta ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi, minkä jälkeen DA ryhtyi toimimaan BWV:n valtuuttamana.

31. Vestre Landsret katsoi pääasian oikeusriidan ratkaisemisen edellyttävän direktiivin 2002/14 tulkintaa, ja se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Asianosaiset ovat eri mieltä siitä, onko – – direktiivi 2002/14 pantu asianmukaisesti täytäntöön [DA:n] ja [LO:n] välisellä Samarbejdsaftalenilla. Tässä yhteydessä pyydetään selvitystä siihen, onko unionin oikeuden oikeussääntöjen kanssa ristiriidassa direktiivin sellainen täytäntöönpano, jonka seurauksena tiettyjä työntekijäryhmiä koskee sellaisten

sopimuspuolten välillä tehty kollektiivisopimus, jotka eivät edusta asianomaisen henkilön ammattiryhmää, ja kun kyseinen kollektiivisopimus ei kata asianomaisen henkilön ammattiryhmää.

2) Jos katsotaan, että direktiivi 2002/14 – – on pantu [pääasian kantajan] osalta asianmukaisesti täytäntöön DA:n ja LO:n välisellä Samarbejdsaftalenilla, pyydetään selvitystä siihen, onko direktiivin 7 artikla pantu asianmukaisesti täytäntöön, kun voidaan todeta, ettei Samarbejdsaftaleniin sisälly minkäänlaista vahvistetun irtisanomissuojan edellytystä tiettyjen ammattiryhmien osalta.

3) Jos [vuoden 2005 laki] kattaa [pääasian kantajan], pyydetään selvitystä siihen, estävätkö direktiivin [2002/14] 7 artiklassa säädetyt vaatimukset siitä, että työntekijöiden edustajat saavat 'tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti', direktiivin 7 artiklan täytäntöönpanon [vuoden 2005 lain] 8 §:llä, jonka mukaan 'sellaisia edustajia, joille on tiedotettava ja joita on kuultava palkansaajien puolesta, suojataan irtisanomiselta tai muulta työsuhteen ehtojen heikentämiseltä samalla tavalla kuin luottamusmiehiä samalla tai samankaltaisella ammattialalla', jos täytäntöönpano ei sisällä minkäänlaista vahvistetun irtisanomissuojan edellytystä sellaisten ammattiryhmien osalta, joita kollektiivisopimus ei koske."

32. IDA, DA ja Tanskan kuningaskunta samoin kuin komissio ovat esittäneet kirjalliset ja suulliset huomautuksensa näiden kysymysten johdosta.

III Asian tarkastelu

A *Ensimmäinen kysymys*

33. Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko direktiiviä 2002/14 tulkittava siten, että se estää soveltamasta työntekijään, joka ei ole työehtosopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, tällaista sopimusta.

34. Vastaus kysymykseen löytyy suoraan asiassa Andersen 18.12.2008 annetusta tuomiosta.[3] Kyseisessä asiassa Højesteret (Tanska) esitti yhteisöjen tuomioistuimelle

3 – Asia C-306/07, Kok., s. I-10279.

ennakkoratkaisukysymyksen työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY [4] useiden säännösten tulkinnasta.

35. Tuomiossaan yhteisöjen tuomioistuin yhtäältä totesi, että direktiivin 91/533 8 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan kollektiivisopimusta, jolla tämän direktiivin säännökset on pantu täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä, sovelletaan työntekijään, vaikka tämä ei ole minkään tällaisen kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen. Toisaalta se katsoi, että direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sille, että työntekijää, joka ei ole hänen työsuhdettaan sääntelevän kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voidaan pitää työntekijänä, jota tämä sopimus mainitussa säännöksessä tarkoitetulla tavalla ”koskee”.

36. Tähän tulkintaan päätyäkseen yhteisöjen tuomioistuin tukeutui pääasiallisesti siihen, että direktiivin 91/533 nojalla jäsenvaltiot voivat jättää kyseisen direktiivin täytäntöönpanon edellyttämien toimenpiteiden toteuttamisen, erityisesti kollektiivisopimusten tekemisen kautta, työmarkkinaosapuolten tehtäväksi. [5] Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että mainitussa direktiivissä jäsenvaltioille näin annettu mahdollisuus on yhdenmukainen yhteisöjen tuomioistuimen sen oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan jäsenvaltiot saavat jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi huolehtia direktiivin tätä alaa koskevien sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteutumisesta. [6]

37. Yhteisöjen tuomioistuin täsmensi myös, ettei tämä mahdollisuus vapauta jäsenvaltiota velvollisuudesta asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin varmistaa, että kaikki työntekijät voivat saada direktiivissä 91/533 heille annettua suojaa sen täydessä laajuudessa, ja että valtiollista takuuta tarvitaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa suojaa ei ole toteutettu muulla tavoin – erityisesti silloin, kun suojan puuttuminen johtuu siitä, etteivät työntekijät, joita asia koskee, ole järjestäytyneitä. [7]

38. Tämän täsmennyksen esitettyään yhteisöjen tuomioistuin päätteli, ettei direktiivi 91/533 ole sinänsä esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijä, joka ei ole sellaisen kollektiivisopimuksen, jolla pannaan täytäntöön kyseisen direktiivin säännökset, sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, ei voi jo pelkästään tästä syystä olla estynyt saamasta tämän kollektiivisopimuksen perusteella mainitun direk-

4 – EYVL L 288, s. 32.
5 – Ks. em. asia Andersen, tuomion 24 ja 35 kohta.
6 – Ibid., tuomion 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.
7 – Ibid., tuomion 26 kohta.

tiivin tarjoamaa suojaa sen täydessä laajuudessa. [8] Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin totesi toista kysymystä tarkastellessaan, että koska niiden henkilöiden ryhmä, joita kollektiivisopimus voi koskea, voi erityisesti yleisesti sovellettavaksi todetun kollektiivisopimuksen tapauksessa olla täysin riippumaton siitä, ovatko nämä henkilöt tämän saman sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä vai eivät, siitä seikasta, ettei henkilö ole tällaisen ammattijärjestön jäsen, ei itsessään seuraa, että hänet suljettaisiin pois kyseisen kollektiivisopimuksen antaman oikeudellisen suojan piiristä. [9]

39. Yhteisöjen tuomioistuin näin ollen myönsi, ettei yhteisön oikeus – kyseessä olleessa tapauksessa direktiivi 91/553 – estä sitä, että kollektiivisopimuksen, jolla direktiivi pannaan täytäntöön, soveltamisalaan kuuluisi muitakin kuin pelkästään työntekijöitä, jotka kuuluvat tällaisen kollektiivisopimuksen sopimuspuolena oleviin ammattijärjestöihin. Kyseisellä direktiivillä ei näin ollen ole vaikutusta niiden kollektiivisopimusten, joilla se pannaan täytäntöön, henkilöllisen soveltamisalan määrittelyyn. Direktiivin sisältämien vaatimusten noudattamiseksi merkitystä on juuri sillä, että jokainen jäsenvaltio takaa viime kädessä, ettei mikään työntekijöiden ryhmä jää direktiivissä säädetyn suojan ulkopuolelle.

40. Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin jätti kansallisen tuomioistuimen tehtäväksi tarkistaa useita seikkoja, joilla on tarkoitus taata direktiivin 91/533 asianmukainen täytäntöönpano. Niinpä se kehotti kansallista tuomioistuinta tarkistamaan, annetaanko Tanskan säännöstössä todellakin kaikille kyseisen kollektiivisopimuksen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille, olivatpa he ammattijärjestön jäseniä tai eivät, oikeus vedota kansallisissa tuomioistuimissa tämän kollektiivisopimuksen suojamääräyksiin siten, että kaikki nämä työntekijät saavat saman suojan. [10] Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan kansallisen tuomioistuimen on myös tarkastettava, koskeeko kyseinen kollektiivisopimus Andersenin kaltaista työntekijää. [11]

41. Yhteisöjen tuomioistuimen direktiivin 91/533 osalta esittämä päättely voidaan mielestäni varsin mainiosti toistaa direktiivin 2002/14 osalta. Jälkimmäisessä direktiivissä nimittäin ilmaistaan yhteisön lainsäätäjän sama tahto sallia jäsenvaltioille se, että nämä jättävät työmarkkinaosapuolten tehtäväksi toteuttaa kyseisessä direktiivissä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen edellyttämät toimenpiteet. Tässä yhteydessä riittää, kun

8 – Ibid., tuomion 27 kohta.
9 – Ibid., tuomion 34 kohta.
10 – Ibid., tuomion 28 ja 29 kohta.
11 – Ibid., tuomion 37 kohta.

viitataan direktiivin 2002/14 23 perustelukappaleeseen samoin kuin kyseisen direktiivin 1 artiklan 2 kohtaan, 5 artiklaan ja 11 artiklan 1 kohtaan. Lisäksi on todettava, ettei direktiivillä ole tarkoitus määrittää kollektiivisopimusten, joilla direktiivi pannaan täytäntöön, henkilöllistä soveltamisalaa, sillä on tärkeää, että jokainen jäsenvaltio toteuttaa – erityisesti toissijaisesti sovellettavan suojajärjestelmän käyttöön ottamisella – direktiivillä 2002/14 tavoiteltujen tuloksien saavuttamisen takaamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

42. Mielestäni kansalliselle tuomioistuimelle on vastattava siten kuin yhteisöjen tuomioistuin olennaisilta osin on todennut edellä mainitussa asiassa Andersen antamassaan tuomiossa, että direktiiviä 2002/14 on tulkittava siten, ettei se estä sitä, että työntekijään, joka ei ole kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voitaisiin soveltaa tällaista sopimusta.

43. Täsmennän vielä, että kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava kysymykset, joista yhteisöjen tuomioistuimessa on keskusteltu ja jotka liittyvät yhtäältä siihen, koskeeko Samarbejdsaftalen Holstin kaltaista työntekijöiden edustajaa vai ei, ja toisaalta siihen, voiko hän siitä huolimatta, ettei hän ole Samarbejdsaftalenin sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, vedota kansallisissa tuomioistuimissa kyseisen sopimuksen suojamääräyksiin.

B *Toinen ja kolmas kysymys*

44. Toisessa ja kolmannessa kysymyksessä esittäessään kansallisen tuomioistuimen lähtökohtana on kaksi erilaista tapausta sen mukaan, onko Holstin kaltaiseen työntekijöiden edustajaan sovellettava Samarbejdsaftalenia vai vuoden 2005 lakiin sisältyvää toissijaisen suojan järjestelmää. Olen jo todennut, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on määrittää, mikä on Holstiin sovellettava kansallinen täytäntöönpanonormi.

45. Niinpä on sivuutettava tämä kansallista oikeutta koskeva ongelma ja tarkasteltava toista ja kolmatta kysymystä yhdessä, koska molemmilla pyydetään tulkitsemaan direktiivin 2002/14 7 artiklaa. Näillä kysymyksillä kansallinen tuomioistuin haluaa tietää, onko artiklaa tulkittava siten, että siinä edellytetään, että työntekijöiden edustajilla on vahvistettu irtisanomissuoja.

46. Tämän artiklan sanamuodon tarkastelun sekä direktiivin 2002/14 tavoitteen perusteella päädyn vastaamaan kieltävästi tähän kysymykseen.

47. Muistutan, että direktiivin 7 artiklan mukaan ”jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidak-

seen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti". Yhteisön lainsäätäjän näin käyttämä sanamuoto antaa jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille laajan harkintavallan niiden toimenpiteiden toteuttamiseksi, joita ne pitävät tarpeellisina työntekijöiden edustajien tehtävien asianmukaisen hoitamisen kannalta. Direktiivissä ei edellytetä mitään erityistä toimenpidettä. Yhteisön lainsäätäjä olisi esimerkiksi voinut vaatia yksityiskohtaisemmin, että työntekijöiden edustajilla on käytössään tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeellisia tiloja ja materiaalia tai että he saavat koulutusta tai oikeuden palkalliseen vapaaseen töistä. Mitään tällaista ei nimenomaisesti ilmene direktiivin 2002/14 7 artiklasta, ei myöskään vaatimusta työntekijöiden edustajien vahvistetusta irtisanomissuojasta.

48. On myös todettava, että sekä direktiivin oikeudellisena perustana olevan EY 137 artiklan 2 kohdan että direktiivin johdanto-osan 18 perustelukappaleen ja 1 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa.[12] Näin asetettujen puitteiden yleinen luonne samoin kuin toteamus siitä, että direktiivissä 2002/14 asetetaan vain vähimmäisvaatimuksia, sopivat mielestäni huonosti yhteen sellaisen tulkinnan kanssa, jolla yritettäisiin paikkailla direktiivin 7 artiklan puutteellista täsmällisyyttä antamalla tälle artiklalle sisältö, joka merkitsisi työntekijöiden edustajien vahvistettua irtisanomissuojaa.

49. Näin ollen direktiivin 2002/14 7 artiklaa on mielestäni tulkittava siten, ettei siinä edellytetä, että työntekijöiden edustajilla olisi vahvistettu irtisanomissuoja.

50. Direktiivin 2002/14 7 artiklasta, kun sitä luetaan yhdessä tämän saman direktiivin 8 artiklan 1 ja 2 kohdan kanssa, seuraa mielestäni kuitenkin, että työntekijöiden edustajilla on oltava tehokas suoja sellaisia epäedullisia tai syrjiviä toimia vastaan, joita työnantajat voivat heitä kohtaan toteuttaa heidän toimikautensa aikana tai jopa sen päättymisen jälkeen, ja erityisesti siinä tapauksessa, että irtisanomista perustellaan heidän asemallaan tai toiminnallaan työntekijöiden edustajina. Työntekijöiden edustajien irtisanominen heidän tehtävänsä hoitamista koskevalla perusteella olisi nimittäin ristiriidassa sen vaatimuksen kanssa, jonka mukaan työntekijöiden edustajien on voitava suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

12 – Ks. asia C-385/05, Confédération générale du travail ym., tuomio 18.1.2007 (Kok., s. I-611, 36 kohta).

51. Työntekijöiden edustajien, jotka irtisanotaan, on näin ollen voitava saada tarkastetuksi hallinto- tai tuomioistuinmenettelyssä tai jopa ammatillisia asioita koskevassa välimiesmekanismissa tällaisen irtisanomisen peruste. Jos osoittautuu, että irtisanomista on perusteltu syillä, jotka liittyvät työntekijöiden edustajan tehtävien hoitamiseen, työnantajan tällaisesta käyttäytymisestä olisi määrättävä asianmukaisia seuraamuksia eli tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia.

52. Näin ollen työntekijöiden sellaisten edustajien, joiden osalta työnantaja on tehnyt irtisanomispäätöksen, suojan vähimmäistaso merkitsee siis kyseisten edustajien mahdollisuutta saada tarkastettua, perustellaanko irtisanomista heidän asemallaan tai toiminnallaan työntekijöiden edustajina, ja jos osoittautuu, että sitä perustellaan näin, mahdollisuutta saada määrätyksi seuraamuksia työnantajan tällaisesta käyttäytymisestä.

53. Jos vertaan nyt Tanskan oikeutta tulkintaan, joka mielestäni direktiivin 2002/14 7 artiklasta on tehtävä, katson, että Tanskan oikeus on sopusoinnussa sen kanssa, mitä tässä artiklassa säädetään, koska Tanskan oikeudessa ei anneta äsken juuri määrittelemääni suojan vähimmäistasoa vähäisempää suojaa.

54. Tanskan oikeudessa direktiivin 2002/14 täytäntöön panemiseksi annettujen erilaisten oikeusnormien yhteisöjen tuomioistuimessa esitetystä kuvauksesta ilmenee, että työntekijöiden edustaja voi saada irtisanomisen osalta suojaa, jonka taso poikkeaa sen mukaan, koskeeko häntä kollektiivisopimus vai täytäntöönpanolaki.

55. Niinpä sellaisen työntekijöiden edustajan suoja, jota Samarbejdsaftalen koskee ja joka samanaikaisesti ei ole luottamusmies, muodostuu olennaisilta osin – ja tietyin rajoituksin – siitä, että hänen irtisanomisaikaansa on pidennetty kuudella viikolla. Jos sen sijaan osoittautuu, että kyseinen kollektiivisopimus ei koske työntekijöiden edustajaa ja että häneen näin ollen sovelletaan vuoden 2005 laissa säädettyä toissijaista suojamekanismia, hän voi saada samaa suojaa, jota annetaan saman tai vastaavan ammattiryhmän luottamusmiehille, jotka voidaan irtisanoa vain pakottavista syistä.

56. Työntekijöiden edustajille irtisanomistapauksessa annetun suojan tällaisten erojen olemassaolo ei mielestäni sellaisenaan näytä olevan ristiriidassa direktiivissä 2002/14 säädetyn kanssa. Päinvastoin tällaiset muunnelmat ovat seurausta samalla sekä siitä harkintavallasta, jota direktiivissä jätetään jäsenvaltioille, että siitä, että direktiivissä annetaan jäsenvaltioille oikeus antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi direktiivin täytäntöönpano. Yhteisöjen lainsäätäjä on sitä paitsi nimenomaisesti tunnustanut tällaisten

muunnelmien mahdollisuuden direktiivin 2002/14 5 artiklassa työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien järjestelmien yksityiskohtaisten sääntöjen määrittelemisen osalta.

57. Se, että työntekijöiden edustajien irtisanomissuojassa on eroja, ilmenee myös siitä, että direktiivissä 2002/14 asetetut vaatimukset ovat vähimmäisvaatimuksia, mikä mahdollistaa näitä vaatimuksia edullisempien säännösten antamisen tai käytäntöjen omaksumisen. Näin ollen voidaan todeta, kuten nyt esillä olevassa asiassa, että direktiivin täytäntöönpanolailla suojataan työntekijöiden edustajia irtisanomiselta tehokkaammin kuin kollektiivisopimuksella, jolla myös pannaan täytäntöön tämä direktiivi. Myös päinvastaista voisi tapahtua.

58. Olipa direktiivin ja erityisesti sen 7 artiklan täytäntöön panemiseksi valittu keino mikä tahansa, merkityksellistä on se, että kansallisessa oikeudessa taataan tässä artiklassa säädetyn vähimmäistason noudattaminen eli se, että työntekijöiden edustaja, joka irtisanotaan, voi saada tarkastettua – tarvittaessa nojautuen sellaisiin kansallisiin säännöksiin, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja joilla suojataan heitä väärinkäytösluonteiselta irtisanomiselta – perusteltaanko irtisanomista hänen asemallaan tai toiminnallaan työntekijöiden edustajana, ja jos osoittautuu, että sitä perustellaan näin, saada määrätyksi seuraamuksia työnantajan tällaisesta käyttäytymisestä.

59. Tanskan oikeus näyttää mielestäni olevan sopusoinnussa tämän vaatimuksen kanssa, sillä yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, että Holstin kaltaisella työntekijöiden edustajalla on aina toimihenkilölain soveltamisalaan kuuluvana toimihenkilönä mahdollisuus vedota tämän lain 2 b §:ään, jossa, palautettakoon mieliin, säädetään korvauksesta, joka voi olla enintään kuuden kuukauden palkka, jos irtisanomista ei toimihenkilön tai yrityksen tilanne huomioon ottaen voida pitää kohtuullisen perusteltuna. Siltä osin kuin tämän pykälän perusteella työntekijöiden edustajan irtisanomista, joka johtuu hänen asemastaan tai toiminnastaan työntekijöiden edustajana, voitaisiin pitää kohtuuttomana irtisanomisena, jonka johdosta työnantajalle voidaan määrätä seuraamuksia, Tanskan oikeudessa noudatetaan mielestäni työntekijöiden edustajien suojan kovaa ydintä, joka ilmenee direktiivin 2002/14 7 artiklasta, kun sitä luetaan yhdessä kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 ja 2 kohdan kanssa.

60. Kaikista näistä syistä katson, että vaikka direktiivin 2002/14 7 artiklaa on mielestäni tulkittava siten, ettei siinä edellytetä, että työntekijöiden edustajilla on vahvistettu irtisanomissuoja, siitä, luettuna yhdessä saman

direktiivin 8 artiklan 1 ja 2 kohdan kanssa, ilmenee kuitenkin, että työntekijöiden edustajien on voitava saada tarkastettua – tarvittaessa nojautuen sellaisiin kansallisiin säännöksiin, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja joilla suojataan heitä kohtuuttomalta irtisanomiselta – perustellaanko heidän irtisanomistaan heidän asemallaan tai toiminnallaan työntekijöiden edustajana, ja jos osoittautuu, että sitä perustellaan näin, saada määrätyksi seuraamuksia työnantajan tällaisesta käyttäytymisestä.

IV Ratkaisuehdotus

61. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin toteaa seuraavaa:

1) Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2002/14/EY on tulkittava siten, ettei se estä sitä, että työntekijään, joka ei ole kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voitaisiin soveltaa tällaista sopimusta.

2) Direktiivin 2002/14 7 artiklaa on tulkittava siten, ettei siinä edellytetä, että työntekijöiden edustajilla on vahvistettu irtisanomissuoja. Siitä, luettuna yhdessä saman direktiivin 8 artiklan 1 ja 2 kohdan kanssa, ilmenee kuitenkin, että työntekijöiden edustajien on voitava saada tarkastettua – tarvittaessa nojautuen sellaisiin kansallisiin säännöksiin, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja joilla

suojataan heitä kohtuuttomalta irtisanomiselta – perustellaanko heidän irtisanomistaan heidän asemallaan tai toiminnallaan työntekijöiden edustajana, ja jos osoittautuu, että sitä perustellaan näin, saada määrätyksi seuraamuksia työnantajan tällaisesta käyttäytymisestä.