FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT YVES BOT

föredraget den 29 oktober 2009 [1]

1. Förevarande begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen. [2]

2. Begäran har framställts i ett mål mellan Ingeniørforeningen i Danmark (danska ingenjörsförbundet, nedan kallat IDA), som för talan för Bertram Holst, före detta anställd vid bolaget Babcock & Wilcox Vølund ApS (nedan kallat BWV), och Dansk Arbejdsgiverforening (danska arbetsgivarföreningen, nedan kallad DA), som för talan för BWV, angående företagets uppsägning av Bertram Holst.

3. Huvudfrågan i förevarande mål är huruvida artikel 7 i direktiv 2002/14, vari det föreskrivs att ”[m]edlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter”, innebär att dessa representanter ska åtnjuta ett stärkt skydd mot uppsägning.

4. I detta förslag till avgörande kommer jag, för det första, att föreslå att domstolen ska slå fast att direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det inte utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal omfattas av ett sådant avtal.

5. Jag kommer, för det andra, att föreslå domstolen att artikel 7 i direktiv 2002/14 tolkas så, att det enligt denna artikel inte krävs att arbetstagarrepresentanterna åtnjuter ett stärkt skydd mot uppsägning. Jag kommer att precisera att det dock framgår av denna artikel, jämförd med artikel 8.1 och 8.2 i samma direktiv, att arbetstagarrepresentanterna måste kunna få prövat, i förekommande fall genom att stödja sig på nationella bestämmelser som är tillämpliga på samtliga arbetstagare och som skyddar dessa mot uppsägning utan saklig grund, huruvida uppsägningen föranleds av deras ställning

1 — Originalspråk: franska.
2 — EGT L 80, s. 29.

eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter och, om det visar sig att så är fallet, kunna utverka sanktioner mot ett sådant beteende från arbetsgivarens sida.

3. När formerna för information eller samråd fastställs och genomförs, skall arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna arbeta i samförståndsanda med respekt för varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt med beaktande av såväl företagets eller driftställets intressen som arbetstagarnas intressen."

I — Tillämpliga bestämmelser

A — *Gemenskapsbestämmelserna*

7. Arbetstagarrepresentanter definieras i artikel 2 e i direktiv 2002/14 som "företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller nationell praxis".

6. Artikel 1 i direktiv 2002/14 har följande lydelse:

"1. Detta direktiv syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen.

8. I artikel 4.1 i direktivet föreskrivs att "[i] enlighet med principerna i artikel 1 och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, skall medlemsstaterna besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med denna artikel".

2. Formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs.

9. I artikel 5 i direktivet föreskrivs dessutom följande: "Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, inbegripet på företags- eller driftställenivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagare. Dessa avtal och de

avtal som redan finns vid den tidpunkt som anges i artikel 11 samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1."

10. I artikel 7 i direktiv 2002/14 föreskrivs att "[m]edlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter".

11. Vidare har artikel 8 i direktivet följande lydelse:

"1. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer detta direktiv. De skall särskilt se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av detta direktiv iakttas.

2. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga påföljder, som skall tillämpas när arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna överträder bestämmelserna i detta direktiv. Dessa påföljder skall vara effektiva, proportionella och avskräckande."

12. Slutligen föreskrivs följande i artikel 11.1 i direktiv 2002/14: "Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 mars 2005 eller se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom avtal, varvid medlemsstaterna skall var skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att alltid kunna garantera de resultat som [ska uppnås] genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta."

B — *Den nationella lagstiftningen*

1. Lagen om information till och samråd med arbetstagare

13. Direktiv 2002/14 har införlivats med dansk rätt genom lag nr 303 om information till och samråd med arbetstagare (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) av den 2 maj 2005 (nedan kallad 2005 års lag), vilken trädde i kraft den 15 maj 2005.

14. Enligt 3 § i 2005 års lag är lagen inte tillämplig om en skyldighet för arbetsgivaren att informera och samråda med arbetstagarna följer av kollektivavtal och detta avtal innehåller bestämmelser som åtminstone motsvarar bestämmelserna i direktiv 2002/14.

15. I 8 § i 2005 års lag föreskrivs att ”[d]e representanter som arbetsgivaren ska informera och samråda med på arbetstagarnas vägnar skyddas mot uppsägning eller annan försämring av sina anställningsvillkor i samma omfattning som fackliga förtroendemän inom det aktuella branschområdet eller ett motsvarande branschområde”.

16. Det framgår av beslutet om hänskjutande att denna bestämmelse hänvisar till det sedvanliga skydd mot uppsägning som gäller för personalombud och fackliga förtroendemän enligt i stort sett alla danska kollektivavtal (utom vad gäller personal i ledande befattningar). Skyddet innebär att arbetsgivaren är skyldig att bevisa att uppsägning av denna kategori av personalföreträdare har varit nödvändig av tvingande skäl och att det inte har varit möjligt att undvika uppsägningen, exempelvis genom att säga upp en annan arbetstagare.

2. Lagen om privatanställda tjänstemän

17. Alla arbetstagare som omfattas av lagen om privatanställda tjänstemän (funktionærloven) (nedan kallad FL) skyddas enligt 2 b § FL mot uppsägning som inte är sakligt grundad. I denna bestämmelse föreskrivs en rätt till ersättning med belopp på upp till sex månadslöner om uppsägningen inte kan anses sakligt grundad med hänsyn till arbetstagarens eller företagets förhållanden.

18. Det framgår av beslutet om hänskjutande att det skydd som föreskrivs i 2 b § FL är mindre omfattande än det skydd som gäller för fackliga förtroendemän enligt kollektivavtal och som innebär att det måste visas att det föreligger tvingande skäl.

3. Samarbejdsaftalen

19. Det är fråga om ett samarbetsavtal som har ingåtts mellan de två stora fack- och arbetsgivarförbunden i Danmark, nämligen Landsorganisationen i Danmark (nedan kallad LO) och DA, och som rör företagsrådens organisation och funktion (nedan kallat Samarbejdsaftalen). En ny version av detta avtal trädde i kraft den 23 mars 2005.

20. Samarbejdsaftalen utgör en av de åtgärder som har vidtagits för att införliva direktiv 2002/14 genom avtal. Avtalet är tillämpligt på företag med fler än 35 anställda och innehåller bestämmelser om inrättandet av ett företagsråd som består av företrädare för ledningen och för de anställda.

21. Enligt Samarbejdsaftalen har en arbetstagarrepresentant, som inte är utsedd även till facklig förtroendeman, vid uppsägning rätt till sex veckors uppsägningstid utöver den uppsägningstid som han har rätt till enligt exempelvis FL. En arbetstagarrepresentant har dock inte rätt till denna förlängning med sex veckor om uppsägningstiden överstiger den uppsägningstid som gäller för fackliga förtroendemän inom samma yrkesgrupp.

22. Det framgår av de förklaringar som har getts av Vestre Landsret (Danmark) att genom de ändringar av Samarbejdsaftalen som infördes år 2005 blev det möjligt för alla yrkesgrupper som omfattas av kollektivavtal att delta i företagsrådet, även om den aktuella yrkesgruppen inte företräds av någon av parterna till Samarbejdsaftalen. Vidare blev det möjligt att låta företrädare för särskilda yrkesgrupper eller grupper av arbetstagare med särskild utbildning ingå i företagsrådet. Härmed avses yrkesgrupper eller personalgrupper som inte omfattas av kollektivavtal, som exempelvis ingenjörer.

II — Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

23. Den 1 juli 1984 anställdes Bertram Holst av BWV som projektingenjör genom ett individuellt utformat anställningsavtal. Han är privatanställd tjänsteman och omfattas enligt den nationella domstolen av FL.

24. År 2001 blev Bertram Holst invald av de övriga ingenjörerna som arbetstagarrepresentant för ingenjörerna i företagsrådet vid BWV. Företagsrådet, vilket har inrättats i enlighet med Samarbejdsaftalen, består både av företrädare för ledningen och företrädare för de anställda. Inom detta råd bestod arbetstagarrepresentanterna av företrädare för de arbetstagare som är medlemmar i LO och företrädare för övriga arbetstagargrupper.

25. Bertram Holst blev, tillsammans med andra anställda, uppsagd från sin tjänst på grund av personalnedskärningar inom företaget. Han delgavs uppsägningen den 24 januari 2006, med en uppsägningstid på sex månader.

26. Bertram Holst är medlem i IDA. Detta danska ingenjörsförbund är inte medlem i LO och har inte ingått kollektivavtal med BWV för vare sig ingenjörerna eller någon annan arbetstagargrupp.

27. BWV har cirka 240 anställda. Företaget är medlem i arbetsgivarorganisationen Dansk Industri (nedan kallad DI). DI är medlem i DA.

28. Den 8 november 2006 väckte IDA, på Bertram Holsts vägnar, talan om skadestånd vid Byretten i Esbjerg (domstol i första instans i Esbjerg, Danmark) och yrkade att BWV skulle förpliktas att, i enlighet med FL, till Bertram Holst utge skadestånd med anledning av uppsägningen. IDA ansåg att uppsägningen inte var sakligt grundad. Förbundet ansåg även att Bertram Holst, i egenskap av arbetstagarrepresentant i företagsrådet, åtnjöt ett särskilt skydd mot uppsägning enligt artikel 7 i direktiv 2002/14, det vill säga ett mer långtgående skydd än det som föreskrivs i FL.

29. DI yrkade, i egenskap av ombud för BWV, att skadeståndsyrkandet skulle avslås och gjorde särskilt gällande att den uppsägningstid som Bertram Holst hade rätt till både enligt FL och enligt Samarbejdsaftalen uppfyllde kraven i direktiv 2002/14, såsom de följer av artikel 7 i nämnda direktiv.

30. Parterna i målet kom överens om att målet skulle underställas Vestre Landsrets prövning och det var i det skedet som DA trädde in i målet som ombud för BWV.

31. Vestre Landsret ansåg att det krävdes en tolkning av direktiv 2002/14 för att lösa tvisten och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Det är tvistigt mellan parterna huruvida direktiv 2002/14... är korrekt införlivat genom Samarbejdsaftalen mellan DA och LO. Därför önskas ett klarläggande av huruvida gemenskapsbestämmelserna hindrar att direktivet genomförs på ett sådant sätt att vissa grupper av arbets-

tagare omfattas av ett kollektivavtal, vilket har ingåtts mellan parter som inte företräder de berörda arbetstagarnas yrkesgrupp och vilket inte täcker denna yrkesgrupp.

2) För det fall direktiv 2002/14 är korrekt införlivat för Bertram Holsts del genom Samarbejdsaftalen mellan DA och LO önskas ett klarläggande av huruvida artikel 7 i direktivet har införlivats på ett korrekt sätt, med beaktande av att Samarbejdsaftalen inte innehåller några normer om stärkt skydd mot uppsägning för vissa yrkesgrupper.

3) För det fall Bertram Holst omfattas av [2005 års lag] önskas ett klarläggande av huruvida kraven i artikel 7 i direktiv [2002/14] om 'tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att [arbetstagarrepresentanterna] på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter' hindrar att denna artikel införlivas genom 8 § i [2005 års lag], som föreskriver att '[d]e representanter som arbetsgivaren ska informera och samråda med på arbetstagarnas vägnar skyddas mot uppsägning eller annan försämring av sina anställningsvillkor i samma omfattning som fackliga förtroendemän inom det aktuella branschområdet eller ett motsvarande branschområde', om införlivandet inte medför normer om stärkt skydd mot uppsägning för yrkesgrupper som inte omfattas av kollektivavtal."

32. IDA, DA, Konungariket Danmark och kommissionen har yttrat sig skriftligen och muntligen över dessa frågor.

III — Bedömning

A — *Den första frågan*

33. Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal omfattas av ett sådant avtal.

34. Svaret på denna fråga framgår direkt av domen av den 18 december 2008 i målet Andersen. [3] I det målet skulle domstolen ta ställning till en begäran om förhandsav-

3 — Dom av den 18 december 2008 i mål C-306/07, Andersen (REG 2008, s. I-10279).

görande från Højesteret (Danmark), som avsåg tolkningen av flera bestämmelser i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. [4]

35. I sin dom slog domstolen fast att artikel 8.1 i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att ett kollektivavtal, genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas med nationell rätt, kan tillämpas på en arbetstagare, trots att denna arbetstagare inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett sådant kollektivavtal. Vidare ansåg domstolen att artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal vilket reglerar hans anställningsförhållande, kan anses ”omfattas av” detta kollektivavtal, i den mening som avses i nämnda bestämmelse.

36. För att komma fram till denna tolkning utgick domstolen huvudsakligen från den handlingsfrihet som direktiv 91/533 ger medlemsstaterna att överlåta till arbetsmarknadens parter att, särskilt genom ingående av kollektivavtal, införa de bestämmelser som är nödvändiga för att införliva direktivet. [5] Domstolen påpekade att den handlingsfrihet som medlemsstaterna således har tillerkänts genom nämnda direktiv är förenlig med domstolens rättspraxis, enligt vilken medlemsstaterna är fria att i första hand överlåta till arbetsmarknadens parter att genomföra de socialpolitiska målsättningarna med ett direktiv inom detta område. [6]

37. Domstolen klargjorde även att denna handlingsfrihet inte befriar medlemsstaterna från skyldigheten att genom ändamålsenliga lagar och andra författningar se till att alla arbetstagare fullt ut omfattas av det skydd som de åtnjuter enligt direktiv 91/533. En sådan statlig garanti måste gälla i alla situationer där det inte finns något annat skydd och särskilt när detta beror på att arbetstagarna inte är fackligt anslutna. [7]

38. Efter att ha klargjort detta drog domstolen slutsatsen att direktiv 91/533 inte i sig utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att en arbetstagare som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal, genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas, inte enbart av detta skäl är förhindrad att, med stöd av detta kollektivavtal, fullt ut åtnjuta det skydd som föreskrivs i direktivet. [8] Domstolen angav dessutom, i samband med prövningen av

4 — EGT L 288, s. 32; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97.
5 — Domen i det ovannämnda målet Andersen, punkterna 24 och 35.
6 — Ibidem, punkt 25 och där angiven rättspraxis.
7 — Ibidem, punkt 26.
8 — Ibidem, punkt 27.

den andra frågan, att den kategori av personer som kan omfattas av ett kollektivavtal kan vara helt oberoende av huruvida dessa personer är medlemmar i en facklig organisation som är part i det avtalet, vilket särskilt gäller för ett kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet. Den omständigheten att en person inte är medlem i en sådan facklig organisation innebär således inte i sig att denna person berövas det rättsliga skydd som detta kollektivavtal ger. [9]

39. Domstolen fann således att gemenskapsrätten, i det fallet direktiv 91/533, inte utgör hinder för att tillämpningsområdet för ett kollektivavtal, varigenom ett direktiv har införlivats, omfattar fler än bara de arbetstagare som är medlemmar i de fackliga organisationer som är parter i ett sådant kollektivavtal. Direktivet påverkar således inte fastställandet av den personkrets som omfattas av tillämpningsområdet (*ratione personæ*) för de kollektivavtal varigenom införlivande har skett. För att uppfylla kraven i direktivet är det viktigt att varje medlemsstat ytterst garanterar att ingen grupp av arbetstagare är utesluten från det skydd som föreskrivs i direktivet.

40. Domstolen överlät vidare på den nationella domstolen att undersöka flera förhållanden i syfte att försäkra sig om att direktiv 91/533 införlivats korrekt. Domstolen anmodade således den nationella domstolen att pröva huruvida alla arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för det aktuella kollektivavtalet, oavsett om de är medlemmar av en facklig organisation eller inte, enligt den danska lagstiftningen verkligen har rätt att åberopa skyddsbestämmelserna i detta kollektivavtal vid nationell domstol, så att alla dessa arbetstagare åtnjuter samma skydd. [10] Enligt domstolen ankommer det även på den nationella domstolen att pröva huruvida en arbetstagare som Ruben Andersen omfattas av kollektivavtalet. [11]

41. Det resonemang som domstolen förde avseende direktiv 91/533 kan enligt min mening helt och hållet överföras till direktiv 2002/14. Sistnämnda direktiv uttrycker samma avsikt från gemenskapslagstiftarens sida, nämligen att göra det möjligt för medlemsstaterna att överlåta till arbetsmarknadens parter att införa de bestämmelser som är nödvändiga för att uppnå målen med

9 — Ibidem, punkt 34.

10 — Ibidem, punkterna 28 och 29.

11 — Ibidem, punkt 37.

direktivet. Det räcker i det avseendet att hänvisa till skäl 23 i direktiv 2002/14 samt till artiklarna 1.2, 5 och 11.1 i direktivet. Vidare är nämnda direktiv inte avsett att definiera den personkrets som omfattas av tillämpningsområdet (*ratione personæ*) för de kollektivavtal varigenom införlivande har skett, utan det viktiga är att varje medlemsstat antar nödvändiga bestämmelser för att garantera, särskilt genom inrättandet av ett skyddssystem som är subsidiärt tillämpligt, att de resultat som avses i direktiv 2002/14 uppnås.

42. Jag anser således, i likhet med vad domstolen i huvudsak slog fast i domen i det ovannämnda målet Andersen, att den nationella domstolen ska ges följande svar. Direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det inte utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal omfattas av ett sådant avtal.

43. Det ska slutligen preciseras att det ankommer på den nationella domstolen att avgöra de frågor som diskuteras vid domstolen, vilka avser dels huruvida en sådan arbetstagarrepresentant som Bertram Holst omfattas av Samarbejdsaftalen, dels huruvida han, trots att han inte är medlem i en facklig organisation som är part i Samarbejdsaftalen, kan åberopa skyddsbestämmelserna i detta avtal vid nationell domstol.

B — *Den andra och den tredje frågan*

44. Genom att ställa den andra och den tredje frågan har den nationella domstolen utgått från två olika hypoteser, beroende på om Samarbejdsaftalen eller den subsidiära skyddsmekanism som finns i 2005 års lag ska tillämpas på en sådan arbetstagarrepresentant som Bertram Holst. Som framgått ovan ankommer det på den nationella domstolen att avgöra vilka nationella införlivandebestämmelser som är tillämpliga på Bertram Holst.

45. Det är således lämpligt att bortse från denna fråga rörande nationell rätt och pröva den andra och den tredje frågan gemensamt, eftersom båda frågorna avser tolkningen av artikel 7 i direktiv 2002/14. Den nationella domstolen har ställt dessa frågor för att få klarhet i huruvida denna artikel ska tolkas så, att det enligt artikeln krävs att arbetstagarrepresentanterna åtnjuter ett stärkt skydd mot uppsägning.

46. Vid en närmare granskning av artikelns ordalydelse och med beaktande av syftet med direktiv 2002/14 anser jag att frågan ska besvaras nekande.

47. Det ska erinras om att det i artikel 7 i direktivet föreskrivs att ”[m]edlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna,

när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter". Den formulering som gemenskapslagstiftaren har valt ger sålunda medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter ett stort utrymme för skönsmässig bedömning för att vidta de åtgärder som de anser är nödvändiga för att arbetstagarrepresentanterna ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Det krävs inte någon specifik åtgärd. Man skulle exempelvis ha kunnat tänka sig att gemenskapslagstiftaren mer utförligt krävde att arbetstagarrepresentanterna har tillgång till nödvändiga lokaler och utrustning för att utföra sina uppdrag eller att de får utbildning eller rätt till betald frånvaro från arbetet. Något sådant krav framgår inte uttryckligen av lydelsen i artikel 7 i direktiv 2002/14, lika lite som kravet på ett stärkt skydd mot uppsägning för arbetstagarrepresentanterna.

48. Det ska även påpekas att det framgår av såväl artikel 137.2 EG, vilken utgör rättslig grund för direktivet, som av skäl 18 samt artikel 1.1 i direktivet att direktivet syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. [12] Den allmänna karaktären hos denna ram, liksom konstaterandet att det i direktiv 2002/14 endast föreskrivs minimiföreskrifter, stämmer enligt min mening illa överens med en tolkning som syftar till att åtgärda bristen på precision i artikel 7 i direktivet genom att ge artikeln ett innehåll som tyder på ett stärkt skydd mot uppsägning för arbetstagarrepresentanter.

49. Det är av det skälet som jag anser att artikel 7 i direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det enligt denna artikel inte krävs att arbetstagarrepresentanterna åtnjuter ett stärkt skydd mot uppsägning.

50. Icke desto mindre anser jag att det följer av artikel 7 i direktiv 2002/14, jämförd med artikel 8.1 och 8.2 i samma direktiv, att arbetstagarrepresentanterna ska åtnjuta ett effektivt skydd mot ofördelaktiga eller diskriminerande åtgärder som arbetsgivarna kan vidta mot dem under den tid som de innehar uppdraget, eller rent av efter det att uppdraget har upphört, särskilt vid uppsägning som grundar sig på deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter. Uppsägning av arbetstagarrepresentanter av ett skäl som avser utövandet av deras uppdrag skulle nämligen vara oförenligt med kravet att de på ett adekvat sätt ska kunna utföra sina uppgifter.

12 — Dom av den 18 januari 2007 i mål C-385/05, Confédération générale du travail m.fl. (REG 2007, s. I-611), punkt 36.

51. Arbetstagarrepresentanter som blir uppsagda måste följaktligen kunna få skälet till en sådan uppsägning prövat inom ramen för administrativa eller rättsliga förfaranden, eller till och med genom ett arbetsrättsligt skiljedomsförfarande. Om det visar sig att uppsägningen grundade sig på skäl som hänger samman med utövandet av uppdraget som arbetstagarrepresentant, ska ett sådant beteende från arbetsgivarens sida medföra lämpliga sanktioner, det vill säga effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner.

52. Minimiskyddet för de arbetstagarrepresentanter som ställs inför ett beslut om uppsägning som arbetsgivaren har fattat består således i möjligheten för dessa arbetstagarrepresentanter att få prövat huruvida uppsägningen grundar sig på deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter och, om det visar sig att så är fallet, möjligheten för dessa att kunna utverka sanktioner mot ett sådant beteende från arbetsgivarens sida.

53. Om man nu jämför dansk rätt med den tolkning av artikel 7 i direktiv 2002/14 som enligt min mening bör godtas, anser jag att dansk rätt är förenlig med föreskrifterna i denna artikel, eftersom skyddet enligt dansk rätt inte understiger det minimiskydd som just definierats.

54. Den beskrivning som har getts vid domstolen av de olika bestämmelser som har antagits i dansk rätt i syfte att införliva direktiv 2002/14 visar att en arbetstagarrepresentant kan åtnjuta ett skydd mot uppsägning i varierande grad beroende på huruvida arbetstagarrepresentanten omfattas av ett kollektivavtal eller av en lag om införlivande.

55. Skyddet för en arbetstagarrepresentant som omfattas av Samarbejdsaftalen och som inte samtidigt är facklig förtroendeman består således huvudsakligen, och med vissa begränsningar, i rätten till en uppsägningstid som förlängts med sex veckor. Om det däremot visar sig att en arbetstagarrepresentant inte omfattas av detta kollektivavtal och att den subsidiära skyddsmekanism som föreskrivs i 2005 års lag således ska tillämpas på vederbörande, åtnjuter arbetstagarrepresentanten potentiellt sett samma skydd som det som tillkommer fackliga förtroendemän inom det aktuella branschområdet eller ett motsvarande branschområde, det vill säga uppsägning får endast ske om det föreligger tvingande skäl.

56. Det förhållandet att det föreligger sådana skillnader i det skydd som arbetstagarrepresentanterna ges vid uppsägning förefaller inte i sig vara oförenligt med bestämmelserna i direktiv 2002/14. Tvärtom är dessa variationer en följd av både det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har enligt direktivet och den handlingsfrihet som direktivet ger dessa stater att överlåta till arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet. Att sådana variationer

är möjliga har för övrigt uttryckligen medgetts av gemenskapslagstiftaren i artikel 5 i direktiv 2002/14 vad gäller fastställandet av formerna för information till och samråd med arbetstagare.

57. Att det föreligger skillnader i det skydd som arbetstagarrepresentanterna ges vid uppsägning följer även av att de krav som uppställs i direktiv 2002/14 utgör minimikrav, vilka tillåter antagandet av bestämmelser eller praxis som är mer gynnsam för arbetstagarrepresentanterna. Det kan således förekomma, såsom är fallet i förevarande mål, att en lag om införlivande av detta direktiv ger arbetstagarrepresentanterna ett starkare skydd mot uppsägning jämfört med det skydd som föreskrivs i ett kollektivavtal varigenom direktivet också införlivas. Även den omvända situationen skulle kunna föreligga.

58. Oavsett vilket sätt som väljs för att införliva direktivet, särskilt artikel 7 i detta, är det viktigt att iakttagandet av det minimiskydd som föreskrivs i denna artikel garanteras i nationell rätt, det vill säga att en arbetstagarrepresentant som blir uppsagd kan få prövat, i förekommande fall genom att stödja sig på nationella bestämmelser som är tillämpliga på samtliga arbetstagare och som skyddar dessa mot uppsägning utan saklig grund, huruvida uppsägningen grundar sig på hans ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentant och, om det visar sig att så är fallet, att han kan utverka sanktioner mot ett sådant beteende från arbetsgivarens sida. När en arbetstagare har innehaft uppdraget som arbetstagarrepresentant ska således utövandet av ett sådant uppdrag kunna beaktas för att avgöra huruvida uppsägningen av arbetstagaren baserar sig på konkreta och sakliga skäl eller huruvida uppsägningen ska anses sakna saklig grund.

59. Dansk rätt förefaller överensstämma med detta krav, eftersom det framgår av de yttranden som har inkommit till domstolen att en sådan arbetstagarrepresentant som Bertram Holst fortfarande har, i egenskap av privatanställd tjänsteman som omfattas av tillämpningsområdet för FL, möjlighet att åberopa 2 b § FL, vari det föreskrivs en rätt till ersättning med belopp på upp till sex månadslöner om uppsägningen inte kan anses sakligt grundad med hänsyn till arbetstagarens eller företagets förhållanden. Eftersom uppsägningen av en arbetstagarrepresentant, som sker på grund av hans ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentant, med tillämpning av denna artikel kan anses utgöra en uppsägning utan saklig grund, vilket gör att arbetsgivaren riskerar sanktioner, anser jag att dansk rätt iakttar själva kärnan i det skydd för arbetstagarrepresentanter som följer av artikel 7 i direktiv 2002/14, jämförd med artikel 8.1 och 8.2 i samma direktiv.

60. Av samtliga dessa skäl anser jag att då artikel 7 i direktiv 2002/14 enligt min mening ska tolkas så, att det enligt denna artikel inte krävs att arbetstagarrepresentanterna åtnjuter ett stärkt skydd mot uppsägning, framgår det dock av denna artikel, jämförd med artikel 8.1 och 8.2 i samma direktiv, att arbetstagarre-

presentanterna måste kunna få prövat, i förekommande fall genom att stödja sig på nationella bestämmelser som är tillämpliga på samtliga arbetstagare och som skyddar dessa mot uppsägning utan saklig grund, huruvida uppsägningen grundar sig på deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter och, om det visar sig att så är fallet, kunna utverka sanktioner mot ett sådant beteende från arbetsgivarens sida.

IV — Förslag till avgörande

61. Mot bakgrund av dessa överväganden föreslår jag att domstolen slår fast följande:

1) Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen ska tolkas så, att det inte utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal omfattas av ett sådant avtal.

2) Artikel 7 i direktiv 2002/14 ska tolkas så, att det enligt denna artikel inte krävs att arbetstagarrepresentanterna åtnjuter ett stärkt skydd mot uppsägning. Det framgår dock av denna artikel, jämförd med artikel 8.1 och 8.2 i samma direktiv, att arbetstagarrepresentanterna måste kunna få prövat, i förekommande fall genom att

stödja sig på nationella bestämmelser som är tillämpliga på samtliga arbetstagare och som skyddar dessa mot uppsägning utan saklig grund, huruvida uppsägningen grundar sig på deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter och, om det visar sig att så är fallet, kunna utverka sanktioner mot ett sådant beteende från arbetsgivarens sida.