KOHTUJURISTI ETTEPANEK

YVES BOT

esitatud 29. oktoobril 2009 [1]

1. Kõnesolev eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses [2], tõlgendamist.

2. Taotlus on esitatud Taani Inseneride Ühenduse (Ingeniørforeningen i Danmark, edaspidi „IDA"), mis tegutseb äriühingu Babcock & Wilcox Vølund ApS (edaspidi „BWV") endise töötaja B. Holsti volitusel, ja Taani Tööandjate Liidu (Dansk Arbejdsgiverforening, edaspidi „DA"), mis tegutseb BWV volitusel, vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab B. Holsti vallandamist nimetatud ettevõtja poolt.

3. Selles asjas on põhiküsimus teha kindlaks, kas direktiivi 2002/14 artikkel 7, mille kohaselt „[l]iikmesriigid tagavad, et töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi", eeldab, et nende usaldusisikute suhtes peab kehtima kõrgendatud vallandamiskaitse.

4. Käesolevas ettepanekus teen esiteks Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada, et direktiivi 2002/14 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, et kollektiivlepingut võib kohaldada töötaja suhtes, kes ei ole selle lepingu osapooleks oleva ametiühingu liige.

5. Teiseks teen ettepaneku sedastada, et direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et see ei nõua, et töötajate usaldusisikute suhtes kehtiks kõrgendatud vallandamiskaitse. Täpsustan, et sellest artiklist koostoimes sama direktiivi artikliti 8 lõigetega 1 ja 2 tuleneb siiski, et töötajate usaldusisikutel peab olema võimalus lasta kontrollida, tuginedes vajaduse korral siseriiklikele õigusnormidele, mida kohaldatakse kõikide töötajate suhtes ja mis kaitsevad neid töötajaid põhjendamatu vallandamise eest, kas nende vallan-

1 – Algkeel: prantsuse.
2 – EÜT L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219.

damise põhjuseks on nende staatus või tegevus töötajate usaldusisikuna või mitte, ja kui selgub, et see on nõnda, peab tal olema võimalus paluda niisuguse tööandja käitumise karistamist.

3. Teavitamise ja nõustamise viisi kindlaksmääramisel ja rakendamisel tegutsevad tööandja ja töötajate usaldusisikud koostöö vaimus, võtavad nõuetekohaselt arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi ning arvestavad nii ettevõtte või üksuse kui ka töötajate huve."

I. Õiguslik raamistik

7. Töötajate usaldusisikud on määratletud direktiivi 2002/14 artikli 2 punktis e kui „siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate usaldusisikud."

A. *Ühenduse õigusnormid*

6. Direktiivi 2002/14 artiklis 1 on sätestatud:

8. Kõnealuse direktiivi artikli 4 lõige 1 sätestab, et „[k]ooskõlas artiklis 1 sätestatud põhimõtetega ja piiramata töötajate suhtes kehtivate soodsamate sätete ja/või tavade kohaldamist, määravad liikmesriigid vastavalt [sellele] artiklile kindlaks viisi, kuidas kasutada teavitamise ja nõustamise õigust asjaomasel tasandil".

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded ühenduse ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.

9. Peale selle sätestab kõnealuse direktiivi artikkel 5, et „[l]iikmesriigid võivad asjakohase tasandi, sealhulgas ettevõtte või üksuse tasandi tööturu osapooltele anda õiguse vabalt ja mis tahes ajal läbirääkimiste teel saavutatud kokkuleppe alusel kindlaks määrata töötajate teavitamise ja nõustamise viisi. Kõnealuste kokkulepetega ja artiklis 11 sätestatud kuupäeval kehtivate kokkulepetega, samuti nende kokkulepete hilisemate uuendustega võib artiklis 1 sätestatud põhi-

2. Teavitamise ja nõustamise viis määratakse kindlaks ja rakendatakse vastavalt iga liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadele nii, et oleks tagatud selle tõhus toimimine.

mõtteid täites ja liikmesriikide seatud tingimuste ja piirangute kohaselt kehtestada artiklis 4 nimetatud sätetest erinevad sätted".

10. Direktiivi 2002/14 artikli 7 kohaselt „[l]iikmesriigid tagavad, et töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi".

11. Lisaks sellele on kõnealuse direktiivi artikkel 8 sõnastatud järgmiselt:

„1. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi ei täida. Eelkõige tagavad nad piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise.

2. Liikmesriigid näevad ette piisavad sanktsioonid, mida kohaldada juhul, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi rikuvad. Need sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad."

12. Lõpetuseks, direktiivi 2002/14 artikli 11 lõige 1 sätestab, et „[l]iikmesriigid võtavad [selle] direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 23. märtsiks 2005 või tagavad, et tööturu osapooled rakendavad nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada [nimetatud] direktiiviga nõutud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile."

B. *Siseriiklikud õigusnormid*

1. Seadus töötajate teavitamise ja nõustamise kohta

13. Direktiiv 2002/14 võeti Taani õigusesse üle 2. mai 2005. aasta seadusega nr 303 töötajate teavitamise ja nõustamise kohta (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, edaspidi „2005. aasta seadus"), mis jõustus 15. mail 2005.

14. 2005. aasta seaduse § 3 kohaselt ei kohaldata seda seadust juhul, kui tööandja kohustus töötajaid teavitada ja nõustada tuleneb kollektiivlepingust, mille sätted on kooskõlas direktiivi 2002/14 sätetega.

2. Palgatöötajate seadus

17. Kõik töötajad, kellele laieneb Funktionærlov (palgatöötajate seadus), on kaitstud põhjendamatu vallandamise eest selle seaduse § 2b alusel, mis sätestab hüvitise maksmise kuni kuue kuu palga ulatuses, kui töölt vabastamist ei saa lugeda põhjendatuks, võttes arvesse palgatöötaja käitumist või ettevõtte olukorda.

15. 2005. aasta seaduse § 8 sätestab, et „[u]saldusisikutele, keda tuleb töötajate nimel teavitada ja nõustada, tuleb tagada samasugune kaitse vallandamise või töösuhte muul viisil muutmise eest nagu sama või sarnase kutseala ametiühingute esindajatele".

18. Eelotsusetaotlusest nähtub, et Funktionærlovi §-ga 2b kehtestatud kaitse on väiksema ulatusega kui nõue esitada kaalukad põhjused selle kollektiivlepingu rakendusalasse kuuluvate ametiühingute esindajate töölt vabastamise korral.

3. Samarbejdsaftalen (koostööleping)

16. Eelotsusetaotlusest nähtub, et see säte viitab tavapärasele töötajate usaldusisikute ja ametiühingu esindajate vallandamiskaitsele, mis sisaldub enamikus kollektiivlepingutes, välja arvatud tegevjuhte puudutavad kollektiivlepingud Taanis. See kaitse tähendab tööandja kohustust tõendada, et selle ametiühingu esindaja töölt vabastamiseks olid kaalukad põhjused ning seega ei olnud seda võimalik ära hoida näiteks teise töötaja töölt vabastamisega.

19. Samarbejdsaftalen on Taani kahe suure töötajate ja tööandjate ametiühingute liidu, st Landsorganisationen i Danmark (Taani Ametiühingute Liit, edaspidi „LO") ja DA vaheline koostööleping töötajate ja tööandjate koostöö korraldamise kohta ettevõtete koostöökomisjonides. 23. märtsil 2005 jõustus selle koostöölepingu uus versioon.

20. Samarbejdsaftalen on üks meetmest direktiivi 2002/14 ülevõtmiseks lepingu kaudu. Seda kohaldatakse üle 35 töötajaga ettevõtete suhtes ja selles on ette nähtud juhatuse esindajatest ja töötajate usaldusisikutest koosneva ettevõtte koostöökomisjoni loomine.

21. Selle lepingu alusel on töötajate usaldusisikul, kes ei ole samas määratud ametiühingu esindajaks, töölt vabastamise korral õigus kuue nädala pikkusele etteteatamistähtajale, mis lisandub etteteatamistähtajale, mida ta saab nõuda näiteks Funktionærlovi alusel. Sellegipoolest ei ole töötajate usaldusisikul õigust saada seda kuuenädalast tähtaja pikendust juhul, kui see etteteatamistähtaeg osutub pikemaks kui sama kutseala ametiühingu esindajate suhtes kohaldatav tähtaeg.

22. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitustest nähtub, et 2005. aastal koostöölepingusse tehtud muudatused võimaldasid kõikidel kollektiivlepinguga hõlmatud kutsealade rühmitustel osaleda koostöökomisjoni töös, kaasa arvatud kutsealad, mis ei ole koostöölepingu osapoolte poolt esindatud. Loodi ka võimalus täiendada koostöökomisjoni koosseisu konkreetsete kutsealade rühmituste või erietteväalmistuse saanud rühmituste esindajatega, mis hõlmab kutsealade või töötajate gruppe väljaspool kollektiivlepingu rakendusala, nagu insenerid.

II. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

23. BWV võttis B. Holsti 1. juulil 1984 individuaalse töölepingu alusel tööle projektiinsenerina. Ta on palgatöötaja ning eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmete kohaselt on tema suhtes kohaldatav Funktionærlov.

24. 2001. aastal valisid insenerid B. Holsti inseneri kutseala töötajate usaldusisikuks BWV koostöökomisjonis. See koostöökomisjon, mis asutati Samarbejdsaftalen'i alusel, koosneb nii juhatuse esindajatest kui ka töötajate usaldusisikutest. Kõnealuses koostöökomisjonis kuulusid palgatöötajate esindajate hulka LO liikmeteks olevate palgatöötajate usaldusisikud ja palgatöötajate muude gruppide usaldusisikud.

25. B. Holsti ja teiste töötajate tööleping lõpetati seoses ettevõtte töötajate koondamisega. Töölepingu lõpetamise teade toimetati talle kätte 24. jaanuaril 2006, etteteatamistähtajaga kuus kuud.

26. B. Holst on IDA liige. Kõnealune Taani Inseneride Ühendus ei kuulu LO-sse ja ega ole BWV-s töötavate inseneride ega muude kutsealade esindajate suhtes selle äriühinguga kollektiivlepingut sõlminud.

27. BWV-s töötab ligikaudu 240 inimest. BWV kuulub tööandjate ühendusse Dansk Industri (edaspidi „DI"). DI kuulub omakorda DA-sse.

28. 8. novembril 2006 esitas IDA B. Holsti volitusel tegutsedes kahju hüvitamise nõude Byretten i Esbjerg'ile (Esjbergi esimese astme kohus), paludes, et BWV-lt mõistetaks Funktionærlovi alusel B. Holsti kasuks välja vallandamishüvitis. IDA leidis, et vallandamine ei tuginenud objektiivsetele alustele. Ta väitis samuti, et B. Holsti kui töötajate usaldusisiku suhtes koostöökomisjonis kehtis vastavalt direktiivi 2002/14 artiklile 7 eriline vallandamiskaitse, st Funktionærlovis ette nähtust kõrgem kaitstuse määr.

29. DI palus BWV esindajana see nõue tagasi lükata, väites eelkõige, et etteteatamine, millele B. Holstil oli õigus nii Funktionærlovi kui ka Samarbejdsaftaleni alusel, vastas direktiivi 2002/14 artiklist 7 tulenevatele nõuetele.

30. Põhikohtuasja pooled otsustasid ühiselt esitada kohtuasi eelotsusetaotluse esitanud kohtule ja selles etapis hakkas BWV esindajaks DA.

31. Leides, et põhikohtuasja lahendamiseks on vajalik direktiivi 2002/14 tõlgendamine, otsustas Vestre Landsret kohtuliku arutamise peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1). Pooled ei ole suutnud kokkulepet saavutada küsimuses, kas direktiiv 2002/14 […] on DA ja LO vahelise koostöölepinguga nõuetekohaselt üle võetud. Sellega seoses palutakse täpsustada, kas ühenduse õigusnormidega on vastuolus direktiivi rakendamine selliselt, et teatud töötajate grupi suhtes laieneb kollektiivleping, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel, kes ei esinda kõnealuse

töötaja kutseala ja mille kohaldamisalasse nimetatud töötaja kutseala ei kuulu?

2. Juhul, kui direktiiv 2002/14 on põhikohtuasjas kaebuse esitaja suhtes DA ja LO vahelise koostöölepinguga nõuetekohaselt rakendatud, siis kas direktiivi 2002/14 artikkel 7 on õigesti üle võetud, kui on tõendatud, et koostööleping ei taga kõrgendatud vallandamiskaitset teatud kutsealal?

3. Juhul, kui põhikohtuasjas kaebuse esitaja kuulub [2005. aasta seaduse] kohaldamisalasse, siis kas direktiivi[2002/14] artikliga 7, mis sätestab nõude tagada, et „töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi", on vastuolus direktiivi artikli 7 ülevõtmine [2005. aasta seaduse] §-ga 8, mis sätestab, et „usaldusisikutele, keda tuleb töötajate nimel teavitada ja nõustada, tuleb tagada samasugune kaitse vallandamise või töösuhte muul viisil muutmise eest nagu sama või sarnase kutseala ametiühingute esindajatele", kui nimetatud rakendusmeede ei sätesta kollektiivlepingu kohaldamisalasse mittekuuluvate kutsealade esindajate kõrgendatud vallandamiskaitset?"

32. IDA, DA, Taani Kuningriik ja Euroopa Ühenduste Komisjon esitasid nende küsimuste kohta oma kirjalikud ja suulised märkused.

III. Õiguslik analüüs

A. *Esimene küsimus*

33. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2002/14 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, et kollektiivlepingut võib kohaldada töötaja suhtes, kes ei ole selle lepingu osapooleks oleva ametiühingu liige.

34. Vastus sellele küsimusele tuleneb otseselt 18. detsembri 2008. aasta kohtuotsusest Ruben Andersen [3]. Selles kohtuasjas esitas Højesteret (Taani) Euroopa Kohtule eelotsu-

3 – Euroopa Kohtu 18. detsembri otsus kohtuasjas C-306/07: Ruben Andresen (EKL 2008, lk I-10279).

setaotluse, mis puudutas nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiivi 91/533/EMÜ (tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest) [4] mitut sätet.

35. Oma otsuses leidis Euroopa Kohus esiteks, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et selle direktiivi sätteid siseriiklikusse õigusesse ülevõttev kollektiivleping on töötajale kohaldatav isegi siis, kui ta ei ole selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige. Teiseks leidis Euroopa Kohus, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui töötajat, kes ei ole oma töösuhet reguleeriva kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, on võimalik käsitada selle kollektiivlepinguga „käsitl[etuks]" nimetatud sätte tähenduses.

36. Selle tõlgenduseni jõudmiseks võttis Euroopa Kohus peamiselt aluseks selle, et direktiiv 91/533 annab liikmesriikidele võimaluse jätta selle direktiivi ülevõtmiseks vajalike sätete kehtestamine tööturu osapoolte hooleks, seda eeskätt kollektiivlepingute abil [5]. Ta märkis, et liikmesriikidele direktiiviga sellisel moel jäetud võimalust kinnitab Euroopa Kohtu praktika, mille kohaselt on lubatav, et liikmesriigid jätavad eelkõige tööturu osapoolte hooleks vastavas valdkonnas direktiivi sotsiaalpoliitiliste eesmärkide saavutamise [6].

37. Euroopa Kohus täpsustas samuti, et nimetatud võimalus ei vabasta liikmesriike kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et direktiivi 91/533 kaitse laieneks täiel määral kõikidele töötajatele, kusjuures riigi tagatud kaitse peab katma kõik juhud, mil puudub muu tõhus kaitse, eeskätt siis, kui kaitse puudub seetõttu, et asjaomane töötaja ei ole ametiühingu liige [7].

38. Pärast seda täpsustust järeldas Euroopa Kohus sellest, et direktiivi 91/533 kui sellisega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et töötajal, kes ei ole viidatud direktiivi sätteid rakendava kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, ei ole ainuüksi nimetatud põhjusel välistatud saada

4 – EÜT L 288, lk 32; ELT eriväljaanne 05/02, lk 3.
5 – Eespool viidatud kohtuotsus Andersen, punktid 24 ja 35.
6 – *Ibidem*, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika.
7 – *Ibidem*, punkt 26.

asjaomase kollektiivlepingu kohaldamise alusel täiel määral osa selle direktiiviga ettenähtud kaitsest [8]. Peale selle märkis ta seoses teise küsimuse uurimisega, et kuivõrd nende isikute ring, kes võivad kuuluda kollektiivlepingu kohaldamisalasse, võib olla – nagu juhtub eeskätt sellise kollektiivlepingu puhul, mis on tunnistatud üldkohaldatavaks – määratletav täiesti sõltumatult sellest, kas asjaomased isikud on selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed või mitte, siis asjaolu, et teatud isik ei ole sellise ametiühingu liige, ei too iseenesest kaasa seda, et nimetatud isikule kõnealuse kollektiivlepinguga ette nähtud õiguskaitset ei kohaldata [9].

39. Euroopa Kohus tunnistas seega, et ühenduse õigusega, kõnealusel juhul direktiiviga 91/533, ei ole vastuolus see, et direktiivi ülevõtva kollektiivlepingu kohaldamisala hõlmaks rohkem kui üksnes kollektiivlepingu poolteks olevatesse ametiühingutesse kuuluvaid töötajaid. See direktiiv ei mõjuta seega ülevõtvate kollektiivlepingute isikulise kohaldamisala kindlaksmääramist. Kõnealuse direktiivi nõuetele vastamiseks on oluline see, et iga liikmesriik tagaks viimasena, et mitte ühtegi töötajate rühma ei jäetaks välja selles direktiivis ette nähtud kaitse alt.

40. Lisaks sellele andis Euroopa Kohus eelotsusetaotluse esitanud kohtule ülesandeks kontrollida mitut küsimust, mille eesmärk on teha kindlaks, kas direktiiv 91/533 on õigesti üle võetud. Ta palus eelotsusetaotluse esitanud kohtul kontrollida, kas Taani õigusnormides tunnustatakse tegelikult kõigi kõnealuse kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvate töötajate – olgu nad siis ametiühingu liikmed või mitte – õigust tugineda siseriiklikus kohtus selle kollektiivlepingu sätetele, mis näevad ette kaitse, mistõttu kõikidele töötajatele on tagatud sama kaitse [10]. Samuti peab eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu arvates kontrollima, kas R. Anderseniga sarnasele töötajale kohaldatakse kõnealust kollektiivlepingut [11].

41. Arutluskäiku, mida Euroopa Kohus kasutas direktiivi 91/533 kohta, võib minu arvates väga hästi korrata direktiivi 2002/14 puhul. Viimati nimetatud direktiiv näitab ühenduse seadusandja samasugust soovi lubada liikmesriikidel jätta selle direktiivi eesmärkide saavutamiseks vajalike sätete kehtestamine tööturu osapoolte hooleks.

8 – *Ibidem*, punkt 27.
9 – *Ibidem*, punkt 34.
10 – *Ibidem*, punktid 28 ja 29.
11 – *Ibidem*, punkt 37.

Selles osas piisab, kui vaadata direktiivi 2002/14 põhjendust 23 ja artikli 1 lõiget 2, artiklit 5 ja artikli 11 lõiget 1. Peale selle ei ole direktiiviga soovitud määratleda ülevõtvate kollektiivlepingute isikulist kohaldamisala, kuna oluline on see, et iga liikmesriik võtaks vastu vajalikud normid, et tagada direktiivis 2002/14 ette nähtud tulemuste saavutamine, eeskätt teise võimalusena kohaldatava kaitsesüsteemi kehtestamise kaudu.

42. Seega tuleb minu arvates sarnaselt sellele, mida Euroopa Kohus otsustas sisuliselt eespool viidatud kohtuotsuses Ruben Andersen, vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtule, et direktiivi 2002/14 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, et töötaja suhtes, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, võib seda lepingut kohaldada.

43. Täpsustan lõpetuseks, et Euroopa Kohtus arutatud küsimuste üle, mis puudutasid seda, kas esiteks sellise töötajate usaldusisiku nagu B. Holsti suhtes kohaldub või mitte tegevusharu reguleeriv koostööleping nagu seda on Samarbejdsaftalen, ja teiseks, kas ta saab vaatamata asjaolule, et ta ei ole Samarbejdsaftalen'i pooleks oleva ametiühingu liige, tugineda siseriiklikes kohtutes selles lepingus sisalduvatele kaitsesätetele, peab otsuse tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus.

B. *Teine ja kolmas küsimus*

44. Teist ja kolmandat küsimust esitades lähtub eelotsusetaotluse esitanud kohus kahest erinevast võimalusest, sõltuvalt sellest, kas sellise töötajate usaldusisiku nagu B. Holsti suhtes tuleb rakendada Samarbejdsaftalen'it või 2005. aasta seaduses sätestatud täiendava kaitse mehhanismi. Märkisin eelnevalt, et kõnealusel kohtul tuleb kindlaks määrata, milline siseriiklik ülevõtmise norm on kohaldatav B. Holstile.

45. Seega tuleb sellest siseriikliku õiguse probleemist mööda minna ning uurida teist ja kolmandat küsimust koos, kuivõrd nende mõlema eesmärk on direktiivi 2002/14 artikli 7 tõlgendamine. Nende küsimustega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas seda artiklit tuleb tõlgendada nii, et see nõuab, et töötajate usaldusisikute suhtes kehtiks kõrgendatud vallandamiskaitse.

46. Selle artikli sõnastuse analüüsimise ja direktiivi 2002/14 eesmärgi arvesse võtmise tulemusena vastan sellele küsimusele eitavalt.

47. Tuletan meelde, et kõnealuse direktiivi artikli 7 kohaselt „[l]iikmesriigid tagavad, et

töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi". Selline ühenduse seadusandja kasutatud sõnastus jätab liikmesriikidele tööturu osapooltele laia kaalutlusruumi, et võtta meetmeid, mida nad peavad vajalikuks töötajate usaldusisikute ülesannete nõuetekohaseks täitmiseks. Nõutud ei ole ühtegi konkreetset meedet. Näiteks oleks võinud ette kujutada, et ühenduse seadusandja nõuab üksikasjalikumalt, et töötajate usaldusisikutel oleksid nende ülesannete täitmiseks vajalikud ruumid ja vahendid või et nad saaksid koolitust või õiguse palka kaotamata töölt puududa. Direktiivi 2002/14 artikli 7 sõnastusest ei nähtu midagi selletaolist, ega ka nõuet, et töötajate usaldusisikute suhtes kehtiks kõrgendatud vallandamiskaitse.

48. Samuti tuleb märkida, et nii EÜ artikli 137 lõikest 2, mis on selle direktiivi õiguslik alus, kui ka kõnealuse direktiivi põhjendusest 18 ja artikli 1 lõikest 1 nähtub, et selle direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded ühenduse ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele [12]. Nõnda paika pandud raamistiku üldine laad, nagu ka tõdemus, et direktiiv 2002/14 näeb ette üksnes miinimumnõuded, ei sobi minu arvates kokku tõlgendusega, mis üritab korvata selle direktiivi artikli 7 täpsuse puudumist, andes sellele sisu, mis viitab töötajate usaldusisikute kõrgendatud kaitsele vallandamise eest.

49. Sellepärast leian, et direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et see ei nõua, et töötajate usaldusisikute suhtes kehtiks kõrgendatud vallandamiskaitse.

50. Sellegipoolest tuleneb minu arvates direktiivi 2002/14 artiklist 7, koostoimes sama direktiivi artikli 8 lõigetega 1 ja 2, et töötajate usaldusisikutel peab olema tegelik kaitse ebasoodsate või diskrimineerivate meetmete eest, mida tööandja võib nende suhtes võtta nende ametiajal või teatud juhtudel isegi pärast selle lõppemist, eriti juhul, kui neid vallandatakse nende staatuse või tegevuse tõttu töötajate usaldusisikutena. Töötajate usaldusisikute vallandamine põhjusel, mis on seotud nende ülesannete täitmisega, on vastuolus nõudega, et nendel isikutel peab olema võimalus nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi.

12 – 18. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-385/05: Confédération générale du travail jt (EKL 2007, lk I-611, punkt 36).

51. Töötajate usaldusisikud, keda vallandatakse, peavad seega saama lasta haldus- või kohtumenetluse raames või isegi ametialase vahekohtumehhanismi kaudu kontrollida sellise vallandamise põhjust. Kui selgub, et vallandamist põhjendati töötajate usaldusisiku ülesannete täitmisega seotud põhjustega, tuleb sellise tööandja poolse käitumise eest määrata asjakohased, st tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused.

52. Seega, töötajate usaldusisikute, kelle suhtes nende tööandja on teinud vallandamisotsuse, minimaalne kaitsetase seisneb selles, et neil on võimalus lasta kontrollida, kas vallandamise põhjuseks on nende staatus või tegevus töötajate usaldusisikutena või mitte, ja kui selgub, et see on nõnda, on neil võimalus paluda tööandja niisuguse käitumise karistamist.

53. Kui võrrelda Taani õigust tõlgendusega, mis minu arvates tuleb anda direktiivi 2002/14 artiklile 7, siis leian, et see õigus on kooskõlas nimetatud artiklis sätestatuga, kuivõrd see ei jää eespool määratletud minimaalsest kaitsetasemest allapoole.

54. Euroopa Kohtus esitatud kirjeldus erinevatest normidest, mis on Taani õiguses vastu võetud direktiivi 2002/14 ülevõtmiseks, näitab, et töötajate usaldusisikul võib vallandamise osas olla kaitsetase, mis erineb sõltuvalt sellest, kas ta kuulub kollektiivlepingu või ülevõtmise seaduse kohaldamisalasse.

55. Nõnda seisneb töötajate usaldusisiku, kes kuulub Samarbejdsaftalen'i kohaldamisalasse ega ole samas ametiühingu esindaja, kaitse peamiselt ja teatud piirides selles, et tal on õigus kuue nädala võrra pikemale etteteatamistähtajale. Seevastu juhul, kui selgub, et töötajate usaldusisik ei ole selle kollektiivlepinguga hõlmatud ja kui tema suhtes rakendatakse seega 2005. aasta seaduses ette nähtud täiendava kaitse mehhanismi, kehtib tema suhtes eeldatavalt samasugune kaitse kui sama või sarnase kutseala töötajate ametiühingu esindaja suhtes, st et neid saab vallandada ainult ülekaaluka põhjuse korral.

56. Selliste erinevuste olemasolu töötajate usaldusisikutele vallandamise korral tagatud kaitses ei tundu mulle olevat iseenesest vastuolus direktiivis 2002/14 sätestatuga. Vastupidi, need erinevused tulenevad nii selle direktiiviga liikmesriikidele jäetud kaalutlusruumist kui ka nendele riikidele antud võimalusest jätta direktiivi rakendamine tööturu osapoolte hooleks. Pealegi on ühenduse sea-

dusandja selliste erinevuste võimalust sõnaselgelt tunnustanud direktiivi 2002/14 artiklis 5, käsitledes töötajate teavitamise ja nõustamise viisi kindlaksmääramist.

57. Erinevused töötajate usaldusisikutele vallandamise korral tagatud kaitses tulenevad ka asjaolust, et direktiivis 2002/14 esitatud nõuded on minimaalsed, mis võimaldab neile kõige soodsamate sätete või tavade kehtestamise. Nõnda saab tõdeda, nagu käesoleva asja puhul, et selle direktiivi ülevõtmise seadus kaitseb töötajate usaldusisikuid vallandamise eest kõrgemal määral kui on ette nähtud kollektiivlepingus, mis samuti seda direktiivi üle võtab. Samuti võiks tekkida vastupidine olukord.

58. Olenemata sellest, milline on kõnealuse direktiivi ja iseäranis selle artikli 7 ülevõtmise viis, on oluline see, et siseriiklik õigus tagaks selles artiklis ette nähtud miinimumtaseme järgimise, st et töötajate usaldusisik, keda vallandatakse, saaks lasta kontrollida, tuginedes vajaduse korral siseriiklikele õigusnormidele, mida kohaldatakse kõikide töötajate suhtes ja mis kaitsevad neid töötajaid põhjendamatu vallandamise eest, kas tema vallandamine on põhjendatud tema staatuse või tegevusega töötajate usaldusisikuna või mitte, ja kui selgub, et see on nõnda, peab tal olema võimalus paluda niisuguse tööandja käitumise karistamist. Kui töötaja täitis töötajate usaldusisiku ülesandeid, peab nende ülesannete täitmist seega saama arvesse võtta selleks, et määrata kindlaks, kas selle töötaja vallandamiseks on konkreetsed ja objektiivsed alused või tuleb seda pidada põhjendamatuks.

59. Taani õigus näib olevat selle nõudega kooskõlas, kuivõrd Euroopa Kohtule esitatud märkustest nähtub, et sellisel töötajate usaldusisikul nagu B. Holst on Funktionærlovi kohaldamisalasse kuuluva töötajana õigus tugineda selle seaduse §-le 2b, mis, nagu eelnevalt on märgitud, näeb ette hüvitise maksmise kuni kuue kuu palga ulatuses, kui töölt vabastamist ei saa lugeda põhjendatuks, võttes arvesse palgatöötaja käitumist või ettevõtte olukorda. Kuivõrd selle artikli kohaselt võib töötajate usaldusisiku vallandamist tema staatuse või tegevuse tõttu töötajate usaldusisikuna käsitada põhjendamatu vallandamisena, mille eest kohaldatakse tööandjale karistusi, järgib Taani õigus minu arvates töötajate usaldusisikute kaitse põhituuma, mis tuleneb direktiivi 2002/14 artiklist 7, koostoimes sama direktiivi artikli 8 lõigetega 1 ja 2.

60. Kõikidest esitatud põhjendustest lähtudes leian, et kuigi direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb minu arvates tõlgendada nii, et see ei nõua, et

töötajate usaldusisikute suhtes kehtiks kõrgendatud vallandamiskaitse, tuleneb siiski sellest artiklist koostoimes sama direktiivi artikli 8 lõigetega 1 ja 2, et töötajate usaldusisikutel peab olema võimalus lasta kontrollida, tuginedes vajaduse korral siseriiklikele õigusnormidele, mida kohaldatakse kõikide töötajate suhtes ja mis kaitsevad neid töötajaid põhjendamatu vallandamise eest, kas nende vallandamise põhjuseks on nende staatus või tegevus töötajate usaldusisikutena või mitte, ja kui selgub, et see on nõnda, peab tal olema võimalus paluda tööandja niisuguse käitumise karistamist.

IV. Ettepanek

61. Lähtudes kõikidest eeltoodud kaalutlustest, teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada:

1) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, et kollektiivlepingut võib rakendada töötaja suhtes, kes ei ole selle lepingu osapooleks oleva ametiühingu liige.

2) Direktiivi 2002/14 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et see ei nõua, et töötajate usaldusisikute suhtes kehtiks kõrgendatud vallandamiskaitse. Siiski tuleneb sellest artiklist koostoimes sama direktiivi artikli 8 lõigetega 1 ja 2, et töötajate usaldusisikutel peab olema võimalus lasta kontrollida, tuginedes vajaduse korral siseriiklikele õigusnormidele, mida kohaldatakse kõikide töötajate suhtes ja mis

kaitsevad neid töötajaid põhjendamatu vallandamise eest, kas nende vallandamise põhjuseks on nende staatus või tegevus töötajate usaldusisikutena või mitte, ja kui selgub, et see on nõnda, peab tal olema võimalus paluda tööandja niisuguse käitumise karistamist.