ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [*YVES BOT*] SECINĀJUMI,

sniegti 2009. gada 29. oktobrī [1]

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā [2].

2. Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *Ingeniørforeningen i Danmark* (Dānijas Karalistes inženieru federācija, turpmāk tekstā — "*IDA*"), kas pārstāv B. Holstu [*B. Holst*], sabiedrības *Babcock & Wilcox Vølund, ApS* (turpmāk tekstā — "*BWV*") bijušo darbinieku un *Dansk Arbejdsgiverforening* (Dāņu darba devēju apvienība, turpmāk tekstā — "*DA*"), kas pārstāv *BWV* par B. Holsta atlaišanu no darba minētajā uzņēmumā.

3. Galvenais jautājums, kas rodas šajā lietā, ir par to, vai saskaņā ar Direktīvas 2002/14 7. pantu, ar kuru "dalībvalstis nodrošina to, ka darbinieku pārstāvji, veicot savas funkcijas, bauda atbilstīgu aizsardzību un garantijas, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus", nozīmē, ka šie pārstāvji bauda pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu.

4. Šajos secinājumos es ierosināšu, pirmkārt, Tiesai nospriest, ka Direktīva 2002/14 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to nav pretrunā tas, ka attiecībā uz darbinieku, kas nav tādas arodbiedrības biedrs, kura ir parakstījusi kolektīvo līgumu, var tikt piemērots minētais koplīgums.

5. Otrkārt, es aicināšu Tiesu nospriest, ka Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neizvirza prasību, lai darbinieku pārstāvji baudītu tiesības uz pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu. Precizēšu, ka no minētā panta, skatot to kopsakarā ar minētās direktīvas 8. panta 1. un 2. punktu, tomēr izriet, ka darbinieku pārstāvjiem attiecīgā gadījumā ir jāspēj pārbaudīt, balstoties uz valsts tiesību normām par aizsardzību pret netaisnīgu atlaišanu, kas piemērojamas visiem

1 — Oriģinālvaloda — franču.
2 — OV L 80, 29. lpp.

darbiniekiem, vai to atlaišana ir vai nav balstīta uz kvalitātes rādītājiem vai darbinieku rīcību, un, ja notiek iepriekšminētais gadījums, jāspēj sodīt šāda darba devēja rīcību.

3. Nosakot vai īstenojot praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai, darba devējs un darbinieku pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses."

I — Tiesiskais regulējums

7. Darbinieku pārstāvji Direktīvas 2002/14 2. panta e) punktā ir definēti kā "darbinieku pārstāvji [..], kas paredzēti attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai praksē".

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

6. Saskaņā ar Direktīvas 2002/14 1. pantu:

8. Šīs direktīvas 4. panta 1. punktā paredzēts, ka "saskaņā ar 1. pantā paredzētajiem principiem un neskarot spēkā esošos noteikumus un/vai praksi, kas ir vairāk labvēlīga darbiniekiem, dalībvalstis atbilstīgi šim pantam paredz praktiskos pasākumus, kā realizēt tiesības uz informēšanu un uzklausīšanu attiecīgā līmenī".

"1. Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, ar ko nosaka minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausīšanu Kopienas uzņēmumos vai iestādēs.

9. Šīs direktīvas 5. pantā noteikts, ka "dalībvalstis var uzticēt darba devējiem un darbiniekiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmumu un attiecīgās iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai. Šādi nolīgumi, kā arī nolīgumi, kuri pastāv 11. pantā noteiktajā dienā, kā arī turpmāka šādu nolīgumu atjau-

2. Praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausīšanai nosaka un īsteno saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un darba attiecību praksi tā, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti.

nošana var, ievērojot 1. pantā noteiktos principus un dalībvalstu paredzētos nosacījumus un ierobežojumus, paredzēt noteikumus, kas atšķiras no tiem, kuri minēti 4. pantā".

10. Saskaņā ar Direktīvas 2002/14 7. pantu "dalībvalstis nodrošina to, ka darbinieku pārstāvji, veicot savas funkcijas, bauda atbilstīgu aizsardzību un garantijas, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus".

11. Turklāt šīs direktīvas 8. pants ir formulēts šādi:

"1. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus gadījumiem, kad darba devējs vai darbinieku pārstāvji neievēro šīs direktīvas prasības. Jo īpaši tās nodrošina to, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

2. Dalībvalstis paredz atbilstīgas sankcijas, kas piemērojamas gadījumos, ja darba devējs vai darbinieku pārstāvji pārkāpj šīs direktīvas prasības. Tādām sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām."

12. Visbeidzot, Direktīvas 2002/14 11. panta 1. punktā ir paredzēts, ka "dalībvalstīm jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu šajā direktīvā paredzētos rezultātus, dalībvalstis pieņem vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības ne vēlāk kā līdz 2005. gada 23. martam, vai nodrošina, ka līdz minētajam datumam darba devēji un darba ņēmēji ar savstarpēju nolīgumu ievieš vajadzīgos noteikumus [dalībvalstīm ir jāveic visi nepieciešamie pasākumi, lai ļautu tiem vienmēr nodrošināt ar šo direktīvu prasītos rezultātus]. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju".

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

1) Darbinieku informēšanas un uzklausīšanas likums

13. Direktīva 2002/14 Dānijas tiesībās tika transponēta ar 2005. gada 2. maija Likumu Nr. 303 par darbinieku informēšanu un uzklausīšanu (*lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere*, turpmāk tekstā — "2005. gada likums"), kas stājās spēkā 2005. gada 15. maijā.

14. Saskaņā ar 2005. gada likuma 3. pantu to nepiemēro, ja darba devēja pienākums informēt un uzklausīt darbiniekus izriet no vienošanās vai darba koplīguma, kura saturs atbilst vismaz Direktīvas 2002/14 normām.

2) Likums par algotiem darbiniekiem

17. Visi darbinieki, uz kuriem attiecas Likums par algotiem darbiniekiem (*Funktionærlov*, turpmāk tekstā — "*FL*"), tiek aizsargāti pret nepamatotu atlaišanu saskaņā ar šī likuma 2. b pantu, kurā ir paredzēta kompensācija līdz pat sešu mēnešalgu apmēram, ja atlaišana, "ņemot vērā algotā darbinieka vai uzņēmuma situāciju, nevar tikt uzskatīta par pamatotu".

15. 2005. gada likuma 8. pantā ir noteikts, ka "pārstāvjiem, kuri ir jāinformē un jāuzklausa darbinieku vārdā, ir jānodrošina tāda pati aizsardzība pret atlaišanu vai citām sekām, kuras var negatīvi ietekmēt to darba apstākļus, kāda tiek nodrošināta arodbiedrību pārstāvjiem tādā pašā vai līdzīgā profesionālā jomā".

18. No iesniedzējtiesas lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka *FL* 2. b pantā paredzētā aizsardzība ir šaurāka par to, kas ir paredzēta, nosakot prasību norādīt imperatīvus iemeslus, un kura tiek piemērota tiem arodbiedrību pārstāvjiem, kuriem ir piemērojams darba koplīgums.

3) *Samarbejdsaftalen* [Sadarbības nolīgums]

16. No iesniedzējtiesas lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka šī norma paredz vispārēju nodarbināto pārstāvju un arodbiedrību pārstāvju aizsardzību (izņemot vadībā nodarbinātos), ko atzīst gandrīz visas Dānijas vienošanās un koplīgumi. Šī aizsardzība izvirza darba devējam pienākumu pierādīt, ka ir imperatīvi iemesli atlaist šīs kategorijas darbinieku pārstāvi un ka nav bijis iespējams izvairīties no šīs atlaišanas, piemēram, tā vietā atlaižot citu darbinieku.

19. Tas ir nolīgums starp divām lielām Dānijas darbinieku un darba devēju apvienībām, proti, *Landsorganisationen i Danmark* (Darbinieku arodbiedrību centrālā organizācija, turpmāk tekstā — "*LO*") un *DA*, kurš regulē uzņēmumu sadarbības komiteju organizāciju un darbību (turpmāk — "*Samarbejdsaftalen*"). Jauna šī nolīguma redakcija stājās spēkā 2005. gada 23. martā.

20. *Samarbejdsaftalen* ir viens no pasākumiem, ar kuru tika transponēta Direktīva 2002/14, savstarpēji vienojoties. Tas ir piemērojams uzņēmumiem, kuros ir nodarbināti vairāk nekā 35 darbinieki, un ietver normas, kas paredz sadarbības komitejas izveidi, kuras sastāvā ir vadības pārstāvji un darbinieku pārstāvji.

21. Saskaņā ar šo nolīgumu darbinieku pārstāvim, kas nav vienlaikus iecelts kā arodbiedrības pārstāvis, atlaišanas gadījumā ir tiesības saņemt uzteikumu sešas nedēļas pirms termiņa, kurš paziņojumam ir noteikts *FL*. Tomēr darbinieku pārstāvis nevar izmantot šo sešu nedēļu pagarinājumu, ja paziņojuma termiņš ir garāks nekā tas, ko izmantotu šīs pašas profesionālās jomas darbinieku pārstāvis.

22. No *Vestre Landsret* [Rietumu apgabaltiesas] (Dānija) paskaidrojumiem izriet, ka pēc grozījumiem, kas 2005. gadā veikti *Samarbejdsaftalen*, visām profesionālajām grupām, kurām ir piemērojams nolīgums, kļuva iespējams piedalīties sadarbības komitejā, tostarp arī profesionālajām grupām, kuras nepārstāv neviena no pusēm, kas parakstījušas *Samarbejdsaftalen*. Turklāt tika atļauts piedalīties visiem personu, kas veic vienu amatu vai ir apguvušas vienu speciālu apmācību, grupu pārstāvjiem. Te aptvertas profesionālās jomas vai personas, ko neaptver vienošanās vai koplīgums, kā, piemēram, inženieri.

II — Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

23. B. Holsts 1984. gada 1. jūlijā tika pieņemts darbā *BWV* par projektu inženieri, noslēdzot individuālu darba līgumu. Viņam ir algota darbinieka statuss, un saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli viņam ir piemērojams *FL*.

24. 2001. gadā B. Holsts tika ievēlēts par darbinieku pārstāvi *BWV* uzņēmuma padomē, lai pārstāvētu inženierus. Šo padomi, kura ir nodibināta saskaņā ar *Samarbejdsaftalen*, veido gan uzņēmuma vadības pārstāvji, gan darbinieku pārstāvji. Padomes sastāvā esošie darbinieku pārstāvji ir gan *LO* ietvaros organizējušos darbinieku pārstāvji, gan citu grupu darbinieku pārstāvji.

25. B. Holstam līdz ar citiem darbiniekiem tika paziņots uzteikums, pamatojoties uz uzņēmuma darbinieku skaita samazināšanu. Šis uzteikums viņam tika paziņots 2006. gada 24. janvārī ar sešu nedēļu paziņojumu pirms uzteikuma.

26. B. Holsts ir *IDA* biedrs. Šī Dānijas inženieru federācija nav *LO* locekle un nav noslēgusi koplīgumu ar *BWV* nedz par kādu inženieru profesionālo grupu, nedz par kādu citu darbinieku grupu.

27. *BWV* nodarbina apmēram 240 darbinieku. *BWV* ir darba devēju asociācijas *Dansk Industri* (turpmāk tekstā — "*DI*") locekle. *DI* piedalās *DA*.

28. 2006. gada 8. novembrī *IDA*, rīkojoties B. Holsta vārdā, cēla prasību *Byretten i Esjberg* (Esjbergas pirmās instances tiesa) (Dānija) par zaudējumu atlīdzību, lūdzot piespriest *BWV* izmaksāt atlaišanas pabalstu B. Holstam saskaņā ar *FL* likumu. *IDA* uzskatīja, ka atlaišana netika balstīta uz imperatīviem iemesliem. Tā apgalvoja arī, ka B. Holstam kā darbinieku pārstāvim uzņēmuma padomē bija jābauda īpaša aizsardzība pret atlaišanu atbilstoši Direktīvas 2002/14 7. pantam, proti, aizsardzība, kas pārsniedz *FL* noteikto.

29. *DI* kā *BWV* pārstāve lūdza noraidīt prasības pieteikumu, apgalvojot, ka B. Holsta tiesības uz paziņojumu pirms uzteikuma gan saskaņā ar *FL*, gan nolīgumu *Samarbejdsaftalen* pēc sava rakstura ir tādas, ka izpilda Direktīvas 2002/14 prasības, kuras izriet no tās 7. panta.

30. Lietas dalībnieki pamata prāvā nolēma lietu iesniegt iesniedzējtiesā, un šajā procesa stadijā *DA* kļuva par *BWV* pārstāvi.

31. Uzskatot, ka tiesvedības risinājums prasa Direktīvas 2002/14 interpretāciju, *Vestre Landsret* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Lietas dalībniekiem nav vienprātības, vai *Samarbejdsaftalen* starp *DA* un *LO* pareizi transponē Direktīvu 2002/14 [..]. Šajā kontekstā tiek lūgts precizēt, vai Kopienu tiesiskais regulējums nepieļauj transponēt direktīvu tādā veidā, ka darbinieku grupām ir piemērojams darba koplīgums, kas ir noslēgts starp pusēm, kuras nepārstāv šo attiecīgo personu profesionālo grupu, un darba koplīgums

nav piemērojams attiecīgo personu profesionālajai grupai?

2) Ja attiecībā uz prasītāju pamata prāvā Direktīva 2002/14 ir tikusi pareizi transponēta ar *Samarbejdsaftalen* starp *DA* un *LO*, vai Direktīvas 2002/14 7. pants ir ticis pareizi transponēts, ja ir noteikts, ka *Samarbejdsaftalen* noteiktām profesionālām grupām nav paredzēta pastiprināta aizsardzība pret atlaišanu?

3) Ja prasītājam pamata prāvā ir piemērojams [2005. gada] likums, vai Direktīvas [2002/14] 7. panta prasības attiecībā uz "atbilstīgu aizsardzību un garantijām, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus," nepieļauj direktīvas 7. pantu transponēt tādējādi kā [2005. gada] Likuma 8. pantā, kurā noteikts, ka "pārstāvjiem, kuri ir jāinformē un jāuzklausa darbinieku vārdā, ir jānodrošina tāda pati aizsardzība pret atlaišanu vai citām sekām, kuras var negatīvi ietekmēt to darba apstākļus, kāda tiek nodrošināta arodbiedrību pārstāvjiem tādā pašā vai līdzīgā profesionālā jomā", ja tiesiskajā regulējumā direktīvas transponēšanai nav ietverta augstas pakāpes aizsardzība pret darbinieku atlaišanu tām profesionālajām grupām, kurām nav piemērojami darba koplīgumi?"

32. *IDA*, *DA*, Dānijas Karaliste, kā arī Komisija iesniedza savus rakstveida un mutvārdu apsvērumus par šiem jautājumiem.

III — Analīze

A — *Par pirmo prejudiciālo jautājumu*

33. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2002/14 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj, ka attiecībā uz darbinieku, kas nav tādas arodbiedrības biedrs, kura parakstījusi darba koplīgumu, var piemērot šo koplīgumu.

34. Atbilde uz šo jautājumu tieši un skaidri izriet no Tiesas 2008. gada 18. decembra sprieduma lietā *Andersen* [3]. Tiesai bija jāizskata lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

3 — C-306/07 (Krājums, I-10279. lpp.).

par jautājumiem, ko bija iesniegusi *Højesteret* [Augstākā tiesa] (Dānija) un kas attiecās uz Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem vairāku normu interpretāciju [4].

35. Savā spriedumā Tiesa, pirmkārt, pasludināja, ka Direktīvas 91/533 8. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka kolektīvais līgums, ar kuru valsts tiesībās transponēti šīs direktīvas noteikumi, ir piemērojams darbiniekam, pat ja viņš nav nevienas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šo kolektīvo līgumu. Turklāt tā uzskatīja, ka Direktīvas 91/533 8. panta 2. punkta otrā daļa jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj darbiniekam, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi darba līgumu, kurā regulētas viņa darba attiecības, uzskatīt par darbinieku, uz kuru šīs normas izpratnē šis līgums "attiecas".

36. Lai nonāktu līdz šādai interpretācijai, Tiesa pamatā balstījās uz iespēju, kuru paredz Direktīva 91/533, dalībvalstu sociālajiem partneriem pieņemt, galvenokārt ar kolektīvo līgumu palīdzību, tiesību normas, lai transponētu šo direktīvu [5]. Tā ir norādījusi, ka šajā direktīvā dalībvalstīm piešķirtās tiesības atbilst Tiesas judikatūrai, saskaņā ar kuru dalībvalstis var ļaut vispirms darba ņēmējiem un darba devējiem īstenot šīs jomas direktīvā noteiktos sociālās politikas mērķus [6].

37. Tiesa tāpat ir precizējusi, ka šīs tiesības neatbrīvo dalībvalstis no pienākuma, pieņemot atbilstošus normatīvos vai administratīvos aktus, nodrošināt, ka visi darbinieki var pilnā apmērā baudīt tiem Direktīvā 91/533 noteikto aizsardzību, jo valsts garantijai jāattiecas uz visiem gadījumiem, kad aizsardzība nav nodrošināta ar citiem līdzekļiem, tostarp ja šis aizsardzības trūkums ir radies tāpēc, ka attiecīgie darbinieki nav arodbiedrības biedri [7].

38. Izdarījusi šo precizējumu, Tiesa no tā secināja, ka Direktīva 91/533 pati par sevi pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darbiniekam, kurš nav tādas arodbiedrības biedrs, kas parakstījusi šīs direktīvas noteikumus transponējošo kolektīvo līgumu, tikai šī iemesla dēļ saskaņā ar šo

4 — OV L 288, 32. lpp.
5 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Andersen*, 24. un 35. punkts.
6 — Turpat, 25. punkts un tajā minētā judikatūra.
7 — Turpat, 26. punkts.

kolektīvo līgumu netiek liegta šajā direktīvā paredzētā aizsardzība pilnā apmērā [8]. Turklāt, apskatot otro jautājumu, tā norādīja — ciktāl personu kategorija, ko var aptvert darba koplīgums var, kā tas ir koplīguma gadījumā, kas atzīts par vispārpiemērojamu, būt pilnībā neatkarīga tādēļ, ka šīs personas ir vai nav šo pašu koplīgumu parakstījušas arodbiedrības biedri, apstāklis, ka persona nav tādas arodbiedrības organizācijas biedrs, pats par sevi nenozīmē, ka šai personai juridiski nav piemērojams attiecīgais koplīgums [9].

39. Tiesa tādējādi ir atzinusi, ka Kopienu tiesības, šajā gadījumā — Direktīva 91/533, pieļauj, ka darba koplīgums, ar ko transponē direktīvu, ir piemērojams ne tikai tiem darbiniekiem, kuri ir darba koplīgumu parakstījušo arodbiedrību biedri. Šī direktīva tādējādi neietekmē transponējošo koplīgumu *ratione personae* piemērošanas jomu. Lai atbilstu šajā direktīvā ietvertajām prasībām, nozīme ir tam, ka ikviena dalībvalsts visbeidzot garantē, ka neviena nodarbināto grupa nav izslēgta no direktīvā noteiktās aizsardzības.

40. Tiesa turklāt ir uzticējusi iesniedzējtiesai pārbaudīt vairākus jautājumus, kas vērsti uz to, lai pārliecinātos, vai ir notikusi pareiza Direktīvas 91/533 transponēšana. Tā arī aicināja iesniedzējtiesu pārbaudīt, vai Dānijas tiesiskais regulējums efektīvi atzīst visiem darbiniekiem, kas ietilpst attiecīgā koplīguma piemērošanas jomā, neatkarīgi no tā, vai viņi ir vai nav arodbiedrības biedri, piešķirtas tiesības valsts tiesās pamatoties uz šī kolektīvā līguma aizsardzību paredzošiem noteikumiem, līdz ar ko visiem šiem darbiniekiem ir vienāda aizsardzība [10]. Tiesa turklāt uzskatīja, ka iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai minētais koplīgums attiecas uz tādu darbinieku kā Andersens [*Andersen*] [11].

41. Tiesas izteikto pamatojumu attiecībā uz Direktīvu 91/533, manuprāt, var atkārtot attiecībā uz Direktīvu 2002/14. Faktiski tā apliecina tādu pat Kopienas likumdevēja gribu atļaut dalībvalstīm ļaut to sociālajiem partneriem pieņemt nepieciešamos nosacījumus, lai sasniegtu direktīvā noteiktos mērķus. Šajā sakarā pietiek atsaukties uz Direk-

8 — Turpat, 27. punkts.
9 — Turpat, 34. punkts.
10 — Turpat, 28. un 29. punkts.
11 — Turpat, 37. punkts.

tīvas 2002/14 preambulas divdesmit trešo apsvērumu, kā arī šīs direktīvas 1. panta 2. punktu, 5. pantu un 11. panta 1. punktu. Turklāt minētā direktīva nenosaka transponējošo koplīgumu *ratione personae* piemērošanas jomu. Nozīme ir tam, ka katra dalībvalsts pieņem normas, kas nepieciešamas, lai garantētu, it īpaši izveidojot pakārtoti piemērojamo aizsardzības sistēmu, ka tiek sasniegti Direktīvā 2002/14 paredzētie mērķi.

42. Tādējādi, manuprāt, pamatojoties uz Tiesas nospriesto spriedumā iepriekš minētajā lietā *Andersen*, iesniedzējtiesai sniedzama atbilde, ka Direktīva 2002/14 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj, ka attiecībā uz darbinieku, kas nav tādas darbinieku arodbiedrības biedrs, kura parakstījusi darba koplīgumu, var piemērot šādu darba koplīgumu.

43. Visbeidzot es precizēšu, ka Tiesā apspriestie jautājumi attiecās uz to, vai, no vienas puses, tādam darbinieku pārstāvim kā B. Holstam ir vai nav piemērojams nolīgums *Samarbejdsaftalen* un, no otras puses, vai viņš, lai gan viņš nav *Samarbejdsaftalen* parakstījušas arodbiedrības organizācijas biedrs, valsts tiesās var atsaukties uz šī nolīguma aizsargājošajām normām, kas ir jāizskata iesniedzējtiesai.

B — *Par otro un trešo prejudiciālo jautājumu*

44. Iesniedzējtiesa, uzdodot otro un trešo prejudiciālo jautājumu, pamatojas uz divām dažādām hipotēzēm, saskaņā ar kurām tādam darbiniekam kā B. Holsts ir piemērojams *Samarbejdsaftalen* vai arī viņam ir piemērojams pakārtotais aizsardzības mehānisms, kas paredzēts 2005. gada likumā. Kā jau iepriekš minēts, iesniedzējtiesai ir jāizlemj, kura no transponējošajām valsts tiesību normām ir piemērojama B. Holsta gadījumā.

45. Līdz ar to ir jāapiet problēma, kas izriet no valsts tiesībām, un otrais un trešais jautājums jāanalizē kopā tiktāl, ciktāl tie abi vērsti uz to, lai saņemtu Direktīvas 2002/14 7. panta interpretāciju. Ar šiem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai šis pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas paredz, ka darbinieku pārstāvji bauda pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu.

46. Minētā panta formulējuma vērtējums, kā arī Direktīvas 2002/14 mērķis rosina atbildēt uz šo jautājumu noliedzoši.

47. Atgādināšu, ka saskaņā ar šīs direktīvas 7. panta noteikumiem "dalībvalstis nodrošina

to, ka darbinieku pārstāvji, veicot savas funkcijas, bauda atbilstīgu aizsardzību un garantijas, kas ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus". Kopienas likumdevēja izmantotais formulējums sniedz dalībvalstīm un sociālajiem partneriem plašu rīcības brīvību, lai noteiktu pasākumus, kurus tie uzskata par nepieciešamiem augstvērtīgai darbinieku pārstāvju funkciju izpildei. Netiek noteikts par pienākumu kāds specifisks pasākums. Piemēram, es varētu iedomāties, ka Kopienas likumdevējs detalizētā veidā izvirza prasību, ka darbinieku pārstāvju rīcībā jābūt darba vietai un nepieciešamajam materiālajam nodrošinājumam to funkciju veikšanai vai arī ka tiem jānodrošina apmācības iespējas vai apmaksāta neierašanās darbā. Nekas no minētā tieši neizriet no Direktīvas 2002/14 7. panta noteikumiem, ne vairāk kā noteikums par darbinieku pārstāvju pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu.

48. Tāpat ir jānorāda, ka gan no EKL 137. panta 2. punkta, kas ir šīs direktīvas juridiskais pamats, gan no direktīvas preambulas astoņpadsmitā apsvēruma un minētās direktīvas 1. panta 1. punkta izriet, ka šī direktīva izveido vispārēju sistēmu, nosakot minimālās prasības darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas uzņēmumos un iestādēs [12]. Šāda vispārēja sistēma saskaņā ar Direktīvas 2002/14 saturu, nosakot tikai minimālās prasības, mūsuprāt, neatbilst paplašinātai 7. panta interpretācijai, no kura satura izriet darbinieku pārstāvja augstas pakāpes aizsardzība pret atlaišanu.

49. Tāpēc es uzskatu, ka Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neizvirza prasību, lai darbinieku pārstāvji baudītu pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu.

50. Turklāt, manuprāt, no Direktīvas 2002/14 7. panta, skatot to kopsakarā ar šīs direktīvas 8. panta 1. un 2. punktu, izriet, ka darbinieku pārstāvjiem jābauda efektīva aizsardzība pret nelabvēlīgiem un diskriminējošiem pasākumiem to mandāta perioda laikā vai pat pēc tā izbeigšanās un vienīgi gadījumā, kad atlaišanas motīvs bijis darbinieku pārstāvja amats vai tā darbības, pārstāvot darbiniekus. Darbinieku pārstāvja atlaišana tā funkciju veikšanas dēļ būtu pretrunā prasībai, ka tiem pienācīgi jāveic uzticētie pienākumi.

12 — 2007. gada 18. janvāra spriedums lietā C-385/05 *Confédération générale du travail* u.c. (Krājums, I-611. lpp., 36. punkts).

51. Darbinieku pārstāvjiem, kuri tiek atlaisti, jābūt tiesībām pārbaudīt atlaišanas pamatojumu administratīvā procesa kārtībā vai tiesā pat profesionālo grupu arbitrāžas procedūrā. Gadījumā, ja atlaišana balstīta uz iemesliem, kuri izriet no darbinieku pārstāvja funkcijām, šāda darba devēja rīcībai ir jāpiemēro efektīvi, samērīgi un preventīvi sodi.

52. Tādējādi darbinieku pārstāvju minimālais aizsardzības apjoms attiecībā uz darba devēja lēmumu to atlaist ietver iespēju darbiniekam pārbaudīt, vai atlaišana balstās uz darbinieku pārstāvja amatu vai darbinieku pārstāvja veiktajām funkcijām, un, ja tas tā ir, panākt, ka šāda darba devēja rīcība tiek sodīta.

53. Pretnostatot Dānijas tiesības interpretācijai, kas, manuprāt, ir jāpiemēro Direktīvas 2002/14 7. pantam, es uzskatu, ka šīs tiesības atbilst šajā pantā paredzētajam tiktāl, ciktāl tās neparedz mazāku aizsardzību par noteikto minimālās aizsardzības apjomu atbilstoši definīcijai, ko es sniegšu tālāk.

54. Tiesvedības gaitā Tiesai aprakstītās dažādās tiesību normas, kas pieņemtas Dānijas tiesībās, lai transponētu Direktīvu 2002/14, norāda uz dažāda apjoma aizsardzību pret atlaišanu, ko bauda darbinieku pārstāvji un kuras atšķiras atkarībā no tā, vai uz viņu attiecas koplīgums vai arī direktīvu transponējošs likums.

55. Tādējādi tāda darbinieku pārstāvja aizsardzība, uz kuru attiecas *Samarbejdsaftalen* un kas vienlaikus nav nodarbināto pārstāvis, būtībā un ar noteiktiem ierobežojumiem izpaužas tādējādi, ka tas bauda tiesības saņemt agrāku uzteikuma paziņojumu sešas nedēļas pirms atlaišanas. Savukārt, ja izrādās, ka uz darbinieku pārstāvi šis nolīgums neattiecas un tātad tam piemērojams pakārtotais aizsardzības mehānisms, kas paredzēts 2005. gada likumā, tas potenciāli bauda tādu pašu aizsardzību, kāda paredzēta tādu pašu vai līdzvērtīgu profesionālo grupu nodarbināto pārstāvjiem, tas ir, tos var atlaist vienīgi imperatīvu iemeslu dēļ.

56. Šādu atšķirību pastāvēšana aizsardzībā, kas tiek piešķirta darbinieku pārstāvjiem atlaišanas gadījumā, manuprāt, pati par sevi nav pretrunā Direktīvā 2002/14 paredzētajam. Tieši otrādi — šīs atšķirības ir vienlaikus sekas rīcības brīvībai, ko šī direktīva paredz dalībvalstīm, un tās paredzētā iespēja šīm dalībvalstīm uzticēt to sociālajiem partneriem minētās direktīvas īstenošanu. Šādu atšķirību

iespējamību turklāt ir tieši atzinis Kopienas likumdevējs Direktīvas 2002/14, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai, 5. pantā.

57. Atšķirību pastāvēšana aizsardzībā, kas tiek piešķirta darbinieku pārstāvjiem atlaišanas gadījumā, izriet arī no Direktīvā 2002/14 izvirzīto prasību minimālā rakstura, kas ļauj pieņemt labvēlīgākas normas vai praksi. Tādējādi ir iespējams konstatēt, kā tas ir izskatāmās lietas gadījumā, ka šo direktīvu transponējošs likums darbinieku pārstāvjus pret atlaišanu aizsargā lielākā mērā, salīdzinot ar to, kas paredzēts darba koplīgumā, kas arī transponē šo direktīvu. Var notikt arī pretēji.

58. Lai arī kāds būtu veids, kas izvēlēts šīs direktīvas un it īpaši tās 7. panta transponēšanai, svarīgi ir, lai valsts tiesības garantētu šajā pantā regulēto minimālo tiesību apjoma ievērošanu, tas ir, ka darbinieku pārstāvis, kas tiek atlaists, varētu pārbaudīt, attiecīgā gadījumā — pamatojoties uz valsts tiesību normām, kas piemērojamas visiem darbiniekiem un aizsargā tos pret nepamatotu atlaišanu, neatkarīgi no tā, vai atlaišana ir vai nav pamatota ar darbinieku pārstāvja amatu un tā funkcijām, un, ja tas tā būtu, panākt, ka šāda darba devēja rīcība tiek sodīta. Ja darbinieks ir bijis darbinieku pārstāvis, šādu funkciju veikšanu var ņemt vērā, lai izlemtu, vai viņa atlaišana balstījusies uz konkrētiem un objektīviem iemesliem vai arī tā uzskatāma par nepamatotu.

59. Man šķiet, ka Dānijas tiesības atbilst šai prasībai, ciktāl no Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka tāds darbinieku pārstāvis kā B. Holsts, kam kā darbiniekam ir piemērojams *FL*, ir iespēja atsaukties uz šī likuma 2.b pantu. Atgādināšu, ka minētais pants paredz zaudējumu atlīdzību, kas var sasniegt sešu mēnešalgu apmēru, ja nav uzskatāms, ka atlaišana notikusi taisnīgu iemeslu dēļ, ievērojot darbinieka uzvedību vai uzņēmuma apstākļus. Ciktāl, piemērojot šo pantu, darbinieku pārstāvja atlaišana, kas notiek tādēļ, ka viņš ir darbinieku pārstāvis, vai tādēļ, ka viņš pilda savas darbinieku pārstāvja darbības, varētu uzskatīt kā nepamatotu atlaišanu, kādēļ darba devējam var noteikt sankcijas, manuprāt, Dānijas tiesībās ir ievērots darbinieku pārstāvju aizsardzības kodols, kas izriet no Direktīvas 2002/14 7. panta, skatot to kopsakarā ar šīs pašas direktīvas 8. panta 1. un 2. punktu.

60. Visu šo iemeslu dēļ es uzskatu, ka, ja Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nenosaka, ka darbinieku pārstāvji bauda pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu, tomēr no šī panta, skatot to

kopsakarā ar šīs pašas direktīvas 8. panta 1. un 2. punktu, darbinieku pārstāvjiem jāspēj pārbaudīt, vajadzības gadījumā balstoties uz valsts tiesību normām, kas piemērojamas visiem darbiniekiem un kas tos aizsargā pret nepamatotu atlaišanu, vai to atlaišana ir vai nav pamatota ar darbinieku pārstāvja statusu vai darbinieku pārstāvja funkcijām, un, ja tas tā ir, panākt, ka šādai darba devēja rīcībai tiek piemērots sods.

IV — Secinājumi

61. Ievērojot visus šos apsvērumus, es aicinu Tiesu nospriest:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darba darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā neliedz darbiniekam, kas nav tādas arodbiedrības organizācijas biedrs, kura parakstījusi koplīgumu, piemērot šādu koplīgumu;

2) Direktīvas 2002/14 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neizvirza prasību, lai darbinieku pārstāvji baudītu pastiprinātu aizsardzību pret atlaišanu. Tomēr, skatot šo pantu kopsakarā ar šīs pašas direktīvas 8. panta 1. un 2. punktu, no tā izriet, ka darbinieku pārstāvjiem jāspēj nepieciešamības gadījumā pārliecināties, attiecīgā

gadījumā balstoties uz valsts tiesību normām, kas piemērojamas visiem darbiniekiem un kas tos aizsargā pret nepamatotu atlaišanu, vai to atlaišana ir vai nav pamatota ar darbinieku pārstāvja amatu vai darbinieku pārstāvja funkcijām, un, ja tas tā ir, panākt, ka šādai darba devēja rīcībai tiek piemērots sods.