GENERALINIO ADVOKATO YVES BOT IŠVADA,

pateikta 2009 m. spalio 29 d.[1]

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje išaiškinimo[2].

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp Danijos inžinierių federacijos (*Ingeniørforeningen i Danmark*; toliau – IDA), veikiančios B. Holst, buvusio bendrovės *Babcock & Wilcox Vølund ApS* (toliau – BWV) darbuotojo, vardu ir Danijos darbdavių konfederacijos (*Dansk Arbejdsgiverforening*, toliau – DA), veikiančios bendrovės BWV vardu, dėl B. Holst atleidimo iš darbo BWV.

3. Pagrindinis uždavinys, kurį kelia ši byla, yra nustatyti, ar Direktyvos 2002/14/EB 7 straipsnis, pagal kurį „valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama [pakankama] apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas“, reiškia, kad šie atstovai turi teisę į sustiprintą apsaugą nuo jų atleidimo iš darbo.

4. Šioje išvadoje pirmiausia pasiūlysiu Teisingumo Teismui nuspręsti, kad Direktyvą 2004/14 reikia aiškinti kaip nedraudžiančią taikyti kolektyvinę sutartį darbuotojui, kuris nėra profesinės organizacijos, pasirašiusios tokią sutartį, narys.

5. Paskui pasiūlysiu Teisingumo Teismui laikyti, jog Direktyvos 2002/14/EB 7 straipsnis turi būti suprantamas taip, kad jis nereikalauja, jog darbuotojų atstovai turi teisę į sustiprintą apsaugą nuo jų atleidimo iš darbo. Tačiau patikslinsiu, jog iš šio straipsnio, skaitomo kartu su tos pačios direktyvos 8 straipsnio 1 ir 2 dalimis, išplaukia, kad darbuotojų atstovai turi galėti patikrinti, prireikus remdamiesi nacionalinės teisės nuostatomis, taikytinomis visiems darbuoto-

1 — Originalo kalba: prancūzų.
2 — OL L 80, p. 29; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t, p. 219.

jams ir saugančiomis juos nuo nepagrįsto atleidimo, ar jie atleisti dėl jų darbuotojų atstovų statuso arba veikos, ir, jei tai būtų įrodyta, sankcionuoti tokį darbdavio elgesį.

3. Apibrėžiant ar įgyvendinant praktinius informavimo ir konsultavimosi susitarimus, darbdavys ir darbuotojų atstovai bendradarbiauja ir paiso abipusių teisių ir pareigų bei atsižvelgia tiek į įmonės arba padalinių, tiek ir į darbuotojų interesus“.

I — Taikytina teisė

7. Pagal Direktyvos 2002/14 2 straipsnio e pastraipą darbuotojų atstovai yra „nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje [praktikoje] numatyti darbuotojų atstovai“.

A — *Bendrijos teisės aktai*

6. Direktyvos 2002/14 1 straipsnyje numatyta:

8. Šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad „remiantis 1 straipsnyje išdėstytais principais ir nepažeidžiant jokių darbuotojams galiojančių palankesnių nuostatų ir (arba) nusistovėjusios tvarkos [praktikos], valstybės narės apibrėžia praktinius susitarimus dėl teisės į informavimą ir konsultavimąsi suteikimo atitinkamu lygiu pagal šį straipsnį“.

„1. Šios direktyvos tikslas – sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi [su jais] reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose.

2. Praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką [praktiką], kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas.

9. Be to, Direktyvos 5 straipsnyje nustatyta, kad „valstybės narės gali pavesti atitinkamo lygio, įskaitant įmonės ir [arba] padalinių lygį, administracijai ir darbuotojams laisvai ir bet kuriuo metu derybų keliu nustatyti praktinius susitarimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi [su jais]. Šie susitarimai ir 11 straipsnyje minimą dieną galiojantys susitarimai, taip pat visi vėlesni tokių susitarimų

pratęsimai, atsižvelgiant į 1 straipsnyje išdėstytus principus ir į valstybių narių nustatytas sąlygas bei apribojimus, gali nustatyti kitas nei 4 straipsnyje nurodytas nuostatas“.

10. Direktyvos 2002/14/EB 7 straipsnyje numatyta, kad „valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama [pakankama] apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas“.

11. Be to, pagal Direktyvos 2002/14/EB 8 straipsnį:

„1. Valstybės narės numato atitinkamas priemones, jeigu darbdavys arba darbuotojų atstovai nesilaiko šios direktyvos. Valstybės narės turi ypač užtikrinti atitinkamas administracines ir teismines procedūras, kurios šiai direktyvai įsigaliojus padės užtikrinti numatytus įsipareigojimus.

2. Darbdaviui arba darbuotojų atstovams pažeidus šią direktyvą, valstybės narės numato taikyti atitinkamas sankcijas. Tos sankcijos turi būti veiksmingos, adekvačios ir atgrasančios“.

12. Galiausiai Direktyvos 2002/14/EB 11 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad „valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie, įsigalioję ne vėliau kaip 2005 m. kovo 23 d., įgyvendina šią direktyvą, arba ne vėliau kaip iki šios datos užtikrina, kad administracija ir darbuotojai susitarimų būdu priimtų reikalingas nuostatas, o valstybės narės privalo imtis visų būtinų veiksmų, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai“.

B — *Nacionalinės teisės aktai*

1. Darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais įstatymas

13. Direktyva 2002/14/EB buvo perkelta į Danijos teisę 2005 m. gegužės 2 d. Įstatymu Nr. 303 dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais (*lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere*; toliau – 2005 m. Įstatymas), kuris įsigaliojo 2005 m. gegužės 15 dieną.

14. Pagal 2005 m. Įstatymo 3 straipsnį įstatymas netaikomas, jei darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais prievolė darbdaviui kyla iš kolektyvinės sutarties ar susitarimo, kurių turinys atitinka bent Direktyvos 2002/14 nuostatas.

15. 2005 m. Įstatymo 8 straipsnyje numatyta, kad „darbuotojų atstovams, kurie dėl šio statuso turi būti informuojami ir su jais konsultuojamasi, suteikiama tokia pati apsauga nuo atleidimo ir bet kokių jų darbo sąlygų pabloginimo kaip ir tos pačios ar jai prilygstančios profesinės kategorijos personalo atstovams“.

16. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šioje nuostatoje daroma nuoroda į įprastą apsaugą nuo atleidimo, suteikiamą personalo ir profsąjungų atstovams, kuri Danijoje nustatyta beveik visuose kolektyviniuose susitarimuose ir sutartyse, išskyrus tuos, kurie taikomi vadovams. Ši apsauga reiškia, jog darbdavys privalo įrodyti, kad yra privalomas pagrindas atleisti šios kategorijos darbuotojų atstovą ir kad nebuvo įmanoma išvengti atleidimo, pavyzdžiui, vietoj jo atleidžiant kitą darbuotoją.

2. Įstatymas dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų

17. Visi darbuotojai, kuriems taikomas Įstatymas dėl pagal darbo sutartį dirbančių asmenų (*funktionærloven*; toliau – FL), yra saugomi nuo nepagrįsto atleidimo FL 2 b straipsniu, kuriame numatyta kompensacija, kurios dydis gali siekti iki šešių mėnesių atlyginimo, jei atleidimas nepagrįstas tinkamais motyvais, atsižvelgiant į darbuotojo elgesį ar įmonės padėtį.

18. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad FL 2 b straipsnyje numatyta apsauga yra mažesnė už tą, kuri taikoma personalo atstovui remiantis kolektyviniais susitarimais ir sutartimis, kurie reikalauja įrodyti privalomų pagrindų buvimą.

3. *Samarbejdsaftalen*

19. *Samarbejdsaftalen* yra bendradarbiavimo susitarimas dėl įmonių tarybų organizacijos ir veiklos (toliau – *Samarbejdsaftalen*), sudarytas tarp dviejų didelių Danijos darbuotojų ir darbdavių konfederacijų, t. y. *Landsorganisationen i Danmark* (Danijos profsąjungų konfederacija; toliau – LO) ir DA (Danijos darbdavių federacijos). Naujausia šio susitarimo redakcija įsigaliojo 2005 m. kovo 23 dieną.

20. *Samarbejdsaftalen* yra viena iš Direktyvos 2002/14/EB perkėlimo į nacionalinę teisę susitarimo keliu priemonių. Jis taikomas įmonėms, turinčioms daugiau kaip 35 pagal darbo sutartį dirbančius darbuotojus, ir jo nuostatos numato įmonių tarybų, sudarytų iš administracijos ir darbuotojų atstovų, sukūrimą.

21. Pagal šį susitarimą darbuotojų atstovas, kuris nėra paskirtas personalo atstovu, atleidimo atveju turi teisę į įspėjimo terminą, kuris šešiomis savaitėmis ilgesnis nei įprastas įspėjimo terminas, pavyzdžiui, numatytas FL įstatymu. Tačiau darbuotojų atstovui netaikomas šis prailgintas šešių savaičių terminas, jei šitaip įspėjimo terminas ilgesnis už tą, kuris taikomas tos pačios profesinės kategorijos personalo atstovui.

22. Iš *Vestre Landsret* (Danija) pateiktų paaiškinimų matyti, kad 2005 m. padaryti *Samarbejdsaftalen* pakeitimai leido į įmonės tarybų sudėtį įtraukti visų profesinių kategorijų, kurioms taikomos kolektyvinės sutartys ar susitarimai, atstovus, net ir tų, kurioms neatstovauja nė viena iš *Samarbejdsaftalen* pasirašiusių šalių. Taip pat leista dalyvauti ta pačia profesija besiverčiančių ar konkrečius specialius mokymus baigusių asmenų grupių atstovams. Čia kalba eina apie profesines kategorijas ar asmenis, kuriems netaikomos kolektyvinės sutartys ar susitarimai, pavyzdžiui, inžinierius.

II — Pagrindinė byla ir prašymo priimti prejudicinį sprendimą klausimai

23. 1984 m. liepos 1 d BWV pagal individualią darbo sutartį įdarbino B. Holst projektų inžinieriumi. Jis turi darbuotojo statusą ir, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, jam taikomas FL įstatymas.

24. 2001 m. B. Holst inžinierių kolegijos buvo išrinktas į BWV įmonės tarybą, kaip darbuotojas, atstovaujantis inžinieriams. Ši taryba, sukurta laikantis *Samarbejdsaftalen*, sudaryta iš darbuotojų ir administracijos atstovų. Taryboje dalis darbuotojų atstovų priklausė LO, kita dalis – kitoms darbuotojų grupėms.

25. Kartu su kitais darbuotojais, B. Holst buvo atleistas dėl etatų mažinimo įmonėje. Jam atleidimo lapelis buvo įteiktas 2006 m. sausio 24 d. ir numatė šešių mėnesių įspėjimo terminą.

26. B. Holst yra IDA narys. Ši Danijos inžinierių federacija nėra LO narė ir nesudarė kolektyvinio susitarimo su BWV nei dėl inžinierių profesinės grupės, nei dėl kitų darbuotojų grupių.

27. BWV dirba maždaug 240 darbuotojų. Įmonė yra darbdavių organizacijos *Dansk Industri* (toliau – DI) narė. DI yra DA narė.

28. 2006 m. lapkričio 8 d. IDA, atstovaudama B. Holst interesams, *Byretten i Esbjerg* (*Esbjerg* pirmosios instancijos teisme, Danija) pareiškė ieškinį dėl žalos atlyginimo reikalaudama priteisti iš BWV sumokėti B. Holst išeitinę išmoką, remiantis FL įstatymu. IDA teigė, kad atleidimas nebuvo pagrįstas objektyviomis priežastimis. Ji taip pat tvirtino, kad kaip darbuotojų atstovui įmonės taryboje B. Holst turėjo būti taikoma ypatinga apsauga nuo atleidimo, taikant Direktyvos 2002/14 7 straipsnį, t. y. turėjo būti taikoma didesnė apsauga nei numatyta FL įstatyme.

29. DI, veikdama kaip BWV įgaliota atstovė, reikalavo atmesti šį prašymą, visų pirma remdamasi tuo, kad įspėjimo terminas, į kurį B. Holst turėjo teisę pagal FL įstatymą ir pagal *Samarbejdsaftalen*, atitiko Direktyvos 2002/14 reikalavimus, kylančius iš šios direktyvos 7 straipsnio.

30. Šalys pagrindinėje byloje sutarė kreiptis su ginču į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą, ir būtent šioje stadijoje DA įstojo į bylą kaip BWV įgaliota atstovė.

31. Manydamas, kad pagrindinei bylai išspręsti būtinas Direktyvos 2002/14 išaiškinimas, *Vestre Landstret* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Šalys pagrindinėje byloje nesutaria, ar Direktyva 2002/14 <...> yra teisingai perkelta vadinamuoju *Samarbejdsaftalen* susitarimu, sudarytu tarp [DA] ir [LO]. Atitinkamai jos prašo nurodyti, ar Bendrijos teisės aktai draudžia šią direktyvą įgyvendinti taip, kad darbuotojų grupėms būtų taikomas kolektyvinis susitarimas, kurį sudarė šalys, neatstovaujančios atitinkamų asmenų profesinei kategorijai, jei šis kolektyvinis susita-

rimas netaikomas šiai atitinkamų asmenų profesinei kategorijai?

2. Jei ieškovo pagrindinėje byloje atžvilgiu Direktyva 2002/14 *Samarbejdsaftalen* susitarimu buvo perkelta teisingai, ar Direktyvos 2002/14 7 straipsnis buvo teisingai įgyvendintas, jei nustatyta, kad *Samarbejdsaftalen* tam tikrų profesinių kategorijų atžvilgiu nenustatyta sustiprinta apsauga nuo atleidimo?

3. Jei ieškovas pagrindinėje byloje patenka į [2005 m.] Įstatymo taikymo sritį, ar Direktyvos [2002/14] 7 straipsnyje nustatytais reikalavimais dėl „atitinkamos [pakankamos] apsaugos ir garantijų, leidžiančių jiems deramai atlikti pavestas pareigas“, draudžiama šią nuostatą perkelti taip, kaip tai padaryta [2005 m.] Įstatymo 8 straipsniu, numatančiu, kad „darbuotojų atstovams, kurie dėl šio statuso turi būti informuojami ir su jais konsultuojamasi, suteikiama tokia pati apsauga nuo atleidimo ir bet kokių jų darbo sąlygų pabloginimo kaip ir tos pačios ar jai prilygstančios profesinės kategorijos personalo atstovams“, jeigu įgyvendinant direktyvą profesinėms grupėms, kurioms netaikomi kolektyvinis susitarimas ar sutartis, nesuteikiama sustiprinta apsauga nuo atleidimo?“

32. IDA, DA, Danijos Karalystė ir Komisija dėl šių klausimų pateikė savo pastabas raštu bei žodžiu.

III — Analizė

A — *Dėl pirmojo klausimo*

33. Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyva 2002/14 turi būti aiškinama kaip draudžianti darbuotojui, kuris nėra profesinės organizacijos, pasirašiusios kolektyvinę sutartį, narys, taikyti minėtą sutartį.

34. Atsakymas į šį klausimą kyla tiesiogiai iš 2008 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Ruben Andersen*[3]. Šioje byloje *Højesteret* (Danija) Teisingumo Teismui pateikė prašymą

3 — C-306/07, Rink. p. I-10279.

priimti prejudicinį sprendimą dėl kelių 1991 m. spalio d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB, susijusių su darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas[4], nuostatų aiškinimo.

35. Savo sprendime Teisingumo Teismas visų pirma nusprendė, jog Direktyvos 91/533 8 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama kaip nedraudžianti nacionalinės teisės akto, kuriame numatyta, kad kolektyvinės sutartis, kuria užtikrinamas šios direktyvos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę, yra taikoma darbuotojui, net jeigu jis nepriklauso jokiai tokią kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai. Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antroji pastraipa turi būti aiškinama kaip nedraudžianti darbuotojo, kuris nepriklauso profesinei organizacijai, pasirašiusiai jo darbo santykius reglamentuojančią kolektyvinę sutartį, laikyti tokiu, kuriam ši konvencija „taikoma“ šios nuostatos prasme.

36. Tokį aiškinimą Teisingumo Teismas iš esmės grindė galimybe, kurią Direktyva 91/533 suteikia valstybėms narėms, t. y. palikti socialiniams partneriams rūpestį priimti, visų pirma sudarant kolektyvines sutartis, šiai direktyvai įgyvendinti būtinas nuostatas[5]. Teisingumo Teismas nurodė, kad tokia minėta direktyva valstybėms narėms suteikiama galimybė atitinka Teisingumo Teismo praktiką, pagal kurią valstybės narės gali pirmiausia socialiniams partneriams leisti įgyvendinti šioje srityje direktyvos numatytus socialinės politikos tikslus[6].

37. Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad ši galimybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos tinkamais įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti, kad visi darbuotojai galės visiškai naudotis apsauga, kurią jiems suteikia Direktyva 91/533; valstybė turi suteikti garantiją visais atvejais, kai apsauga nėra užtikrinama kitu būdu, ir, be kita ko, kai ši apsaugos stoka atsiranda dėl to, kad aptariami darbuotojai nepriklauso profesinei organizacijai[7].

38. Taip patikslinęs Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyva 91/533 savaime nedraudžia nacionalinės teisės akto, kuriame numatyta, kad darbuotojui, nepriklausančiam kolektyvinę sutartį, kuria įgyvendinamos šios direktyvos nuostatos, pasirašiusiai profesinei organizacijai, vien dėl šios priežasties negali būti sutrukdyta pagal šią kolektyvinę sutartį

4 — OL L 288, p. 32; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 2 t., p. 3.

5 — Minėto sprendimo *Andersen* 24 ir 35 punktai.

6 — Ten pat, 25 punktas ir nurodyta teismo praktika.

7 — Ten pat, 26 punktas.

visiškai naudotis šioje direktyvoje numatyta apsauga[8]. Be to, Teisingumo Teismas, nagrinėdamas antrąjį klausimą, nurodė: kadangi asmenų, kuriems gali būti taikoma kolektyvinė sutartis, kategorija gali, kaip, be kita ko, yra bendrai taikomos pripažintos kolektyvinės sutarties atveju, visiškai nepriklausyti nuo aplinkybės, ar šie asmenys priklauso minėtą konvenciją pasirašiusiai profesinei organizacijai, aplinkybė, kad asmuo nepriklauso tokiai profesinei organizacijai, savaime iš šio asmens neatima nagrinėjama kolektyvine sutartimi suteiktos teisinės apsaugos[9].

39. Taip Teisingumo Teismas pripažino, jog Bendrijos teisė, šiuo atveju Direktyva 91/533, nedraudžia, kad kolektyvinės sutarties, įgyvendinančios direktyvą, taikymo sritis apimtų ne tik darbuotojus, priklausančius profesinėms organizacijoms, kurios yra pasirašiusios šią kolektyvinę sutartį. Taigi ši direktyva nedaro įtakos ją įgyvendinančių kolektyvinių sutarčių *ratione personæ* taikymo srities nustatymui. Tam, kad būtų patenkinti minėtoje direktyvoje nustatyti reikalavimai, svarbu, jog galiausiai kiekviena valstybė narė garantuotų, kad jokia darbuotojų grupė nebūtų nušalinta nuo šioje direktyvoje numatytos apsaugos.

40. Be to, Teisingumo Teismas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui perleido pareigą patikrinti keletą aspektų tam, kad įsitikintų, jog Direktyva 91/533 įgyvendinta tinkamai. Teisingumo Teismas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui nurodė patikrinti, ar iš tiesų Danijos teisės aktai visiems darbuotojams, kuriems taikoma nagrinėjama kolektyvinė sutartis, nesvarbu, ar jie priklauso profesinei organizacijai, suteikia teisę nacionaliniuose teismuose remtis šiomis kolektyvinės sutarties apsauginėmis nuostatomis ir todėl visiems šiems darbuotojams suteikiama vienoda apsauga[10]. Pasak Teisingumo Teismo, taip pat būtina, kad nacionalinis teismas patikrintų, ar tokiam darbuotojui, kaip antai R. Andersen, yra taikoma minėta kolektyvinė sutartis[11].

41. Toks Teisingumo Teismo samprotavimas dėl Direktyvos 91/533, mano nuomone, gali būti puikiausiai taikomas Direktyvai 2002/14. Iš tikrųjų ši direktyva liudija tą patį Bendrijos teisės aktų leidėjo norą leisti valstybėms narėms palikti socialiniams partneriams rūpestį įgyvendinti būtinas nuostatas, kad būtų pasiekti minėtoje direktyvoje nustatyti

8 — Ten pat, 27 punktas.
9 — Ten pat, 34 punktas.
10 — Ten pat, 28 ir 29 punktai.
11 — Ten pat, 37 punktas.

tikslai. Šiuo atžvilgiu pakanka pasižiūrėti į Direktyvos 2002/14 dvidešimt trečią konstatuojamąją dalį bei į šios direktyvos 1 straipsnio 2 ir 5 dalis ir 11 straipsnio 1 dalį. Be to, ši direktyva neskirta apibrėžti ją įgyvendinančių kolektyvinių sutarčių *ratione personæ* taikymo srities, nes svarbu yra tai, jog kiekviena valstybė narė imtųsi būtinų priemonių, kad būtų garantuoti Direktyvoje 2002/14 numatyti rezultatai, be kita ko, tuo tikslu numatant ir šalutinę apsaugos sistemą.

42. Todėl, mano nuomone, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, jog, remiantis tuo, ką Teisingumo Teismas iš esmės nusprendė minėtoje *Ruben Andersen* byloje, Direktyva 2002/14 turi būti aiškinama kaip nedraudžianti, kad darbuotojui, kuris nėra profesinės organizacijos, pasirašiusios kolektyvinį susitarimą, narys, būtų taikomas minėtas susitarimas.

43. Galiausiai paaiškinu, kad Teisingumo Teisme diskutuojami klausimai, pirma, ar tokiam darbuotojų atstovui, kaip antai B. Holst, yra taikomas sektorinis bendradarbiavimo susitarimas *Samarbejdsaftalen*, ir, antra, ar jis gali, nepaisant to, kad nėra profesinės organizacijos, pasirašiusios *Samarbejdsaftalen*, narys, nacionaliniuose teismuose remtis šios sutarties apsauginėmis nuostatomis, turi būti sprendžiami prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme.

B — *Dėl antrojo ir trečiojo klausimų*

44. Užduodamas antrąjį bei trečiąjį klausimus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikia dvi skirtingas hipotezes, atsižvelgiant į tai, ar tokiam darbuotojų atstovui, kaip antai B. Holst, turi būti taikomas *Samarbejdsaftalen* ar šalutinis apsauginis mechanizmas, numatytas 2005 m. Įstatyme. Matėme, kad būtent šis teismas turi nustatyti, kokia nacionalinė įgyvendinančioji teisės norma turi būti taikoma B. Holst.

45. Todėl būtina peržengti šią nacionalinės teisės problematiką ir antrąjį bei trečiąjį klausimus analizuoti kartu, nes jais abiem siekiama Direktyvos 2002/14 7 straipsnio aiškinimo. Šiais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar šis straipsnis turi būti aiškinamas kaip reikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų taikoma sustiprinta apsauga nuo atleidimo.

46. Šio straipsnio teksto analizė bei Direktyvos 2002/14 tikslai verčia atsakyti neigiamai į šį klausimą.

47. Primenu, kad pagal šios direktyvos 7 straipsnį „valstybės narės užtikrina, kad

darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama [pakankama] apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas“. Tokia Bendrijos teisės aktų leidėjo pasirinkta formuluotė valstybėms narėms ir socialiniams partneriams palieka plačią veiksmų laisvę taikant priemones, kurias jie laiko būtinomis, kad būtų užtikrintas tinkamas darbuotojų atstovų pareigų atlikimas. Nėra reikalaujama jokios specifinės priemonės. Pavyzdžiui, galima būtų įsivaizduoti, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas detaliau reikalautų, jog darbuotojų atstovai turėtų patalpas ir priemones, būtinas atlikti jų funkcijas, arba kad jiems būtų suteikiami mokymai ar teisė į apmokamą nebuvimo darbo vietoje laiką. Viso to tiesiogiai nėra numatyta Direktyvos 2002/14 7 straipsnyje, kaip ir sustiprintos darbuotojų atstovų apsaugos nuo atleidimo reikalavimo.

48. Taip pat būtina nurodyti, kad tiek iš EB 137 straipsnio 2 dalies, kuri sudaro šios direktyvos teisinį pagrindą, tiek iš aštuonioliktos konstatuojamosios dalies bei minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies išplaukia, kad šia direktyva siekiama sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius informavimo ir konsultavimosi su darbuotojais reikalavimus Bendrijoje esančiose įmonėse ir įstaigose[12]. Taip įtvirtintos sistemos bendras pobūdis, taip pat teiginys, kad Direktyva 2002/14 numato tik minimalius reikalavimus, mano nuomone, nesuderinami su aiškinimu, kuriuo siekiama užpildyti direktyvos 7 straipsnio detalumo trūkumą, jam suteikiant turinį, nustatantį sustiprintą darbuotojų atstovų apsaugą nuo atleidimo.

49. Todėl manau, jog Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nereikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų taikoma sustiprinta apsauga nuo atleidimo.

50. Nepaisant to, iš Direktyvos 2002/14 7 straipsnio, skaitomo kartu su šios direktyvos 8 straipsnio 1 ir 2 dalimis, taip pat išplaukia, kad darbuotojų atstovams turi būti taikoma veiksminga apsauga nuo mažiau palankių ar diskriminuojančių priemonių, kurių jų atžvilgiu gali imtis darbdavys jų įgaliojimų metu ar jiems pasibaigus, ypač atleidimo, motyvuoto jų, kaip darbuotojų atstovų, statusu ar veikla, atveju. Darbuotojų atstovų atleidimas dėl motyvų, susijusių su jų pareigomis, tikrai būtų nesuderinamas su reikalavimu, pagal kurį darbuotojų atstovams turi būti sudaromos galimybės deramai atlikti jiems pavestas pareigas.

12 — 2007 m. sausio 18 d. Sprendimas *Confédération générale du travail ir kt.* (C-385/05, Rink. p. I-611, 36 punktas).

51. Todėl atleidžiami darbuotojų atstovai turi turėti teisę pareikalauti, kad pagal administracines ar teismines procedūras ar net su profesiniu arbitražu būtų galima patikrinti tokio atleidimo motyvus. Jei paaiškėtų, kad toks atleidimas buvo motyvuotas priežastimis, susijusiomis su darbuotojų atstovo funkcijų atlikimu, tokie darbdavio veiksmai turėtų užtraukti adekvačias sankcijas, t. y. veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias.

52. Šitaip minimalus darbuotojų atstovų, susidūrusių su darbdavio sprendimu juos atleisti, apsaugos pagrindas slypi galimybėje šiems darbuotojų atstovams patikrinti, ar atleidimas nėra motyvuotas jų, kaip darbuotojų atstovų, statusu ar veikla, ir, jei taip, reikalauti, kad toks darbdavio elgesys užtrauktų jam sankcijas.

53. Vertinant Danijos teisę pagal šį Direktyvos 2002/14 7 straipsnio aiškinimą, kuriam, mano nuomone, turėtų būti pritarta, manau, kad ji atitinka tai, ką numato minėtas straipsnis, nes nenustato mažesnių reikalavimų už pirma apibrėžtą minimalaus apsaugos lygmenį.

54. Iš Teisingumo Teismui pateikto skirtingų Danijos teisėje priimtų normų, kuriomis siekta perkelti Direktyvą 2002/14, aprašymo matyti, kad darbuotojų atstovui gali būti taikoma apsauga nuo atleidimo, kurios lygis kinta atsižvelgiant į tai, ar darbuotojų atstovui taikomas kolektyvinis susitarimas, ar direktyvos įgyvendinimo įstatymas.

55. Taip darbuotojų atstovo, kuriam taikomas *Samarbejdsaftalen* ir kuris tuo pačiu metu nėra personalo atstovas, apsauga iš esmės ir neperžengiant tam tikrų ribų, yra teisė į prailgintą šešių savaičių įspėjimo terminą. Tačiau jei paaiškėja, kad darbuotojų atstovui netaikomas kolektyvinis susitarimas ir kad jam taikomas 2005 m. Įstatyme numatytas šalutinis apsaugos mechanizmas, jis potencialiai turi teisę į tokią pačią apsaugą, kuri suteikiama tos pačios ar jai prilygstančios profesinės kategorijos personalo atstovams, o tai reiškia, kad jų atleidimas gali būti motyvuotas tik privalomojo pagrindo buvimu.

56. Tokių darbuotojų atstovams suteikiamos apsaugos nuo atleidimo skirtumai man neatrodo savaime nesuderinami su tuo, kas numatyta Direktyvoje 2002/14. Priešingai, ši įvairovė yra valstybėms narėms suteiktų veiksmų laisvės bei galimybės perleisti jos įgyvendinimą socialiniams partneriams pasekmė. Beje, Bendrijos teisės aktų leidėjas

tokią įvairovės galimybę yra aiškiai pripažinęs Direktyvos 2002/14 5 straipsnyje, kuriame apibrėžiama darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarka.

57. Darbuotojų atstovams suteikiamos apsaugos nuo atleidimo skirtumai kyla taip pat iš Direktyvoje 2002/14 įtvirtintų minimalių reikalavimų, kurie leidžia įtvirtinti darbuotojų atstovams palankesnes nuostatas ar praktiką. Taigi įmanoma, kad, kaip yra šioje byloje, šios direktyvos įgyvendinimo įstatymas geriau apsaugo darbuotojų atstovus nuo atleidimo nei kolektyvinis susitarimas, kuris taip pat įgyvendina šią direktyvą. Gali būti ir priešingai.

58. Kad ir koks būtų pasirinktas kelias įgyvendinti šią direktyvą ir, konkrečiai kalbant, jos 7 straipsnį, svarbu tai, kad nacionalinė teisė garantuotų minimalius reikalavimus, numatytus šiame straipsnyje, t. y. kad prireikus atleidžiamas darbuotojų atstovas, remdamasis visiems darbuotojams taikomomis nacionalinėmis nuostatomis, saugančiomis nuo nepagrįsto atleidimo, galėtų pareikalauti patikrinti, ar šis atleidimas nėra motyvuotas jo, kaip darbuotojų atstovo, statusu ar veikla, ir, jei taip, kad šis darbuotojas galėtų pareikalauti sankcijų taikymo dėl tokio darbdavio elgesio. Jei darbuotojas ėjo darbuotojų atstovo pareigas, į tai turi būti galima atsižvelgti norint nustatyti, ar šio darbuotojo atleidimas pagrįstas konkrečiomis ir objektyviomis priežastimis, ar, atvirkščiai, turi būti pripažintas nepagrįstu.

59. Danijos teisė man atrodo suderinta su šiuo reikalavimu, nes, kiek matyti iš Teisingumo Teismui pateiktų paaiškinimų, toks darbuotojų atstovas, kaip antai B. Holst, visada kaip darbuotojas, kuriam taikomas FL įstatymas, turi galimybę remtis šio įstatymo 2b straipsniu, kuris, primenu, numato kompensaciją, galinčią siekti iki šešių mėnesinių atlyginimų dydžio, jei atleidimas negali būti laikomas pagrįstu tinkamais motyvais, susijusiais su darbuotojo elgesiu ar įmonės padėtimi. Jei taikant šį straipsnį darbuotojų atstovo atleidimą dėl jo, kaip darbuotojų atstovo, statuso ar veiklos vykdymo galima pripažinti nepagrįstu ir sukeliančiu sankcijas darbdaviui, Danijos teisė, mano nuomone, užtikrina esminį darbuotojų atstovų apsaugos reikalavimą, kylantį iš Direktyvos 2002/14 straipsnio, skaitomo kartu su šios direktyvos 8 straipsnio 1 ir 2 dalimis.

60. Dėl visų šių priežasčių manau, jog nors Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nereikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų taikoma sustiprinta apsauga nuo atleidimo, iš šio straipsnio,

skaitomo kartu su šios direktyvos 8 straipsnio 1 ir 2 dalimis, išplaukia, jog darbuotojų atstovams turi būti suteikta teisė reikalauti, kad būtų patikrinta, prireikus remiantis visiems darbuotojams taikomomis nacionalinėmis nuostatomis, saugančiomis nuo nepagrįstų atleidimų,, ar jų atleidimas nėra motyvuotas darbuotojų atstovo statusu ar veikla, ir, jei taip, kad būtų sankcionuotas toks darbdavio elgesys.

IV — Išvada

61. Atsižvelgdamas į tai, kas pasakyta, siūlau Teisingumo Teismui atsakyti taip:

„1. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje turi būti aiškinama kaip nedraudžianti, kad darbuotojui, kuris nėra profesinės organizacijos, pasirašiusios kolektyvinį sutarimą, narys, būtų taikomas toks susitarimas.

2. Direktyvos 2002/14 7 straipsnis turi būti aiškinamas kaip nereikalaujantis, kad darbuotojų atstovams būtų taikoma sustiprinta apsauga nuo atleidimo. Tačiau iš šio straipsnio, skaitomo kartu su šios direktyvos 8 straipsnio 1 ir 2 dalimis, išplaukia, jog darbuotojų atstovams turi būti suteikta teisė reikalauti, kad būtų patikrinta, prireikus remiantis visiems darbuotojams taikomomis nacionalinėmis

nuostatomis, saugančiomis nuo nepagrįstų atleidimų, ar jų atleidimas nėra motyvuotas darbuotojų atstovo statusu ar veikla, ir, jei taip, kad būtų sankcionuotas toks darbdavio elgesys.“