YVES BOT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2009. október 29. [1]

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [2] értelmezésére irányul.

2. E kérelmet a B. Holst, a Babcock & Wilcox Vølund ApS (a továbbiakban: BWV) korábbi alkalmazottja képviseletében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark (Dán Mérnöki Társaság, a továbbiakban: IDA) és a BWV képviseletében eljáró Dansk Arbejdsgiverforening (Dán Munkaadók Szövetsége, a továbbiakban: DA) között, B. Holst e társaság általi elbocsátásának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

3. A jelen ügyet eredményező alapvető probléma annak eldöntése, hogy a 2002/14 irányelv 7. cikke, mely szerint „[a] tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését”, magába foglalja-e azt, hogy ezeknek a képviselőknek magasabb szintű felmondási védelmet kell élvezniük.

4. Jelen indítványban először azt javaslom a Bíróságnak, határozzon akként, hogy a 2002/14 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az nem zárja ki, hogy olyan munkavállalóra is lehessen alkalmazni a kollektív szerződést, aki nem tagja az azt aláíró munkavállalói szervezetnek.

5. Másodszor azt javasolom, hogy a Bíróság vegye tekintetbe, hogy a 2002/14 irányelv 7. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő, hogy a munkavállalók képviselői magasabb szintű felmondási védelmet élveznek. Ugyanezen irányelv 8. cikkének (1) és (2) bekezdésével összefüggésben értelmezve ebből a cikkből ugyanakkor az következik, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőséggel kell bírniuk arra, hogy – adott esetben a jogellenes felmondással szemben védő, valamennyi munkavállalóra alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések alapján – felülvizsgáltathassák, hogy a felmondás e

1 – Eredeti nyelv: francia.
2 – HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.

minőségüknek vagy a munkavállalók képviselőjeként kifejtett tevékenységüknek tudható-e be, és ha ez a helyzet, akkor arra, hogy elérhessék a munkáltató ezen magatartásának szankcionálását.

(3) A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések meghatározása, illetve végrehajtása során a munkaadó és a munkavállalók képviselője a kölcsönös együttműködés szellemében dolgoznak, megfelelően figyelembe véve a másik fél jogait és kötelezettségeit, valamint a vállalkozás vagy az üzem és a munkavállalók érdekeit."

I – Jogi háttér

A – *A közösségi szabályozás*

6. A 2002/14 irányelv 1. cikke értelmében:

„(1) Ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása.

(2) A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak és szociális partnerek közötti munkakapcsolatok gyakorlatának megfelelően kerülnek megállapításra és végrehajtásra, oly módon, hogy hatékonyságuk biztosítva legyen.

7. A munkavállalók képviselőjének fogalmát a 2002/14 irányelv 2. cikkének e) pontja úgy határozza meg, mint „a nemzeti jogszabályokban, illetve gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselő".

8. Ezen irányelv 4. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy „[a]z 1. cikkben megállapított elveknek megfelelően és a hatályban lévő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb tagállami rendelkezések, illetve gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok határozzák meg e cikkel összhangban a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket".

9. Az említett irányelv 5. cikke ezenkívül előírja, hogy „[a] tagállamok a megfelelő szinten, beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet, megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket. Ezekben a megállapodásokban és a 11. cikkben meghatározott időpontban meglévő megállapodásokban, valamint ezek

későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az 1. cikkben megállapított elveket, és figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek a 4. cikkben említett rendelkezésektől".

10. A 2002/14 irányelv 7. cikke szerint „[a] tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését".

11. Másrészt ezen irányelv 8. cikke a következőket írja elő:

„(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ennek az irányelvnek a rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére.

(2) A tagállamok megfelelő szankciókat állapítanak meg arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértenék az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük."

12. Végül a 2002/14 irányelv 11. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy „[a] tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. március 23-ától megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján bevezetik a szükséges rendelkezéseket; a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az ebben az irányelvben megállapított eredmények. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot".

B – *A nemzeti szabályozás*

1. A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló törvény

13. A 2002/14 irányelv rendelkezéseit a 2005. május 15-én hatályba lépett, a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló 2005. május 2-i 303. sz. törvény (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, a továbbiakban: 2005. évi törvény) ültette át a dán jogba.

14. A 2005. évi törvény 3. cikke szerint ez a törvény nem alkalmazható, ha a munkaadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége olyan kollektív szerződésből vagy megállapodásból ered, melynek tartalma megfelel legalább a 2002/14/EK irányelv előírásainak.

15. A 2005. évi törvény 8. cikke úgy rendelkezik, hogy „[a] munkavállalók nevében tájékoztatási és konzultációs joggal rendelkező képviselőket az azonos vagy hasonló szakmai terület üzemi megbízottai részére biztosított védelemmel megegyező védelemben kell részesíteni a felmondással és a foglalkoztatásuk feltételeit befolyásoló egyéb hátrányos következményekkel szemben".

16. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy ez az előírás az üzemi megbízottak és a munkavállalók képviselői részére biztosított szokásos felmondási védelemre utal, amelyet (a vezetőkre vonatkozó szerződéseken kívül) gyakorlatilag minden kollektív szerződés és megállapodás tartalmaz Dániában. Ez a felmondási védelem magában foglalja, hogy a munkaadó viseli az arra vonatkozó bizonyítás terhét, hogy az ebbe a csoportba tartozó üzemi megbízottakra vonatkozó felmondásnak kényszerítő okai vannak, és ezért nem volt lehetséges a felmondást például egy másik személy munkaviszonyának felmondásával elkerülni.

2. A munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalókról szóló törvény

17. Minden, a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalókról szóló törvény (funktionærloven, a továbbiakban: FL) hatálya alá tartozó munkavállaló védelmet élvez a jogellenes felmondással szemben az FL 2.b. §-a alapján, amely kártérítésként legfeljebb hathavi bér kifizetését írja elő arra az esetre, ha a felmondás nem tekinthető indokoltnak a munkavállaló viselkedése vagy a vállalkozás helyzetének fényében.

18. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy az FL 2.b. §-ában biztosított védelem kevésbé széles körű, mint a kollektív szerződések és megállapodások hatálya alá tartozó üzemi megbízottaknál alkalmazandó kényszerítő ok követelményével biztosított védelem.

3. A Samarbejdsaftalen

19. A Samarbejdsaftalen a két nagy dán szakszervezeti, illetve munkaadói szövetség, a Landsorganisationen i Danmark (Dán Szakszervezetek Szövetsége, a továbbiakban: LO) és a DA között létrejött, az üzemi tanácsok szervezetére és működésére vonatkozó együttműködési megállapodás (a továbbiakban: Samarbejdsaftalen). E megállapodás új változata 2005. március 23-án lépett hatályba.

20. A Samarbejdsaftalen egyike a 2002/14 irányelv rendelkezéseinek szerződéses úton való átültetésére hozott számos intézkedésnek. A legalább 35 főt foglalkoztató vállalkozásokra vonatkozik, és a munkaadók és munkavállalók képviselőiből létrehozott üzemi tanács felállítását előíró rendelkezéseket tartalmazza.

21. E megállapodás értelmében például a munkavállalók azon képviselőjét, aki nem üzemi megbízott is egyben, elbocsátása esetén az őt az FL alapján megillető felmondási idő mellett további, legfeljebb hat hét felmondási idő illeti meg. A munkavállalók képviselőjének nem jár ez a hathetes meghosszabbítás, ha a felmondási idő ezzel meghaladná az azonos szakmai csoport üzemi megbízottjára alkalmazandó felmondási időt.

22. A Vestre Landsret (Dánia) által adott magyarázatokból következik, hogy a Samarbejdsaftalen 2005. évi módosításai lehetővé tették a kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alá tartozó valamennyi szakmai csoport részére az üzemi tanácsban való részvételt, így a Samarbejdsaftalent aláíró felek által nem képviselt szakmai csoportok részére is. Lehetővé tették minden azonos szakmát űző vagy meghatározott képesítésű csoportnak is a részvételét. Ezek a módosítások kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alá nem tartozó személyekre és szakmai csoportokra, így a mérnökökre is kiterjednek.

II – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

23. B. Holstot a BWV 1984. július 1-jétől alkalmazta egyedi munkaszerződéssel projektmérnökként. Munkaviszonyban álló munkavállalónak minősül, és a kérdést előterjesztő bíróság szerint az FL hatálya alá tartozik.

24. 2001-ben B. Holstot a mérnökök csoportja a mérnök munkavállalók képviselőjeként beválasztotta az üzemi tanácsba. Ez a Samarbejdsaftalennek megfelelően létrehozott tanács a munkaadó és a munkavállalók képviselőiből áll. A tanácson belül a munkavállalók képviselői az LO-n belül szervezett munkavállalók képviselői és más munkavállalói csoportok képviselői közül kerültek ki.

25. B. Holstnak, más alkalmazottakkal együtt, létszámleépítésre hivatkozva felmondtak. Ezt a felmondást 2006. január 24-én közölték hat hónapos felmondási idővel.

26. B. Holst tagja az IDA-nak. A dán mérnökök társasága nem tagja az LO-nak, és sem a mérnökök szakmai csoportjára, sem a munkavállalók más csoportjára nézve nem kötött kollektív szerződést a BWV-vel.

27. A BWV körülbelül 240 személyt foglalkoztat. A BWV tagja a Dansk Industri nevű munkaadói egyesületnek (a továbbiakban: DI). A DI tagja a DA-nak.

28. 2006. november 8-án az IDA B. Holst érdekében eljárva kártérítési keresetet nyújtott be a Byretten i Esbjerghez (esbjergi elsőfokú bíróság, Dánia), azt kérve, hogy a BWV-t kötelezzék végkielégítés kifizetésére B. Holst részére az FL alapján. Az IDA álláspontja szerint a felmondás nem objektív okokon alapult. Azt is előadta, hogy B. Holstot a munkavállalók üzemi tanácson belüli képviselőjeként a felmondással szemben a 2002/14 irányelv 7. cikke alapján különleges, azaz az FL-ben biztosított védelmet meghaladó védelem illeti meg.

29. A DI a BWV megbízottjaként eljárva arra hivatkozva kérte a kereset elutasítását, hogy az a felmondási idő, amelyre B. Holst mind az FL, mind a Samarbejdsaftalen alapján jogosult volt, megfelelt a 2002/14 irányelv 7. cikkéből fakadó követelményeknek.

30. Az alapeljárásban részt vevő felek úgy határoztak, hogy az ügyet a kérdést előterjesztő bíróság elé utalják, a DA ettől a szakasztól kezdve minősül a BWV megbízottjának.

31. Mivel úgy ítélte meg, hogy az alapeljárásban való döntéshozatal a 2002/14 irányelv értelmezését igényli, a Vestre Landsret úgy döntött, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A felek között vita van abban a kérdésben, hogy a […] 2002/14 […] irányelvet a [DA] és az [LO] között létrejött ún. »Samarbejdsaftalen« megállapodás megfelelően ültette-e át. Ezzel összefüggésben tisztázni kell, hogy ellentétes-e a közösségi szabályokkal az említett irányelv oly módon történő átültetése, amelynek eredményeképpen a munkavállalók csoportjai olyan szociális partnerek között megkötött kollektív szerződés hatálya alá tartoznak, amelyek nem képviselik az érintett szakmai csoportját, és az említett kollektív szerződés nem

alkalmazandó az érintett szakmai csoportjára.

3) Amennyiben az alapeljárás felperese vonatkozásában a Samarbejdsaftalen megfelelően ültette át a 2002/14 irányelvet, akkor megfelelően ültették-e át az irányelv 7. cikkét, ha megállapítható, hogy Samarbejdsaftalen bizonyos szakmai csoportokra nézve nem tartalmaz magasabb szintű felmondási védelmet?

3) Amennyiben az alapeljárás felperese [a 2005. évi] törvény hatálya alá tartozik, [a 2002/14] irányelv 7. cikkének követelményével, miszerint »megfelelő védelmet […] és megfelelő garanciát« […] kell biztosítani, »amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését«, ellentétes-e a 7. cikknek [a 2005. évi] törvény 8. cikkével történt átültetése, amely szerint »[a] munkavállalók nevében tájékoztatási és konzultációs joggal rendelkező képviselőket az azonos vagy hasonló szakmai terület üzemi megbízottai részére biztosított védelemmel megegyező védelemben kell részesíteni a felmondással és a foglalkoztatásuk feltételeit befolyásoló egyéb hátrányos következményekkel szemben«, ha az átültetés a kollektív szerződés vagy megállapodás hatálya alá nem tartozó szakmai csoportok részére nem tartalmaz magasabb szintű felmondási védelmet?”

32. E kérdésekkel kapcsolatban az IDA, a DA, a Dán Királyság és az Európai Közösségek Bizottsága tette meg szóban és írásban észrevételeit.

III – Elemzés

A – *Az első kérdésről*

33. Első kérdésében a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2002/14 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy az kizárja, hogy olyan munkavállalóra is lehessen alkalmazni ezt a szerződést, aki nem tagja a kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetnek.

34. Az e kérdésre adandó válasz közvetlenül következik az Andersen-ügyben 2008. december 18-án hozott ítéletből [3]. A Højesteret (Dánia) akkor előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordult a Bírósághoz, melyben a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony

3 – A C-306/07. sz. ügy (EBHT 2008., I-10279. o.).

feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv [4] több rendelkezésének értelmezését kérte.

35. A Bíróság ítéletében egyrészt megállapította, hogy a 91/533 irányelv 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az ezen irányelv rendelkezéseinek nemzeti jogba történő átültetését biztosító kollektív szerződés akkor is alkalmazandó a munkavállalóra, ha az nem tagja az ilyen kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem. Másrészt úgy ítélte meg, hogy a 91/533 irányelv 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, hogy az olyan munkavállalót, aki nem tagja a munkaviszonyára vonatkozó kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, e rendelkezés értelmében az e kollektív szerződés „hatálya alá tartozónak" tekintsék.

36. A Bíróság annak alapulvételével jutott erre a következtetésre, hogy az irányelv biztosítja a lehetőséget a tagállamoknak, hogy a szociális partnerekre bízhatják az említett irányelv átültetéséhez szükséges rendelkezések bevezetését, különösen kollektív szerződések megkötésével. [5] Azt is megállapította, hogy a tagállamok számára biztosított ezen lehetőség összhangban áll a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, amely szerint a tagállamoknak lehetősége van arra, hogy elsősorban a szociális partnerekre bízzák azon szociálpolitikai célok megvalósítását, amelyeket az e területre vonatkozó irányelv meghatároz. [6]

37. A Bíróság azt is megjegyezte, hogy ez a lehetőség nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettség alól, hogy a megfelelő jogszabályi vagy közigazgatási intézkedések útján biztosítsák, hogy minden munkavállaló teljes mértékben részesülhessen a számára az 91/533 irányelvben előírt védelemben; az állami garanciáknak minden olyan esetben érvényesülniük kell, amikor e védelem más módon nem biztosított, többek között akkor, amikor e védelem azért hiányzik, mert az érintett munkavállaló nem szakszervezeti tag. [7]

38. Ezen megállapítások nyomán a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a 91/533 irányelvvel mint olyannal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az olyan munkavállaló, aki nem tagja az ezen irányelv rendelkezéseit átültető kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek egyikének sem, ettől függetlenül e

4 – HL L 288., 32. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 3. o.

5 – A fent hivatkozott Andersen-ügyben hozott ítélet 24. és 35. pontja.

6 – Ugyanott, 25. pont.

7 – Ugyanott, 26. pont.

kollektív szerződés alapján teljes mértékben részesülhet az említett irányelvben előírt védelemben. [8] Másrészt a második kérdés vizsgálata nyomán azt is megjegyezte, hogy mivel azon személyek köre, akikre a kollektív szerződés hatálya kiterjed, teljesen független lehet attól a ténytől, hogy e személyek tagjai-e, vagy sem az e kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetek valamelyikének (ez a helyzet többek között az általános hatályú kollektív szerződések esetében is), az a körülmény, hogy valamely természetes személy nem tagja ilyen munkavállalói szervezetnek, önmagában nem jelenti azt, hogy e személy kikerülne a kérdéses kollektív szerződés által biztosított jogi védelem alól. [9]

39. A Bíróság a 91/533 irányelv esetében azt is elismerte, hogy nem ellentétes a közösségi joggal, hogy egy irányelvet átültető kollektív szerződés személyi hatálya nem kizárólag azokra a munkavállalókra terjed ki, akik a kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetekhez tartoznak. Ez az irányelv tehát nem gyakorol semmilyen befolyást az átültető kollektív szerződések személyi hatályára. Az a fontos, hogy az említett irányelvben foglalt követelményeknek való megfelelés érdekében végső soron minden tagállam garantálja, hogy a munkavállalók egyik csoportja se legyen kizárva az irányelv által biztosított védelemből.

40. A Bíróság egyébként a kérdést előterjesztő bíróságra bízta, hogy vizsgáljon meg több olyan rendelkezést, amely a 91/533 irányelv helyes átültetését célozta. Arra is felkérte a kérdést előterjesztő bíróságot, hogy vizsgálja meg, hogy a dán szabályozás a szóban forgó kollektív szerződés hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló számára azonos módon biztosítja-e azt a jogot, hogy az e kollektív szerződésben előírt, védelmet biztosító rendelkezésekre a nemzeti bíróság előtt hivatkozhasson, függetlenül attól, hogy a munkavállaló munkavállalói szervezetnek tagja-e, vagy sem. [10] A Bíróság szerint a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak megvizsgálása is, hogy az olyan munkavállaló, mint R. Andersen, az említett kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. [11]

41. Álláspontom szerint a Bíróságnak a 91/533 irányelvvel kapcsolatban adott indokolása tökéletesen alkalmazható a 2002/14 irányelvvel összefüggésben is. Ez ugyanis kifejezi a közösségi jogalkotó azonos szándékát, mely szerint biztosítja a lehetőséget a tagállamoknak, hogy a szociális partnerekre bízhassák az említett irányelvben rögzített

8 – Ugyanott, 27. pont.
9 – Ugyanott, 34. pont.
10 – Ugyanott, 28. és 29. pont.
11 – Ugyanott, 37. pont.

célok eléréséhez szükséges rendelkezések bevezetését. Elegendő az irányelv (23) preambulumbekezdésére, 1. cikkének (2) és (5) bekezdésére, valamint 11. cikkének (1) bekezdésére utalni. Ugyanakkor az említett irányelv nem határozza meg az átültető kollektív szerződések személyi hatályát, mivel az egyes tagállamoknak kell meghozniuk a 2002/14 irányelv céljainak eléréséhez szükséges – különösen kiegészítő védelmi rendszer létrehozására vonatkozó – rendelkezéseket.

B – *A második és harmadik kérdésről*

44. Második és harmadik kérdésében a kérdést előterjesztő bíróság két különböző feltételezésből indul ki, mely szerint a munkavállalók képviselőjére, vagyis B. Holstra vagy a Samarbejdsaftalent, vagy a 2005. évi törvényben foglalt kiegészítő védelmi mechanizmust kell alkalmazni. Láthattuk, hogy ennek a bíróságnak a feladata meghatározni, hogy melyik nemzeti átültető jogszabály alkalmazandó B. Holst esetében.

42. Véleményem szerint a kérdést előterjesztő bíróság részére a Bíróság fent hivatkozott Andersen-ügyben hozott ítéletében tett megállapításaihoz hasonlóan azt a választ kell adni, hogy a 2002/14 irányelvet akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, ha olyan munkavállalóra is lehet alkalmazni ezt a szerződést, aki nem tagja a kollektív szerződést aláíró munkavállalói szervezetnek.

45. Ezt a problémát a nemzeti jog hatáskörébe kell utalni, és a második és harmadik kérdést együtt kell vizsgálni, amennyiben mindkettő a 2002/14 irányelv 7. cikkének értelmezésére irányul. Ezen kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy e cikket úgy kell-e értelmezni, hogy az előírja, hogy a munkavállalók képviselői magasabb szintű felmondási védelmet élveznek.

43. Végül megjegyzem, hogy a Bíróság előtt vitatott kérdéseket, melyek arra keresik a választ, hogy egyrészt a munkavállalók képviselője – mint B. Holst – a Samarbejdsaftalen hatálya alá tartozik-e, vagy sem, illetve másrészt annak ellenére, hogy nem tagja a Samarbejdsaftalent aláíró munkavállalói szervezetnek, a nemzeti bíróságok előtt hivatkozhat-e ezen megállapodás védelmi előírásaira, a kérdést előterjesztő bíróságnak kell eldöntenie.

46. Az említett cikk szövegének vizsgálata és a 2002/14 irányelv céljának figyelembevétele alapján arra a következtetésre jutottam, hogy erre a kérdésre nemmel kell válaszolni.

47. Emlékeztetek arra, hogy az irányelv 7. cikke értelmében „[a] tagállamok bizto-

sítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését". A közösségi jogalkotó által elfogadott megfogalmazás széles körű mérlegelési lehetőséget hagy a tagállamok és a szociális partnerek számára ahhoz, hogy meghozzák a munkavállalók képviselői feladatának megfelelő gyakorlásához szükséges intézkedéseket. Semmilyen különleges intézkedés nincs előírva. El tudnám képzelni például, hogy a közösségi jogalkotó részletesebben előírja, hogy a munkavállalók képviselői rendelkezzenek a tevékenységük kifejtéséhez szükséges helyiséggel és felszereléssel, képzésben részesülhessenek, vagy, hogy joguk legyen a munkából való fizetett távolmaradáshoz. Semmi ilyesmi nem következik a 2002/14 irányelv 7. cikkének előírásaiból, sőt a munkavállalók képviselőinek magasabb szintű felmondási védelmének követelménye sem.

48. Azt is ki kell emelni, hogy mind az irányelv jogalapját képező EK 137. cikk második bekezdéséből, mind az említett irányelv (18) preambulumbekezdésből és 1. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik, hogy annak célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása. [12] A keret általános jellege és az a tény, hogy a 2002/14 irányelv kizárólag minimumkövetelményeket ír elő, véleményem szerint nem egyeztethetők össze azzal az értelmezéssel, amely olyan tartalommal töltené ki az irányelv 7. cikke megfogalmazásának pontatlanságából származó hézagot, hogy a munkavállalók képviselői magasabb szintű felmondási védelmet élveznek.

49. Ezért gondolom úgy, hogy a 2002/14 irányelv 7. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő azt, hogy a munkavállalók képviselői magasabb szintű felmondási védelmet élveznek.

50. Függetlenül ettől, véleményem szerint a 2002/14 irányelv 8. cikkének (1) és (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 7. cikkéből az következik, hogy a munkavállalók képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni a munkavállalók által, velük szemben megbízatásuk teljesítése miatt, továbbá annak lejártát követően alkalmazott esetleges hátrányos vagy diszkriminatív intézkedésekkel szemben, különösen ezen minőségükön vagy a munkavállalók képviselőiként kifejtett tevékenységükön alapuló felmondás esetén. A munkavállalók képviselőinek e feladatuk ellátásával összefüggő okból való felmondás tehát összeegyeztethetetlen lenne azzal a követelménnyel, mely szerint lehetővé kell tenni a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.

12 – A C-385/05. sz., Confédération générale du travail és társai ügyben 2007. január 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-611. o.) 36. pontja.

51. A munkavállalók azon képviselőinek, akiknek felmondtak, lehetővé kell tenni tehát, hogy közigazgatási vagy bírósági eljárásban, vagy akár szakmai egyeztető mechanizmusok útján felülvizsgáltathassák a felmondás okait. Ha bebizonyosodik, hogy a felmondást a munkavállalók képviselője e tevékenységének kifejtésével összefüggő ok indokolta, a munkáltató ezen magatartását megfelelő, azaz eredményes, arányos és elrettentő szankcióval kellene sújtani.

52. A munkavállalók képviselőinek a munkáltató felmondó határozatával szembeni védelmét szolgáló minimális alapszint tehát az a lehetőség, hogy megvizsgáltathassák, a nekik való felmondás e minőségüknek vagy a munkavállalók képviselőiként kifejtett tevékenységüknek tulajdonítható-e, és amennyiben előbbi bebizonyosodik, akkor elérhessék a munkáltató magatartásának szankcionálását.

53. Ha mindezek után összevetem a dán jogot a 2002/14 irányelv 7. cikkének általam elfogadhatónak tartott értelmezésével, úgy gondolom, hogy ez a jog annyiban megfelel az irányelv előírásainak, hogy nem a védelem imént meghatározott minimális alapszintje alatt helyezkedik el.

54. A Bíróság előtt a 2002/14 irányelv átültetésére elfogadott különböző jogszabályokról adott leírás azt mutatja, hogy a munkavállalók képviselője bizonyos fokú felmondási védelemben részesül, amely attól függően eltérő, hogy kollektív szerződés vagy átültető jogszabály hatálya alá tartozik.

55. Így a Samarbejdsaftalen hatálya alá tartozó, egyidejűleg üzemi megbízotti feladatot el nem látó munkavállalói képviselő védelme lényegében – bizonyos korlátozások mellett – abban áll, hogy megilleti a hat héttel meghosszabbított felmondási idő. Ugyanakkor a munkavállalók azon képviselője, aki nem tartozik e kollektív szerződés hatálya alá, és így a 2005. évi törvényben megállapított kiegészítő védelemben részesül, potenciálisan ugyanazt a védelmet élvezi, mint az azonos vagy egyenértékű szakmai csoportok által megválasztott üzemi megbízottak, azaz nekik felmondani csak kényszerítő okból lehet.

56. Úgy tűnik számomra, hogy a munkavállalók képviselői felmondási védelmében fennálló különbségek önmagukban nem összeegyeztethetetlenek a 2002/14 irányelvben megállapított védelemmel. Éppen ellenkezőleg, ezek az eltérések annak a széles mérlegelési lehetőségnek a következményei, amelyet az irányelv a tagállamoknak hagy, illetve annak a tagállamok számára biztosított lehetőségnek, hogy a szociális partnerekre bízhatják az említett irányelv végrehajtását. A különböző eltérések lehetőségét egyébként

a közösségi jogalkotó kifejezetten elismeri a 2002/14 irányelv 5. cikkében, amely meghatározza a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a módozatait.

57. A munkavállalók képviselőinek felmondási védelmében fennálló különbségek egyébként a 2002/14 irányelvben előírt követelmények minimális jellegéből is következnek, amely lehetővé teszi, hogy rájuk nézve kedvezőbb rendelkezéseket, illetve gyakorlatokat fogadjanak el. Az is megállapítható, ahogy a jelen ügyben is, hogy az irányelvet átültető jogszabály sokkal erősebben védi a munkavállalók képviselőit a felmondással szemben, mint az irányelvet szintén átültető kollektív szerződés. Ennek ellenkezője is bekövetkezhet.

58. Akármi legyen is az irányelv és különösen annak 7. cikke átültetésének a módja, az a fontos, hogy a nemzeti jog biztosítsa a védelem e cikkben meghatározott minimális alapszintjét, azaz hogy a munkavállalók képviselője, akinek felmondtak – adott esetben a jogellenes felmondással szemben védelmet biztosító, valamennyi munkavállalóra alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések alapján – felülvizsgáltathassa, hogy a felmondás e minőségének vagy a munkavállalók képviselőjeként kifejtett tevékenységének tudható-e be, és ha ez a helyzet, akkor arra, hogy elérhesse a munkáltató ezen magatartásának szankcionálását. Ha valamely munkavállaló a munkavállalók képviselőjévé válik, e tevékenységének gyakorlását figyelembe kell venni annak megállapítása során, hogy a neki való felmondást konkrét és objektív okok indokolták, vagy azt jogellenesnek kell tekinteni.

59. Úgy tűnik számomra, hogy a dán jog összhangban van ezzel a követelménnyel abban az értelemben, hogy a Bírósághoz benyújtott észrevételek alapján, ha a munkavállalók képviselője, mint B. Holst is, munkavállalóként az FL hatálya alá tartozik, hivatkozhat ezen törvény 2.b. §-ára, amely kártérítésként legfeljebb hathavi bér kifizetését írja elő arra az esetre, ha a felmondás nem tekinthető indokoltnak a munkavállaló magatartása vagy a vállalkozás helyzetének fényében. Amennyiben e cikk alkalmazásában a munkavállalók képviselőjének való felmondás e minőségével, vagy a munkavállalók képviselőjeként folytatott tevékenységével függ össze, az a munkáltató szankcionálását lehetővé tevő jogellenes felmondásnak tekinthető, akkor véleményem szerint a dán jog tiszteletben tartja a munkavállalók képviselői védelmének lényegi elemeit, amelyek a 2002/14 irányelv 8. cikkének (1) és (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 7. cikkéből következnek.

60. Mindezek alapján azon az álláspontonvagyok, hogy bár a 2002/14 irányelv 7. cikkét véleményem szerint akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő azt, hogy a munkavállalók képviselői magasabb szintű felmondási védelmet élveznek, ugyanezen irányelv 8. cikkének (1) és (2) bekezdésével össze-

függésben értelmezve ebből a cikkből az következik, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőséggel bírniuk arra, hogy – adott esetben a jogellenes felmondással szemben védő, valamennyi munkavállalóra alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések alapján – felülvizsgáltathassák, hogy a felmondás e minőségüknek vagy a munkavállalók képviselőjeként kifejtett tevékenységüknek tudható-e be, és ha ez a helyzet, akkor arra, hogy elérhessék a munkáltató ezen magatartásának szankcionálását.

IV – Végkövetkeztetések

61. Ezekre a megfontolásokra tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy a következőket állapítsa meg:

„1) Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, ha olyan munkavállalóra is lehet alkalmazni a kollektív szerződést, aki nem tagja az ezt a szerződést aláíró munkavállalói szervezetnek.

2) A 2002/14 irányelv 7. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő, hogy a munkavállalók képviselői magasabb szintű felmondási védelmet élveznek. Ugyanakkor ugyanezen irányelv 8. cikkének (1) és (2) bekezdésével összefüggésben értelmezve ebből a cikkből az is következik, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőséggel kell bírniuk arra, hogy – adott esetben a jogellenes felmondással szemben védő, valamennyi munkavállalóra alkalmazandó nemzeti jogi rendelkezések alapján – felülvizsgáltathassák, hogy a felmondás e minőségüknek vagy

a munkavállalók képviselőjeként kifejtett tevékenységüknek tudható-e be, és ha ez a helyzet, akkor arra, hogy elérhessék a munkáltató ezen magatartásának szankcionálását.”