SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA YVESA BOTA,

predstavljeni 29. oktobra 2009 [1]

1. Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. [2]

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Ingeniørforeningen i Danmark (danska inženirska zveza, v nadaljevanju: IDA), ki zastopa Bertrama Holsta, nekdanjega zaposlenega družbe Babcock & Wilcox Vølund ApS (v nadaljevanju: BWV), in Dansk Arbejdsgiverforening (zveza delodajalcev Danske, v nadaljevanju: DA), ki zastopa družbo BWV, ker je to podjetje B. Holsta odpustilo.

3. Glavno vprašanje, ki se zastavlja v tej zadevi, je, ali člen 7 Direktive 2002/14 – ki določa, da „[d]ržave članice zagotovijo, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene“ – pomeni, da morajo ti predstavniki uživati posebno pravno varstvo pred odpovedjo.

4. V teh sklepnih predlogih Sodišču predlagam, naj odloči, prvič, da je treba Direktivo 2002/14 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se za delavca, ki ni član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, ta pogodba lahko uporablja.

5. Drugič, predlagam, naj Sodišče odloči, da je treba člen 7 Direktive 2002/14 razlagati tako, da ne določa, da so predstavniki delavcev upravičeni do posebnega pravnega varstva pred odpovedjo. Pojasnjujem, da je iz tega člena v povezavi s členom 8(1) in (2) te direktive vendarle razvidno, da morajo predstavniki delavcev – po potrebi opirajoč se na nacionalne določbe, ki se uporabljajo za vse delavce in jih varujejo pred nezakonito odpovedjo – imeti možnost preveriti, ali jim

1 – Jezik izvirnika: francoščina.
2 – UL L 80, str. 29.

je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi njihovega položaja predstavnika delavcev ali njihove dejavnosti v tej vlogi, in, če se to potrdi, zahtevati sankcioniranje takega ravnanja delodajalca.

3. Pri določanju ali izvajanju načinov ureditve obveščanja in posvetovanja delodajalec in predstavniki delavcev sodelujejo in obvezno upoštevajo vzajemne pravice in obveznosti, upoštevajoč interese obojih, podjetja ali obrata in delavcev."

I – Pravni okvir

7. Predstavniki delavcev so v členu 2(e) Direktive 2002/14 opredeljeni kot „predstavniki delavcev, ki jih predvideva nacionalna zakonodaja in/ali praksa".

A – *Pravo Skupnosti*

6. Člen 1 Direktive 2002/14 določa:

8. Člen 4(1) te direktive določa, da države članice „[s]kladno z načeli, določenimi v členu 1, in brez vpliva na katere koli veljavne določbe in/ali prakse, ki so ugodnejše za delavce, […] določijo načine ureditve izvajanja pravice do obveščanja in posvetovanja na ustrezni ravni [v skladu s tem členom]."

„1. Namen te direktive je oblikovati splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Skupnosti.

2. Načini ureditve obveščanja in posvetovanja se določijo in izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso v odnosih med delodajalci in delavci v posameznih državah članicah, tako da se zagotovi njihova učinkovitost.

9. Člen 5 te direktive poleg tega določa, da lahko „[d]ržave članice […] socialnim partnerjem na ustrezni ravni, vključno na ravni podjetja ali obrata, zaupajo, da svobodno in kadar koli skladno s sporazumom, ki ga dosežejo po pogajanju, določijo načine ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci. V teh sporazumih in sporazumih, ki že veljajo na dan, določen v členu 11, pa tudi v vseh poznejših obnovitvah teh sporazumov,

se lahko predpišejo, ob upoštevanju načel iz člena 1 in pod pogoji in omejitvami, ki jih opredelijo države članice, določbe, ki se razlikujejo od določb, navedenih v členu 4.“

10. Člen 7 Direktive 2002/14 določa, da „[d]ržave članice zagotovijo, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene“.

11. Člen 8 te direktive poleg tega določa:

„1. Države članice predvidijo ustrezne ukrepe za primer, da delodajalec ali predstavniki delavcev ne upoštevajo določb te direktive. Zlasti zagotovijo, da so na razpolago ustrezni sodni in drugi postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

2. Države članice predvidijo ustrezne sankcije, ki se uporabljajo, če delodajalec ali predstavniki delavcev kršijo to direktivo. Te sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.“

12. Nazadnje, člen 11(1) Direktive 2002/14 določa, da „[d]ržave članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 23. marca 2005 ali pa zagotovijo, da socialni partnerji do tega datuma na podlagi sporazuma uvedejo potrebne predpise, pri čemer morajo države članice sprejeti vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo cilje, ki jih nalaga ta direktiva. O tem takoj obvestijo Komisijo“.

B – *Nacionalna ureditev*

1. Ureditev obveščanja in posvetovanja z delavci

13. Direktiva 2002/14 je bila prenesena v dansko pravo z zakonom št. 303 o obveščanju in posvetovanju z delavci z dne 2. maja 2005 (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, v nadaljevanju: zakon iz leta 2005), ki je začel veljati 15. maja 2005.

14. V skladu s členom 3 zakona iz leta 2005 se ta ne uporablja, če obveznost obveščanja in posvetovanja z delavci, ki jo ima delodajalec, izhaja iz sporazuma ali kolektivne pogodbe, katere vsebina ustreza vsaj določbam Direktive 2002/14.

15. Člen 8 zakona iz leta 2005 določa, da je treba „[p]redstavnike, ki jih je treba obveščati in se z njimi posvetovati v imenu delavcev, […] varovati pred odpovedjo ali kakršnimi koli spremembami delovnih pogojev na enak način kot predstavnike sindikata na istem ali podobnem poklicnem področju“.

16. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da se ta določba nanaša na splošno varstvo pred odpovedjo predstavnikov osebja in sindikatov, ki je predpisano v skoraj vseh danskih sporazumih in kolektivnih pogodbah (razen vodstvenega osebja). To varstvo vključuje obveznost delodajalca, da dokaže obstoj nujnih razlogov za odpoved predstavnikom osebja tega poklicnega področja in da se tej odpovedi ne da izogniti na primer z odpovedjo drugemu zaposlenemu.

2. Zakon o zaposlenih

17. Vsi delavci, na katere se nanaša zakon o zaposlenih (funktionærloven, v nadaljevanju: zakon FL), imajo zagotovljeno varstvo pred nezakonito odpovedjo z uporabo člena 2b zakona FL, ki določa, da odpravnina lahko znaša do šest mesečnih plač, če odpovedi pogodbe o zaposlitvi glede na obnašanje delavca ali položaj podjetja ni mogoče šteti za upravičeno.

18. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je varstvo, predpisano v členu 2b zakona FL, šibkejše kot tisto, ki ga ima predstavnik osebja na podlagi sporazumov in kolektivnih pogodb, ki določajo obveznost dokazati nujne razloge.

3. Samarbejdsaftalen

19. Gre za sporazum o sodelovanju, sklenjen med velikima danskima združenjema sindikalistov in delodajalcev, in sicer Landsorganisationen i Danmark (danska konfederacija sindikatov, v nadaljevanju: LO) in DA, glede organiziranosti in delovanja svetov podjetij (v nadaljevanju: Samarbejdsaftalen). Nova različica tega sporazuma je začela veljati 23. marca 2005.

20. Samarbejdsaftalen je eden izmed ukrepov za prenos Direktive 2002/14 po pogodbeni poti. Uporablja se za podjetja z več kot 35 zaposlenimi in vsebuje določbe, ki določajo ustanovitev sveta podjetij, sestavljenega iz predstavnikov vodstva in zaposlenih.

21. Na podlagi tega sporazuma ima predstavnik delavcev, ki ni imenovan za predstavnika osebja, pri odpovedi šest tednov daljši odpovedni rok, kot je rok, na katerega se lahko sklicuje na primer na podlagi zakona FL. Vendar naj predstavnik delavcev ne bi bil upravičen do podaljšanja šestih tednov, če se pokaže, da je odpovedni rok daljši kot tisti, do katerega bi bil upravičen predstavnik osebja istega poklicnega področja.

22. Iz pojasnil, ki jih je dalo Vestre Landsret (Danska), je razvidno, da je bilo s spremembami Samarbejdsaftalen leta 2005 v svetu podjetja dovoljeno zastopanje vseh poklicnih področij, na katera se nanaša sporazum ali kolektivna pogodba, tudi tistih, ki jih ne zastopa katera od strank podpisnic Samarbejdsaftalen. Dovoljena je bila tudi navzočnost predstavnikov vsake skupine oseb, ki izvajajo isto dejavnost ali imajo neko določeno izobrazbo. S tem so mišljena poklicna področja ali osebe, na katere se sporazum ali kolektivna pogodba ne nanaša, na primer inženirji.

II – Postopek v glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

23. Družba BWV je B. Holsta zaposlila 1. julija 1984 prek individualne pogodbe o zaposlitvi kot projektnega inženirja. Ima status zaposlenega in zanj po navedbah predložitvenega sodišča velja zakon FL.

24. Kolegij inženirjev je B. Holsta leta 2001 izvolil v svet podjetja BWV kot delavca, predstavnika inženirjev. Ta svet, ki je bil ustanovljen v skladu z Samarbejdsaftalen, sestavljajo predstavniki vodstva in zaposlenih. V tem svetu so med predstavniki zaposlenih predstavniki zaposlenih, organiziranih v okviru LO, in predstavniki drugih skupin zaposlenih.

25. B. Holst je bil skupaj z drugimi zaposlenimi predmet postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zmanjšanja zaposlenih v podjetju. O odpovedi z odpovednim rokom šest mesecev je bil obveščen 24. januarja 2006.

26. B. Holst je član IDA. Ta danska inženirska zveza ni članica LO in z družbo BWV ni sklenila kolektivne pogodbe niti za poklicno področje inženirjev niti za katero koli drugo kategorijo delavcev.

27. Družba BWV ima približno 240 zaposlenih. Je članica organizacije delodajalcev Dansk Industri (v nadaljevanju: DI). DI je članica DA.

28. IDA je 8. novembra 2006 v imenu B. Holsta vložila odškodninsko tožbo pred Byretten i Esbjerg (sodišče prve stopnje Esbjerg, Danska), s katero je predlagala, naj se družbi BWV na podlagi zakona FL naloži plačilo odpravnine B. Holstu. IDA je ocenila, da odpoved ni temeljila na objektivnih razlogih. Trdila je tudi, da je B. Holst pri zastopanju delavcev v svetu podjetja užival posebno varstvo pred odpovedjo na podlagi člena 7 Direktive 2002/14, in sicer varstvo, ki presega tisto, ki ga predpisuje zakon FL.

29. DI je v vlogi pooblaščenke družbe BWV predlagala zavrnitev tega predloga, pri tem pa je zlasti trdila, da je odpovedni rok, do katerega je bil B. Holst upravičen tako na podlagi zakona FL kot na podlagi Samarbejdsaftalen, izpolnjeval zahteve Direktive 2002/14, kot so določene v njenem členu 7.

30. Stranke v postopku v glavni stvari so se strinjale, da se zadeva predloži predložitvenemu sodišču; v tej fazi je DA postala pooblaščenka družbe BWV.

31. Ker je Vestre Landsret menilo, da rešitev spora v glavni stvari zahteva razlago Direktive 2002/14, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Med strankama obstaja nesoglasje glede vprašanja, ali je bila Direktiva 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti pravilno prenesena s sporazumom ‚Samarbejdsaftalen' med [DA] in [LO]. Ali v zvezi s tem pravila Skupnosti nasprotujejo, da bi bila navedena direktiva prenesena tako, da bi bile

skupine delavcev zajete s kolektivno pogodbo med socialnimi partnerji, ki ne predstavljajo poklicnih področij zadevnih oseb, in da v kolektivni pogodbi poklicno področje zadevnih oseb ni zajeto?

2. V primeru, da je bila v zvezi s tožečo stranko v postopku v glavni stvari Direktiva 2002/14/ES pravilno prenesena s sporazumom Samarbejdsaftalen med DA in LO, ali je bil člen 7 Direktive pravilno prenesen, če je ugotovljeno, da v sporazumu Samarbejdsaftalen ni določeno posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določeno poklicno področje?

3. V primeru, da za tožečo stranko v postopku v glavni stvari velja zakon [iz leta 2005], ali zahteve iz člena 7 Direktive [2002/14] v zvezi s tem, da so ‚[predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog] ustrezno zaščiteni, in jim [države članice] omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene', ovirajo prenos člena 7 Direktive, kot je bil opravljen s členom 8 zakona [iz leta 2005], ki določa, [da]: ‚[p]redstavnike, ki jih je treba obveščati in se z njimi posvetovati v imenu delavcev, je treba varovati pred odpovedjo ali kakršnimi koli spremembami delovnih pogojev na enak način kot predstavnike sindikata v istem ali podobnem poklicnem področju', če izvedba za poklicna področja, ki niso zajeta s kolektivno pogodbo, ne zajema posebnega pravnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi?"

32. IDA, DA, Kraljevina Danska in Komisija so podale svoja pisna in ustna stališča o teh vprašanjih.

III – Analiza

A – *Prvo vprašanje*

33. Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2002/14 razlagati tako, da nasprotuje temu, da se za delavca, ki ni član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, ta pogodba lahko uporablja.

34. Odgovor na to vprašanje izhaja neposredno iz sodbe z dne 18. decembra 2008 v zadevi Andersen. [3] V tej zadevi se je Sodišče ukvarjalo s predlogom za sprejetje predhodne

3 – C-306/07, ZOdl., str. I-10279.

odločbe, ki ga je podalo Højesteret (Danska) v zvezi z razlago več določb Direktive Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali na delovno razmerje. [4]

35. Sodišče je v sodbi na eni strani razsodilo, da je treba člen 8(1) Direktive 91/533 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da se kolektivna pogodba, ki zagotavlja prenos določb te direktive v nacionalno pravo, uporablja za delavca, čeprav ta ni član nobenega sindikata, ki je podpisal navedeno kolektivno pogodbo. Na drugi strani je menilo, da je treba člen 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se delavec, nečlan sindikata, ki je podpisnik kolektivne pogodbe, s katero se ureja njegovo delovno razmerje, šteje za „zajetega" s to pogodbo v smislu navedenega člena.

36. Sodišče se je za utemeljitev te razlage načeloma oprlo na možnost, ki jo Direktiva 91/533 daje državam članicam, in sicer jim je dovoljeno, da uresničevanje ciljev socialne politike iz te direktive na tem področju najprej prepustijo socialnim partnerjem. [5] Poudarilo je, da je tako priznana možnost, ki jo državam članicam daje navedena direktiva, v skladu s sodno prakso Sodišča, v skladu s katero jim je dovoljeno zlasti, da socialnim partnerjem prepustijo skrb za izvajanje ciljev socialne politike, ki jih določa direktiva s tega področja. [6]

37. Sodišče je pojasnilo tudi, da ta možnost ne pomeni, da države članice niso dolžne sprejeti ustreznih zakonov in drugih predpisov, s katerimi delavcem zagotavljajo, da lahko uživajo celotno varstvo iz Direktive 91/533, saj mora državno jamstvo veljati za vse primere, v katerih varstvo iz kakršnega koli razloga ni zagotovljeno, in zlasti kadar tega varstva ni zato, ker zadevni delavci niso v sindikatu. [7]

38. Potem ko je Sodišče to pojasnilo, je odločilo, da Direktiva 91/533 sama po sebi ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da samo dejstvo, da delavec, ki ni član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, s katero se izvajajo določbe te

4 – UL L 288, str. 32.
5 – Zgoraj navedena sodba v zadevi Andersen (točki 24 in 35).
6 – Prav tam (točka 25 in navedena sodna praksa).
7 – Prav tam (točka 26).

direktive, ni ovira, da bi delavec na podlagi uporabe te kolektivne pogodbe užival celotno varstvo, določeno v navedeni direktivi. [8] Poleg tega je pri presoji drugega vprašanja navedlo, da če je lahko skupina oseb, ki je morebiti zajeta s kolektivno pogodbo – zlasti v primeru, ko se kolektivna pogodba uporablja splošno – popolnoma neodvisna od tega, ali so te osebe člani sindikata, ki je podpisnik te pogodbe, okoliščina, da oseba ni član takšnega sindikata, nima za posledico, da se tej osebi odreče pravno varstvo, ki ga daje zadevna kolektivna pogodba. [9]

39. Sodišče je tako priznalo, da pravo Skupnosti, v tem primeru Direktiva 91/533, ne nasprotuje temu, da na področje uporabe kolektivne pogodbe, s katero je direktiva prenesena, ne spadajo le tisti delavci, ki so člani sindikatov, ki so podpisniki kolektivne pogodbe. Ta direktiva torej ne vpliva na opredelitev področja uporabe *ratione personae* kolektivnih pogodb, s katerimi je bila prenesena. Za usklajenost z zahtevami iz navedene direktive je pomembno, da vsaka država članica nazadnje zagotavlja, da nobena skupina delavcev ni izključena iz varstva, ki ga ta direktiva predpisuje.

40. Sodišče je sicer predložitvenemu sodišču naložilo, naj preveri več točk, namenjenih zagotovitvi pravilnega prenosa Direktive 91/533. Predložitveno sodišče je tudi povabilo, naj preveri, ali danska ureditev dejansko vsem delavcem, ki spadajo na področje uporabe zadevne kolektivne pogodbe, ne glede na to, ali so člani sindikata, zagotavlja pravico uveljavljati varstvene določbe te kolektivne pogodbe pred nacionalnimi sodišči, kar pomeni, da vsi ti delavci uživajo enako varstvo. [10] Po mnenju Sodišča mora nacionalno sodišče preveriti tudi, ali navedena kolektivna pogodba zajema delavca, kot je R. Andersen. [11]

41. Utemeljitev, ki jo je glede Direktive 91/533 razvilo Sodišče, se po mojem mnenju lahko ponovi za Direktivo 2002/14. Ta namreč kaže enako voljo zakonodajalca Skupnosti, da se državam članicam dovoli prepustiti socialnim partnerjem sprejetje predpisov, potrebnih za izpolnitev ciljev te direktive. V zvezi s tem je dovolj sklicevanje na

8 – Prav tam (točka 27).
9 – Prav tam (točka 34).
10 – Prav tam (točki 28 in 29).
11 – Prav tam (točka 37).

triindvajseto uvodno izjavo Direktive 2002/14 in na člene 1(2), 5 in 11(1) te direktive. Poleg tega ta direktiva nima namena opredeliti področij uporabe *ratione personæ* kolektivnih pogodb, s katerimi naj bi bila prenesena, pomembno pa je, da vsaka država članica sprejme določbe, potrebne za zagotovitev, zlasti z uvedbo sistema varstva, ki se uporablja podredno, da bodo doseženi rezultati, ki jih določa Direktiva 2002/14.

42. Po mojem mnenju je torej treba, tako kot je Sodišče v bistvu odločilo v navedeni sodbi Andersen, predložitvenemu sodišču odgovoriti, da je treba Direktivo 2002/14 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se za delavca, ki ni član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, ta pogodba lahko uporablja.

43. Nazadnje pojasnjujem, da mora o vprašanjih, postavljenih Sodišču o tem – ali, na eni strani, Samarbejdsaftalen velja za predstavnika delavcev, kot je B. Holst, in, na drugi strani, ali se ta, kljub temu, da ni član sindikata, podpisnika Samarbejdsaftalen, pred nacionalnim sodiščem lahko sklicuje na varstvene določbe te pogodbe – odločiti predložitveno sodišče.

B – *Drugo in tretje vprašanje*

44. Predložitveno sodišče pri predložitvi drugega in tretjega vprašanja izhaja iz dveh različnih primerov: v prvem se za predstavnika delavcev, kot je B. Holst, uporabi Samarbejdsaftalen, v drugem pa subsidiarni sistem varstva iz zakona iz leta 2005. Kot smo videli, mora to sodišče odločiti, kateri nacionalni predpis za prenos se uporablja za B. Holsta.

45. Ta problem nacionalnega prava je torej treba preseči in skupaj preučiti drugo in tretje vprašanje v delu, v katerem obe zahtevata razlago člena 7 Direktive 2002/14. Predložitveno sodišče s tema vprašanjema v bistvu sprašuje, ali je treba ta člen razlagati tako, da določa, da morajo predstavniki delavcev uživati posebno pravno varstva pred odpovedjo.

46. Po preučitvi besedila tega člena in ob upoštevanju namena Direktive 2002/14 je po mojem mnenju na to vprašanje treba odgovoriti nikalno.

47. Naj spomnim, da člen 7 te direktive določa, da „[d]ržave članice zagotovijo, da so

predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene“. Ubeseditev zakonodajalca Skupnosti državam članicam in socialnim partnerjem pri določitvi ukrepov, ki se jim zdijo potrebni za to, da predstavniki delavcev dobro opravljajo naloge, pušča veliko proste presoje. Predpisan ni noben poseben ukrep. Lahko bi si na primer zamislili, da zakonodajalec Skupnosti kar najdosledneje zahteva, da imajo predstavniki delavcev potrebne prostore in material za izvajanje svoje funkcije ali pa da so upravičeni do izobraževanja ali imajo pravico do plačane odsotnosti z dela. Nič od tega ni razvidno iz besedila člena 7 Direktive 2002/14, nič več kot zahteva za posebno pravno varstva predstavnikov delavcev pred odpovedjo.

48. Treba je tudi spomniti, da je tako iz člena 137(2) ES, ki je pravni temelj te direktive, kot tudi iz uvodne izjave 18 in člena 1(1) navedene direktive razvidno, da postavlja splošni okvir in določa minimalne zahteve za pravico do obveščenosti in posvetovanja z delavci v podjetjih in obratih s sedežem v Skupnosti.[12] Splošnost tako določenega okvira in ugotovitev, da Direktiva 2002/14 določa le minimalne predpise, po mojem mnenju nista v skladu z razlago, v skladu s katero je pomanjkanje konkretnosti člena 7 te direktive izravnano z vsebino, ki teži k posebnemu pravnemu varstvu pred odpovedjo.

49. Zato menim, da je treba člen 7 Direktive 2002/14 razlagati tako, da ne določa, da so predstavniki delavcev upravičeni do posebnega pravnega varstva pred odpovedjo.

50. Po mojem mnenju je iz člena 7 Direktive 2002/14 v povezavi s členom 8(1) in (2) te direktive razvidno tudi, da morajo biti predstavniki delavcev upravičeni do učinkovitega varstva pred manj ugodnimi ali diskriminatornimi ukrepi, ki bi jih proti njim lahko sprejeli delodajalci med njihovim mandatom ali po njegovem izteku zlasti pri odpovedih zaradi njihovega položaja ali dejavnosti kot predstavnik delavcev. Odpoved predstavnikom delavcev zaradi izvajanja njihove funkcije naj nikakor ne bi bila združljiva z zahtevo, da jim mora biti omogočeno primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene.

12 – Sodba z dne 18. januarja 2007, v zadevi Confédération générale du travail in drugi (C-385/05, ZOdl., str. I-611, točka 36).

51. Predstavniki delavcev, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, morajo zato pri upravnih in sodnih postopkih, če ne celo pri arbitražnih postopkih v zvezi z zaposlitvijo, imeti možnost preveriti razlog odpovedi. Če se potrdi, da je šlo za odpoved iz razlogov, povezanih z izvajanjem funkcij predstavnika delavcev, mora biti tako ravnanje predmet ustreznih sankcij, in sicer učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih.

52. Minimalna podlaga varstva predstavnikov delavcev, ki se soočajo z odločitvijo delodajalca, da jih odpusti, je torej možnost, da preverijo, ali je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi njihovega položaja predstavnika delavcev ali njihove dejavnosti v tej vlogi, in, če se to potrdi, zahtevati sankcioniranje takega ravnanja delodajalca.

53. Če zdaj primerjam dansko pravo z razlago člena 7 Direktive 2002/14, ki bi po mojem mnenju morala biti sprejeta, menim, da je to pravo v skladu s tem, kar določa ta člen, če dosega minimalno podlago varstva, kot sem jo ravnokar opredelil.

54. Opis različnih določb, ki so bile v danskem pravu sprejete zaradi prenosa Direktive 2002/14, pred Sodiščem kaže, da je predstavnik delavcev lahko upravičen do stopnje varstva glede odpovedi, ki se razlikuje glede na to, ali zanj velja kolektivna pogodba ali zakon za prenos ali ne.

55. Varstvo predstavnika delavcev, ki ga zajema Samarbejdsaftalen in ki ni hkrati predstavnik osebja, je z nekaterimi omejitvami tako v bistvu v tem, da ima pravico do šest tednov daljšega odpovednega roka. Če se nasprotno izkaže, da kolektivna pogodba ne zajema predstavnika delavcev in da je torej treba uporabiti podredni sistem varstva, določen v zakonu iz leta 2005, ima lahko enako varstvo kot je namenjeno predstavnikom osebja istih ali enakovrednih poklicnih področij, to pomeni, da do odpovedi ne more priti, razen zaradi nujnih razlogov.

56. Te razlike med varstvom, ki je dano predstavnikom delavcev pri odpovedi, se mi kot take ne zdijo nezdružljive s tem, kar določa Direktiva 2002/14. Prav nasprotno, te razlike so hkrati posledica proste presoje, ki jo ta direktiva pušča državam članicam, in možnosti, ki jim jo daje, da izvrševanje navedene direktive prepustijo socialnim part-

nerjem. Možnost razlik je poleg tega izrecno priznal zakonodajalec Skupnosti v členu 5 Direktive 2002/14, v katerem so opredeljene različne oblike obveščanja in posvetovanja z delavci.

57. Te razlike med varstvom, ki je dano predstavnikom delavcev pri odpovedi, izhajajo tudi iz dejstva, da Direktiva 2002/14 določa le minimalne zahteve za sprejetje določb ali uvedbo praks, ki bi bile zanje ugodnejše. Mogoče je tudi ugotoviti, kot velja v tej zadevi, da zakon za prenos te direktive bolj ščiti predstavnike delavcev pred odpovedjo, kot je določeno v kolektivni pogodbi, s katero je ta direktiva prav tako prenesena. Mogoče bi bilo tudi obratno.

58. Ne glede na obliko prenosa te direktive, in zlasti njenega člena 7, je pomembno, da nacionalno pravo zagotavlja spoštovanje minimalne podlage varstva, določene v tem členu, to pomeni, da mora predstavnik delavcev, ki je predmet odpovedi, po potrebi opirajoč se na nacionalne določbe, ki se uporabljajo za vse delavce in jih varujejo pred nezakonito odpovedjo, imeti možnost preveriti, ali je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi njihovega položaja predstavnika delavcev ali dejavnosti v tej vlogi, in, če se to potrdi, zahtevati sankcioniranje takega ravnanja delodajalca. Če je imel delavec funkcijo predstavnika delavcev, je torej treba opravljanje te funkcije upoštevati pri opredelitvi, ali ima odpoved temu predstavniku konkretne in objektivne razloge ali jo je treba šteti za nezakonito.

59. Dansko pravo se mi zdi v skladu s to zahtevo v delu, saj je iz pojasnil, podanih Sodišču, razvidno, da ima predstavnik delavcev, kot je B. Holst – kot zaposleni, ki spada na področje uporabe zakona FL – vedno pravico sklicevati se na člen 2b tega zakona, ki, vnovič opozarjam, določa, da odpravnina lahko znaša do šest mesečnih plač, če odpovedi glede na obnašanje delavca ali položaj podjetja ni mogoče šteti za upravičeno. Ker se ob uporabi tega člena odpoved predstavniku delavcev, do katere je prišlo zaradi njegovega položaja predstavnika delavcev ali njegovih dejavnosti v tej vlogi, lahko šteje za nezakonito in delodajalca zato izpostavlja sankcijam, dansko pravo po mojem mnenju upošteva bistvo varstva predstavnikov delavcev, ki je določeno v členu 7 Direktive 2002/14 v povezavi s členom 8(1) in (2) iste direktive.

60. Iz vseh teh razlogov menim, da je člen 7 Direktive 2002/14 sicer treba razlagati tako, da ne določa, da so predstavniki delavcev

upravičeni do posebnega pravnega varstva pred odpovedjo, vendarle pa iz tega člena v povezavi s členom 8(1) in (2) iste direktive izhaja, da morajo predstavniki delavcev – po potrebi opirajoč se na nacionalne določbe, ki se uporabljajo za vse delavce in jih varujejo pred nezakonito odpovedjo – imeti možnost preveriti, ali jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi njihovega položaja predstavnika delavcev ali njihove dejavnosti v tej vlogi, in, če se to potrdi, zahtevati sankcioniranje takega ravnanja delodajalca.

IV – Predlog

61. Ob upoštevanju vseh teh ugotovitev Sodišču predlagam, naj razsodi:

(1) Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti je treba razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se za delavca, ki ni član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, ta pogodba lahko uporablja.

(2) Člen 7 Direktive 2002/14 je treba razlagati tako, da ne določa, da so predstavniki delavcev upravičeni do posebnega pravnega varstva pred odpovedjo. Iz tega člena v povezavi s členom 8(1) in (2) iste direktive vendarle izhaja, da morajo predstavniki delavcev – po potrebi opirajoč se na nacionalne določbe, ki se uporabljajo za vse delavce in jih varujejo pred nezakonito odpovedjo – imeti možnost preveriti, ali je

bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi njihovega položaja predstavnika delavcev ali njihove dejavnosti v tej vlogi, in, če se to potrdi, zahtevati sankcioniranje takega ravnanja delodajalca.