ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-Н Y. BOT
представено на 29 октомври 2009 година [1]

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност [2].

2. Запитването е отправено в рамките на спор между Ingeniørforeningen i Danmark (датска федерация на инженерите, наричана по-нататък „IDA“), действаща от името на г-н Holst, бивш служител на дружество Babcock & Wilcox Vølund ApS (наричано по-нататък „BWV“), и Dansk Arbejdsgiverforening (датска конфедерация на работодателите, наричана по-нататък „DA“), действаща от името на BWV, по повод уволнението на г-н Holst от това предприятие.

3. Основният проблем, чието разглеждане налага настоящото дело, се състои в определянето дали член 7 от Директива 2002/14, съгласно който „[д]ържавите членки гарантират, че представителите на работниците и служителите, при изпълнение на своите функции имат съответна защита и гаранции, които да им позволят правилно изпълнение на поставените им задължения“, предполага, че тези представители трябва да се ползват от засилена защита срещу уволнение.

4. В настоящото заключение ще предложа на Съда на първо място да постанови, че Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че тя допуска по отношение на работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, да се приложи такъв договор.

5. На второ място, ще го приканя да приеме, че член 7 от Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че той не налага представителите на работниците и служителите да се ползват от засилена защита срещу уволнение. Ще поясня, че от този член във връзка с член 8, параграфи 1 и 2 от същата директива все пак следва, че представителите на работниците и служителите трябва да имат възможност да поискат проверка дали тяхното уволнение не е мотивирано от качеството им или дейността им като представители на работниците и служителите, като евентуално се основат на приложимите спрямо всички работници и служители

1 — Език на оригиналния текст: френски.
2 — ОВ L 80, стр. 29; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 120.

национални разпоредби, защитаващи ги срещу незаконно уволнение, и ако случаят се окаже такъв, да могат да поискат санкционирането на такова поведение на работодателя.

3. При определянето и прилагането на практическия ред и условия за информиране и консултиране, работодателят и представителите на работниците и служителите работят в дух на сътрудничество, като отдават необходимото уважение към насрещните права и задължения, и вземат под внимание както интересите на предприятието или организацията, така и на работниците и служителите“.

I — Правна уредба

A — *Общностна правна уредба*

7. Представителите на работниците и служителите са дефинирани в член 2, буква д) от Директива 2002/14 като „представителите на работниците и служителите, предвидени в националното законодателство и/или практика“.

6. Съгласно член 1 от Директива 2002/14:

8. В член 4, параграф 1 от тази директива се предвижда, че „[в] съответствие с принципите, залегнали в член 1 и без да засягат действащите разпоредби и/или практики, които облагодетелстват работниците и служителите, държавите членки определят реда и условията за упражняване на правото на информиране и консултиране на съответното ниво, съгласно [този] член“.

„1. Целта на настоящата директива е да установи общата рамка, определяща минималните изисквания относно правото на работниците и служителите в предприятия и организации на територията на Общността на информация и консултации с тях.

2. Практическият ред и условия за информиране и консултиране се определят и прилагат в съответствие с националното законодателство и практиките в областта на индустриалните отношения в отделните държави членки по начин, който да гарантира тяхната ефикасност.

9. Член 5 от посочената директива гласи също така, че „[д]ържавите членки имат право да предоставят възможност] на социалните партньори на съответното ниво, включително на ниво предприятие или организация, да определят свободно и по всяко време чрез преговори и споразумения практическите мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите. Тези споразумения,

както и споразуменията, съществуващи към датата, предвидена в член 11, а също и всякакво последващо подновяване на такива споразумения, могат да установят разпоредби, различни от тези, заложени в член 4, като [се зачитат]принципите, посочени в член 1, както и условията и ограниченията, определени от държавите членки“.

10. Съгласно член 7 от Директива 2002/14 „[д]ържавите членки гарантират, че представителите на работниците и служителите, при изпълнение на своите функции имат съответна защита и гаранции, които да им позволят правилно изпълнение на поставените им задължения“.

11. Освен това член 8 от тази директива гласи следното:

„1. Държавите членки предвиждат да приемат подходящи мерки в случай на неспазване на настоящата директива от страна на работодателя или на представителите на работниците и служителите. В частност, те гарантират наличието на адекватни административни и съдебни процедури, които да позволят изпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива.

2. Държавите членки предвиждат адекватни санкции, приложими в случай на нарушение на настоящата директива от страна на работодателя или на представителите на работниците и служителите. Тези санкции трябва да бъдат ефикасни, пропорционални и възпиращи“.

12. Накрая, член 11, параграф 1 от Директива 2002/14 предвижда, че „[д]ържавите членки приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с [тази] директива преди 23 март 2005 г. или гарантират, че към тази дата социалните партньори ще въведат изискуемите разпоредби чрез споразумение, като държавите членки са задължени да вземат всички необходими мерки, които да им предоставят възможност да гарантират по всяко време резултатите, наложени от [посочената] директива. Те незабавно информират Комисията за това“.

Б — *Национална правна уредба*

1. Закон за информирането и консултирането на работниците и служителите

13. Директива 2002/14 е транспонирана в датския правен ред със Закон №°303 за информирането и консултирането на работниците и служителите (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) от 2 май 2005 г. (наричан по-нататък „Законът от 2005 г.“), който влиза в сила на 15 май 2005 г.

14. Съгласно член 3 от Закона от 2005 г. последният не се прилага, ако задължението на работодателя за информиране и консултиране на работниците и служителите произтича от колективен трудов договор или колективно споразумение, чието съдържание е най-малкото еквивалентно на разпоредбите на Директива 2002/14.

15. Член 8 от Закона от 2005 г. гласи, че „[н]а представителите на работниците и служителите, които трябва да бъдат информирани и консултирани в това си качество, се предоставя защита срещу уволнение и всякакво влошаване на условията им на труд при същите условия, при които тя се предоставя на представителите на персонала от същите или еквивалентни професионални категории".

16. От акта за запитване е видно, че тази разпоредба препраща към общата защита срещу уволнение, съдържаща се в почти всички датски колективни трудови договори и споразумения, на представителите на персонала и синдикалните представители (с изключение на ръководните кадри). Тази защита предполага, че за да уволни представители на персонала от тази категория, работодателят е длъжен да докаже, че са налице императивни съображения и че уволнението не може да се избегне по-специално чрез уволнението на друг работник или служител.

2. Закон за заетите лица

17. Всички работници и служители, които попадат в приложното поле на Закона за заетите лица (funktionærloven, наричан по-нататък „FL"), се ползват от защита срещу незаконно уволнение в приложение на член 2b от FL, предвиждащ обезщетение, което може да достигне размера на шестмесечно възнаграждение, ако не може да се приеме, че за уволнението са налице основателни съображения с оглед на поведението на работника или служителя или на положението на предприятието.

18. От акта за запитване е видно, че защитата, предвидена в член 2b от FL, е по-слаба от тази, от която се ползва представител на персонала по силата на колективните трудови договори и колективните споразумения, предвиждащи задължение за доказване на наличието на императивни съображения.

3. Samarbejdsaftalen

19. Става въпрос за споразумение за сътрудничество, сключено между две големи датски конфедерации, едната от които е синдикална, а другата — организация на работодателите, а именно Landsorganisationen i Danmark (Обща конфедерация на труда, наричана по-нататък „LO") и DA, относно организацията и функционирането на съветите на предприятията (наричано по-нататък „Samarbejdsaftalen"). Нов вариант на това споразумение влиза в сила на 23 март 2005 г.

20. Samarbejdsaftalen представлява една от мерките за транспониране на Директива 2002/14 по реда на колективен трудов договор. Той се прилага за предприятия с повече от 35 служители и включва разпоредби, които предвиждат създаването на съвет на предприятието, съставен от представители на ръководството и от представители на служителите.

21. По силата на това споразумение представител на работниците и служителите, който не е назначен и като представител на персонала, при уволнение има право на предизвестие, чийто срок е удължен с шест седмици в сравнение с предизвестието, за което може да претендира например по силата на FL. Представител на работниците и служителите не би могъл обаче да се ползва от това шестседмично удължаване, ако срокът на предизвестието се окаже подълъг от този, който би получил представител на персонала от същата професионална категория.

22. От предоставените от Vestre Landsret (Дания) разяснения е видно, че внесените през 2005 г. в Samarbejdsaftalen изменения позволяват представителството в съвета на предприятието на всички професионални категории, попадащи в приложното поле на колективен трудов договор или колективно споразумение, дори на тези, които не се представляват от някоя от страните, подписали Samarbejdsaftalen. Разрешава се също така наличието на представители на всяка група от лица, упражняващи една и съща професия или преминали специално обучение. В случая се имат предвид професионални категории или лица, които не попадат в приложното поле на колективен трудов договор или колективно споразумение, по-специално като инженерите.

II — Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

23. Г-н Holst е нает на 1 юли 1984 г. от BWV в качеството на инженер изследовател с индивидуален трудов договор. Той има статут на заето лице и според запитващата юрисдикция попада в приложното поле на FL.

24. През 2001 г. г-н Holst е избран в съвета на предприятието на BWV от колегиума на инженерите в качеството си на служител, представляващ инженерите. Този съвет, създаден в съответствие със Samarbejdsaftalen, се състои от представители както на ръководството, така и на служителите. В посочения съвет представителите на служителите се състоят от представители на служителите, организирани в рамките на LO, и от представители на други категории служители.

25. Заедно с други служители г-н Holst е уволнен на основание съкращение на щата в предприятието. Шестмесечното предизвестие за уволнение му е връчено на 24 януари 2006 г.

26. Г-н Holst е член на IDA. Тази датска федерация на инженерите не е член на LO и не е сключила колективен трудов договор с BWV, независимо дали става въпрос за професионалната категория на инженерите или за друга категория работници или служители.

27. В BWV работят около 240 служители. То е член на организацията на работодателите Dansk Industri (наричана по-нататък „DI“). DI е член на DA.

28. На 8 ноември 2006 г. IDA, действаща за сметка на г-н Holst, подава иск за обезщетение пред Byretten i Esbjerg (първоинстанционен съд на Esbjerg) (Дания) и иска BWV да бъде осъдено да заплати обезщетение за уволнението на г-н Holst въз основа на FL. IDA счита, че уволнението не почива на обективни съображения. Освен това тя изтъква, че като представител на работниците и служителите в съвета на предприятието г-н Holst се ползва от особена защита срещу уволнение в приложение на член 7 от Директива 2002/14, тоест защита, надхвърляща предвидената в FL.

29. В качеството на пълномощник на BWV DI моли за отхвърлянето на този иск, като изтъква по-специално, че предизвестието, на което г-н Holst има право както по силата на FL, така и на Samarbejdsaftalen, можело да се счита за отговарящо на изискванията на Директива 2002/14, определени в член 7 от същата.

30. Страните по главното производство решават да сезират с делото запитващата юрисдикция, като на този стадий DA се конституира в качеството на пълномощник на BWV.

31. Тъй като счита, че решаването на спора в главното производство налага тълкуването на Директива 2002/14, Vestre Landsret решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Страните по спора в главното производство не постигат съгласие по въпроса дали Директива 2002/14/ЕО […] е правилно транспонирана със споразумението „Samarbejdsaftalen“, сключено между [DA] и [LO]. Във връзка с това от Съда се иска да уточни дали общностната правна уредба допуска транспониране на посочената директива, което води до това, че категории работници и служители са обхванати от колективен трудов договор между социални партньори, които не представляват

професионалната категория [на] заинтересованото лице и че посоченият колективен трудов договор не е приложим по отношение на професионалната категория, към която спада същото лице.

2) Що се отнася до жалбоподателя в главното производство, в случай че Директива 2002/14 е правилно транспонирана от Samarbejdsaftalen, от Съда се иска да укаже дали член 7 от Директива 2002/14 е транспониран правилно, при положение че е установено, че Samarbejdsaftalen не съдържа условие за засилена защита срещу уволнението на определени професионални категории.

3) В случай че жалбоподателят в главното производство попада в приложното поле на Закона от [2005 г.], от Съда се иска да установи дали предвидените в член 7 от Директива [2002/14] условия за „съответна защита и гаранции, които да им позволяват правилно изпълнение на поставените им задължения“ представляват пречка за транспонирането на тази разпоредба, извършено с член 8 от Закона от [2005 г.], който гласи [че] „[н]а представителите на работниците и служителите, които трябва да бъдат информирани и консултирани в това си качество, се предоставя защита срещу уволнение и всякакво влошаване на условията им на труд при същите условия, при които тя се предоставя на представителите на персонала, които спадат към същите или към еквивалентни професионални категории“, в случай че транспонирането не предвижда по-строго условие за защита срещу уволнение на професионалните категории, които не са обхванати от колективен трудов договор или колективно споразумение“.

32. IDA, DA, Кралство Дания, както и Комисията са представили писмените и устните си становища по тези въпроси.

III — Анализ

A — *По първия въпрос*

33. С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че тя не допуска възможността по отношение на работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, да се приложи такъв договор.

34. Отговорът на този въпрос следва пряко от Решение от 18 декември 2008 г. по дело Andersen [3]. Съдът е сезиран с преюдициално запитване, отправено от

3 — Решение по дело C-306/07, Сборник, стр. I-10279.

Højesteret (Дания), което се отнася до тълкуването на няколко разпоредби от Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 година относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение [4].

35. В своето решение Съдът постановява от една страна, че член 8, параграф 1 от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че той допуска национална правна уредба, която предвижда, че колективен трудов договор, осигуряващ транспонирането на разпоредбите на тази директива в националното право, се прилага по отношение на работник или служител дори когато той не е член на нито една от синдикалните организации, подписали такъв колективен трудов договор. От друга страна, той счита, че член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че той допуска възможността работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективния трудов договор, уреждащ неговото трудово правоотношение, да се счита за „обхванат“ от този договор по смисъла на посочената разпоредба.

36. За да стигне до това тълкуване, Съдът като цяло се основава на предоставената на държавите членки от Директива 91/533 възможност да натоварят социалните партньори с приемането, по-специално посредством колективни трудови договори, на разпоредбите, необходими за транспонирането на тази директива [5]. Той посочва, че признатата по този начин с посочената директива възможност за държавите членки е съобразена с практиката на Съда, според която на държавите членки се позволява да възложат на първо място на социалните партньори постигането на целите на социалната политика, предвидени в приета в тази област директива [6].

37. Съдът пояснява също така, че тази възможност не освобождава държавите членки от задължението с подходящи законови, подзаконови и административни мерки да осигурят на всички работници и служители възможността да се ползват от пълната закрила, предоставена им с Директива 91/533, като държавата трябва да се намеси като гарант във всички случаи, когато не е предоставена закрила по друг начин, и по-специално когато липсата на закрила се дължи на обстоятелството, че съответните работници или служители не членуват в синдикат [7].

38. След това уточнение Съдът стига до заключението, че Директива 91/533 като такава допуска национална правна уредба, предвиждаща, че работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, прилагащ разпоредбите на тази директива, не е лишен само по тази причина от възможността да се ползва въз основа на колективния трудов договор

4 — ОВ L 288, стр. 32; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 174.

5 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точки 24 и 35).

6 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точка 25 и цитираната съдебна практика).

7 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точка 26).

от пълния обем на закрилата, предвидена с посочената директива [8]. При разглеждането на втория въпрос той отбелязва също така, че след като е възможно категорията лица, които могат да бъдат обхванати от колективен трудов договор, изобщо да не зависи от това дали те имат качеството на членове на синдикална организация, подписала този колективен трудов договор, какъвто е по-специално случаят при колективен трудов договор, за който е прието, че има общо приложение, обстоятелството, че дадено лице не е член на такава синдикална организация, само по себе си не води до изключване на това лице от правната закрила, предоставена от въпросния колективен трудов договор [9].

39. По този начин Съдът признава, че общностното право, и в конкретния случай Директива 91/533, допуска възможността приложното поле на колективен трудов договор, с който се транспонира дадена директива, да се разпростре не само по отношение на работниците и служителите, които членуват в синдикални организации, подписали такъв колективен трудов договор. Следователно тази директива не оказва влияние при определянето на приложното поле ratione personae на колективните трудови договори, транспониращи дадена директива. Онова, което е от значение, за да бъдат спазени съдържащите се в посочената директива изисквания, е всяка държава членка да гарантира на последно място, че никоя група работници и служители няма да бъде изключена от предвидената в нея защита.

40. Освен това Съдът възлага на запитващата юрисдикция да провери няколко въпроса, насочени към гарантиране на правилното транспониране на Директива 91/533. По този начин той приканва запитващата юрисдикция да провери дали датската правна уредба действително признава на всички работници и служители, по отношение на които се прилага разглежданият колективен трудов договор, независимо дали са членове на синдикална организация, правото да се позовават пред националните юрисдикции на защитните разпоредби на този колективен трудов договор, така че всички работници и служители да се ползват от една и съща закрила [10]. Според Съда задача на националния съд е също така да провери дали работник или служител като г-н Andersen попада в приложното поле на посочения колективен трудов договор [11].

41. Така изложените от Съда разсъждения във връзка с Директива 91/533 според мен могат да бъдат отнесени изцяло към Директива 2002/14. Всъщност тя отразява същата воля на общностния законодател да позволи на държавите членки да възложат на социалните партньори приемането, по-специално посредством колективни трудови договори, на разпоредбите, необходими за постигането на целите, предвидени в посочената директива. В

8 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точка 27).
9 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точка 34).
10 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точки 28 и 29).
11 — Решение по дело Andersen, посочено по-горе (точка 37).

това отношение е достатъчно да се вземат предвид съображение 23 от Директива 2002/14, както и член 1, параграф 2, член 5 и член 11, параграф 1 от тази директива. Освен това целта на посочената директива не е да определи приложното поле ratione personæ на колективните трудови договори за транспониране, доколкото е съществено всяка държава членка да вземе необходимите мерки, за да гарантира, по-специално чрез създаването на субсидиарно приложима система за защита, че посочените в Директива 2002/14 резултати са постигнати.

42. Ето защо според мен, подобно на постановеното от Съда по същество в посоченото по-горе Решение по дело Andersen, на запитващата юрисдикция следва да се отговори, че Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че тя допуска възможността по отношение на работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, да се приложи такъв договор.

43. Накрая бих искал да поясня, че обсъдените пред Съда въпроси, чиято цел е да се установи, от една страна, дали представител на работниците и служителите като г-н Holst попада или не в приложното поле на Samarbejdsaftalen, и от друга страна, дали независимо от факта, че не е член на синдикална организация, подписала Samarbejdsaftalen, той може да се позове пред националните юрисдикции на защитните разпоредби на това споразумение, трябва да бъдат разгледани от запитващата юрисдикция.

Б — *По втория и третия въпрос*

44. Като поставя втория и третия си въпрос, запитващата юрисдикция изхожда от две различни хипотези в зависимост от това дали по отношение на представител на работниците и служителите като г-н Holst трябва да се приложи Samarbejdsaftalen или механизмът за субсидиарна защита, съдържащ се в Закона от 2005 г. Както стана ясно, тази юрисдикция следва да определи коя е националната норма за транспониране, която се прилага по отношение на г-н Holst.

45. Ето защо следва да се излезе извън рамките на този вътрешноправен проблем и втори и трети въпрос да се разгледат заедно, доколкото и двата имат за предмет тълкуването на член 7 от Директива 2002/14. С тези въпроси запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали този член трябва да се тълкува в смисъл, че той налага представителите на работниците и служителите да се ползват от засилена защита срещу уволнение.

46. Разглеждането на текста на посочения член, както и отчитането на целта на Директива 2002/14, ми дават основание да отговоря отрицателно на този въпрос.

47. Бих искал да напомня, че съгласно член 7 от тази директива „[д]ържавите

членки гарантират, че представителите на работниците и служителите, при изпълнение на своите функции имат съответна защита и гаранции, които да им позволят правилно изпълнение на поставените им задължения“. Така възприетата от общностния законодател формулировка предоставя широка свобода на преценка на държавите членки и на социалните партньори при приемане на мерките, считани от тях за необходими с оглед на доброто изпълнение на задачите на представителите на работниците и служителите. Не се предписват каквито и да е конкретни мерки. Общностният законодател би могъл например да предвиди по-подробни изисквания за това представителите на работниците и служителите да разполагат с необходимите помещения и оборудване с цел упражняване на функциите им или също така да преминават обучения, или да имат право на платен отпуск. Нищо подобно не следва изрично от текста на член 7 от Директива 2002/14, нито пък изискването за засилена защита на представителите на работниците и служителите срещу уволнение.

48. Също така следва да се отбележи, че както от член 137, параграф 2 ЕО, съставляващ правното основание на тази директива, а също и от съображение 18 и от член 1, параграф 1 от посочената директива, е видно, че нейната цел е да установи общата рамка, определяща минималните изисквания относно правото на информация и консултации на работниците и служителите в предприятия и организации на територията на Общността [12]. Общият характер на така установената рамка, както и констатацията, според която Директива 2002/14 предвижда само минимални предписания, според мен не са в съответствие с тълкуване, което се опитва да преодолее липсата на конкретност на член 7 от същата, като му придаде значение по посока на засилена защита на представителите на работниците и служителите срещу уволнение.

49. Ето защо смятам, че член 7 от Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че той не налага представителите на работниците и служителите да се ползват от засилена защита срещу уволнение.

50. Според мен това не променя обстоятелството, че от член 7 от Директива 2002/14 във връзка с член 8, параграфи 1 и 2 от същата директива следва, че представителите на работниците и служителите трябва да се ползват от ефективна защита срещу дискриминационни мерки или мерки с неблагоприятни последици, налагани от страна на работодателите спрямо тях по време на мандата им, а дори и след края му и особено при уволнение, което е мотивирано от качеството им или дейността им на представители на работниците и служителите. Уволнението на представители на работниците и служители на основание, почиващо върху изпълнението на тяхната задача, всъщност би било несъвместимо с изискването, според което трябва да им бъде дадена възможност правилно да изпълняват поставените им задължения.

12 — Решение от 18 януари 2007 г. по дело Confédération générale du travail и др. (C-385/05, Сборник, 2007 г., стр. I-611, точка 36).

51. Поради това представителите на работниците и служителите, които са уволнени, трябва да имат възможност да поискат проверка на основанието за такова уволнение по пътя на административни или съдебни производства и дори чрез професионален арбитраж. Ако се окаже, че основанието за това уволнение е свързано с изпълнението на функциите им на представители на работниците и служителите, такова поведение от страна на работодателя би трябвало да бъде санкционирано по адекватен начин, тоест чрез ефикасни, пропорционални и възпиращи санкции.

52. Следователно минималният праг за защита на представителите на работниците и служителите, изправени пред решение за уволнение, взето от техния работодател, се изразява във възможността те да поискат проверка, за да се установи дали това уволнение е мотивирано от качеството или от дейността им на представители на работниците и служителите и ако случаят се окаже такъв, да могат да поискат санкционирането на такова поведение на работодателя.

53. Ако сега съпоставим датското право с тълкуването на член 7 от Директива 2002/14, което смятам, че трябва да бъде възприето, считам, че това право е в съответствие с предвиденото в този член, доколкото то не попада под минималния праг за защита, както последният бе определен.

54. Описаните пред Съда различни норми, приети в датското право с оглед на транспонирането на Директива 2002/14, доказват, че представител на работниците и служителите може да се ползва от различна степен на защита при уволнение в зависимост от това дали е обхванат от колективен трудов договор или от закон за транспониране.

55. В този смисъл защитата на представител на работниците и служителите, който попада в приложното поле на Samarbejdsaftalen и същевременно не е представител на персонала, се изразява главно и съгласно някои ограничения в ползването на удължен с шест седмици срок на предизвестие. За сметка на това, ако се окаже, че представител на работниците и служителите не е обхванат от този колективен трудов договор и поради това спрямо него се прилага предвиденият в Закона от 2005 г. механизъм за субсидиарна защита, той може да се ползва от същата защита като тази, предоставена на представителите на персонала от същите или еквивалентни професионални категории, тоест те могат да бъдат уволнени само при императивни основания за това.

56. Наличието на такива различия в защитата, предоставена на представителите на работниците и служителите при уволнение, само по себе си не ми се струва несъвместимо с предвиденото в Директива 2002/14. Напротив, тези отклонения са последица както от предоставената на държавите членки от тази директива свобода на преценка, така и от произтичащата от нея възможност да поверят на социалните партньори прилагането на посочената директива. Впрочем възможността за такива отклонения изрично

е призната от общностния законодател в член 5 от Директива 2002/14 във връзка с определянето на практическите мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите.

57. Наличието на различия в защитата, предоставена на представителите на работниците и служителите при уволнение, следва и от минималния характер на поставените от Директива 2002/14 изисквания, който дава възможност за приемането на разпоредби или практики, които биха били по-благоприятни за тях. Ето защо е възможно да се установи, какъвто е случаят по настоящото дело, че закон за транспониране на тази директива защитава в по-голяма степен представителите на работниците и служителите срещу уволнение в сравнение с предвиденото в колективен трудов договор, с който също се транспонира посочената директива. Възможна е и обратната хипотеза.

58. Независимо от това какъв ред е избран за транспонирането на тази директива и в частност на член 7 от нея, от значение е националното право да гарантира спазването на предвидения в този член минимален праг на защита, тоест възможността представител на работниците и служителите, който е уволнен, да поиска проверка евентуално — основавайки се на национални разпоредби, приложими по отношение на всички работници и служители, и защитаващи ги срещу незаконно уволнение — на това дали уволнението е мотивирано или не от неговото качество или дейност на представител на работниците и служителите, и ако случаят се окаже такъв, да може да поиска санкционирането на такова поведение на работодателя. Ето защо, когато работник или служител е заемал длъжността представител на работниците и служителите, упражняването на такава функция трябва да може да се вземе под внимание, за да се определи дали уволнението на последния почива на конкретни обективни причини или трябва да се разглежда като незаконно.

59. Струва ми се, че датското право съответства на това изискване, доколкото от становищата, представени на Съда е видно, че представител на работниците и служителите като г-н Holst в качеството му на служител, по отношение на който се прилага FL, винаги е имал възможност да се позове на член 2b от този закон, който, както следва да се напомни, предвижда обезщетение, което може да достигне размера на шестмесечно възнаграждение, ако не може да се приеме, че за уволнението са налице основателни съображения с оглед на поведението на работника или служителя или на положението на предприятието. Доколкото в приложение на този член уволнението на представител на работниците и служителите, настъпило поради неговото качество или поради упражняваната от него дейност на представител на работниците и служителите, би могло да се разглежда като незаконно уволнение, при което работодателят е изложен на риск от налагане на санкции, според мен датското право предоставя най-същинската част от защитата на представителите на работниците и служителите, която произтича от член 7 от Директива 2002/14 във връзка с член 8, параграфи 1 и 2 от същата директива.

60. Поради всички тези причини считам, че член 7 от Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че въпреки че той не налага представителите на работниците

и служителите да се ползват от засилена защита срещу уволнение, от този член във връзка с член 8, параграфи 1 и 2 от същата директива следва, че представителите на работниците и служителите трябва да могат да поискат проверка — евентуално основавайки се на национални разпоредби, приложими по отношение на всички работници и служители и защитаващи ги срещу незаконно уволнение — на това дали уволнението е мотивирано или не от тяхното качество или дейността им на представители на работниците и служителите, и ако случаят се окаже такъв, да могат да поискат санкционирането на такова поведение на работодателя.

IV — Заключение

61. Предвид всички тези съображения предлагам на Съда да постанови следното:

„1) Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност трябва да се тълкува в смисъл, че тя допуска възможността по отношение на работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, да се приложи такъв договор.

2) Член 7 от Директива 2002/14 трябва да се тълкува в смисъл, че той не налага представителите на работниците и служителите да се ползват от засилена защита срещу уволнение. От този член във връзка с член 8, параграфи 1 и 2 от същата директива обаче следва, че представителите на работниците и служителите трябва да могат да поискат проверка — евентуално основавайки се на национални разпоредби, приложими по отношение на всички работници и служители, защитаващи ги срещу незаконно уволнение — на това дали тяхното уволнение е мотивирано или не от тяхното

качество или от дейността им на представители на работниците и служителите, и ако случаят се окаже такъв, да могат да поискат санкционирането на такова поведение на работодателя“.