CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
YVES BOT
prezentate la 29 octombrie 2009 [1]

1. Prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană [2].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ingeniørforeningen i Danmark (federația daneză a inginerilor, denumită în continuare „IDA"), care acționează în numele domnului Holst, fost angajat al societății Babcock & Wilcox Vølund ApS (denumită în continuare „BWV"), pe de o parte, și Dansk Arbejdsgiverforening (confederația patronatului danez, denumită în continuare „DA"), care acționează în numele BWV, pe de altă parte, referitor la concedierea domnului Holst de către această întreprindere.

3. Problema principală ridicată de această cauză constă în a stabili dacă articolul 7 din Directiva 2002/14, conform căruia „[s]tatele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate", implică faptul că acești reprezentanți trebuie să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii.

4. În aceste concluzii, în primul rând, vom propune Curții să declare că Directiva 2002/14 trebuie interpretată în sensul că nu se opune aplicării unui acord colectiv în cazul unui lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a acordului respectiv.

5. În al doilea rând, vom invita Curtea să considere că articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanții lucrătorilor să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii. Vom preciza că totuși, din acest articol coroborat cu articolul 8 alineatele (1) și (2) din aceeași directivă, rezultă că reprezentanții lucrătorilor trebuie să poată solicita, întemeindu-se, eventual, pe dispozițiile naționale aplicabile tuturor lucrătorilor și care îi protejează pe aceștia împotriva concedierii abuzive, să se verifice dacă motivul concedierii acestora este sau nu este reprezentat de calitatea sau de

1 — Limba originală: franceza.
2 — JO L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120.

activitățile acestora de reprezentanți ai lucrătorilor și, dacă se dovedește că aceasta este situația, trebuie să poată solicita sancționarea unui astfel de comportament al angajatorului.

(3) La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont de interesele atât ale întreprinderii sau unității, cât și ale lucrătorilor."

I — Cadrul juridic

7. Reprezentanții lucrătorilor sunt definiți la articolul 2 litera (e) din Directiva 2002/14 ca fiind „reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile și[/sau] practicile naționale".

A — *Reglementarea comunitară*

6. Conform articolului 1 din Directiva 2002/14:

8. Articolul 4 alineatul (1) din această directivă prevede că „[î]n conformitate cu principiile enunțate la articolul 1 și fără a aduce atingere dispozițiilor și[/sau] practicilor în vigoare mai favorabile lucrătorilor, statele membre stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului la informare și consultare la nivelul corespunzător, în conformitate cu [acest] articol".

„(1) Prezenta directivă are ca obiectiv instituirea unui cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a[l] lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din Comunitate.

(2) Modalitățile de informare și consultare se definesc și se pun în aplicare în conformitate cu legislația națională și cu practicile în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali, în vigoare în diferite state membre, astfel încât să se asigure eficacitatea demersului.

9. Articolul 5 din directiva menționată arată, printre altele, că „[s]tatele membre pot încredința partenerilor sociali la nivel corespunzător, inclusiv la nivel de întreprindere sau de unitate, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și de consultare a lucrătorilor. Aceste acorduri și acordurile existente la

data prevăzută la articolul 11, precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestor acorduri pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la articolul 4, respectând principiile enunțate la articolul 1 și în condițiile și limitele stabilite de statele membre”.

10. Conform articolului 7 din Directiva 2002/14, „[s]tatele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate”.

11. Pe de altă parte, articolul 8 din această directivă este formulat astfel:

„(1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către angajator sau reprezentanții lucrătorilor. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite respectarea aplicării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(2) Statele membre prevăd sancțiuni adecvate aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor prezentei directive de către angajator sau de către reprezentanții lucrătorilor. Aceste sancțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.”

12. În sfârșit, articolul 11 alineatul (1) din Directiva 2002/14 prevede că „[s]tatele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a [acestei] directive până la 23 martie 2005 sau se asigură că, cel târziu la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [această] directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.”

B — *Reglementarea națională*

1. Legea privind informarea și consultarea lucrătorilor

13. Directiva 2002/14 a fost transpusă în dreptul danez prin Legea nr. 303 privind informarea și consultarea lucrătorilor (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere), din 2 mai 2005 (denumită în continuare „legea din 2005”), care a intrat în vigoare la 15 mai 2005.

14. Conform articolului 3 din legea din 2005, aceasta nu se aplică în cazul în care obligația angajatorului de informare și de consultare a lucrătorilor rezultă dintr-o convenție sau dintr-un acord colectiv al cărui conținut corespunde cel puțin dispozițiilor Directivei 2002/14.

15. Articolul 8 din legea din 2005 prevede că „[r]eprezentanții lucrătorilor care trebuie informați și consultați în temeiul acestei calități sunt protejați împotriva concedierii și împotriva oricărei modificări a condițiilor lor de muncă în aceleași condiții precum reprezentanții personalului din aceleași categorii profesionale sau din categorii echivalente”.

16. Din decizia de trimitere rezultă că această dispoziție se referă la protecția generală împotriva concedierii a delegaților personalului și a delegaților sindicali prevăzută de cvasi-totalitatea convențiilor și a acordurilor colective daneze (cu excepția personalului de conducere). Această protecție implică faptul că angajatorul are obligația de a demonstra existența unor motive imperative pentru a proceda la concedierea acestei categorii de reprezentanți ai personalului și că această concediere nu poate fi evitată, de exemplu, prin concedierea unui alt lucrător.

2. Legea privind angajații salariați

17. Toți lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al legii privind angajații salariați (funktionærloven, denumită în continuare „legea FL”) beneficiază de o protecție împotriva concedierii abuzive, în temeiul articolului 2 b din legea FL, care prevede o indemnizație ce poate ajunge la salariul pentru șase luni în cazul în care nu se poate considera că există motive întemeiate pentru concediere din perspectiva comportamentului lucrătorului sau a situației întreprinderii.

18. Din decizia de trimitere rezultă că protecția prevăzută la articolul 2 b din legea FL este mai limitată decât cea de care beneficiază un reprezentant al personalului în temeiul convențiilor și al acordurilor colective care prevăd obligația de a stabili existența unor motive imperative.

3. Samarbejdsaftalen

19. Este vorba de un acord de cooperare încheiat între cele două mari confederații sindicale și patronale daneze, și anume Landsorganisationen i Danmark (confederația generală a muncii, denumită în continuare „LO”) și DA, cu privire la organizarea și la funcționarea consiliilor de întreprindere (denumit în continuare „Samarbejdsaftalen”). O nouă versiune a acestui acord a intrat în vigoare la 23 martie 2005.

20. Samarbejdsaftalen constituie una dintre măsurile de realizare a transpunerii Directivei 2002/14 pe cale convențională. Acesta se aplică întreprinderilor care au mai mult de 35 de salariați și cuprinde dispoziții care prevăd înființarea unui consiliu de întreprindere compus din reprezentanții conducerii și reprezentanții angajaților.

21. În temeiul acestui acord, un reprezentant al lucrătorilor care nu este desemnat și ca delegat al personalului are dreptul, în caz de concediere, la un termen de preaviz majorat cu șase săptămâni față de termenul de preaviz pe care îl poate pretinde, de exemplu, în temeiul legii FL. Totuși, un reprezentant al lucrătorilor nu ar putea beneficia de această prelungire de șase săptămâni dacă termenul de preaviz se dovedește a fi mai lung decât cel pe care l-ar obține un delegat al personalului din aceeași categorie profesională.

22. Din explicațiile furnizate de Vestre Landsret (Danemarca) reiese că modificările ce au fost aduse Samarbejdsaftalen în 2005 au permis reprezentarea în consiliul de întreprindere a tuturor categoriilor profesionale care fac obiectul unei convenții colective sau al unui acord colectiv, chiar și celor care nu sunt reprezentate de una dintre părțile semnatare ale Samarbejdsaftalen. A fost de asemenea permisă prezența reprezentanților oricărui grup de persoane care exercită aceeași meserie sau care au urmat o formare specială. Sunt vizate aici categorii profesionale sau de persoane care nu fac obiectul unei convenții colective sau al unui acord colectiv, de exemplu, inginerii.

II — Acțiunea principală și întrebările preliminare

23. Domnul Holst a fost angajat la 1 iulie 1984 de BWV, prin contract individual de muncă, în calitate de inginer proiectant. El are statutul de angajat și intră, conform instanței de trimitere, în domeniul de aplicare al legii FL.

24. În 2001, domnul Holst a fost ales în consiliul de întreprindere al BWV de către echipa inginerilor, în calitate de lucrător care reprezintă inginerii. Acest consiliu, care a fost înființat în conformitate cu Samarbejdsaftalen, este alcătuit atât din reprezentanți ai conducerii, cât și din reprezentanți ai angajaților. În cadrul acestui consiliu, printre reprezentanții salariaților se numărau reprezentanți ai salariaților organizați în cadrul LO și reprezentanți ai altor categorii de salariați.

25. Domnul Holst, împreună cu alți angajați, a fost supus unei proceduri de concediere motivată printr-o reducere a personalului întreprinderii. Această concediere i-a fost comunicată la 24 ianuarie 2006, cu un preaviz de șase luni.

26. Domnul Holst este membru al IDA. Această federație daneză a inginerilor nu este membră a LO și nu a încheiat un acord colectiv cu BWV nici pentru categoria profesională a inginerilor, nici pentru o altă categorie de lucrători.

27. BWV numără aproximativ 240 de salariați. Această societate este membră a organizației patronale Dansk Industri (denumită în continuare „DI"). DI a aderat la DA.

28. La 8 noiembrie 2006, IDA, acționând în numele domnului Holst, a introdus o acțiune în despăgubire la Byretten i Esbjerg (instanță de prim grad de jurisdicție din Esbjerg, Danemarca), solicitând obligarea BWV la plata unei indemnizații de concediere domnului Holst, în temeiul legii FL. IDA a apreciat că această concediere nu era întemeiată pe motive obiective. Aceasta a susținut totodată că, în calitate de reprezentant al lucrătorilor în cadrul consiliului de întreprindere, domnul Holst beneficia de o protecție specială împotriva concedierii în temeiul articolului 7 din Directiva 2002/14, și anume o protecție sporită față de cea prevăzută de legea FL.

29. DI, în calitate de mandatar al BWV, a solicitat respingerea acestei cereri, susținând în special că preavizul la care avea dreptul domnul Holst, atât în temeiul legii FL, cât și în temeiul Samarbejdsaftalen, era de natură să respecte cerințele Directivei 2002/14, astfel cum rezultă din articolul 7 al acesteia.

30. Părțile din acțiunea principală au convenit să sesizeze instanța de trimitere cu soluționarea cauzei, în această etapă DA intervenind în proces în calitate de mandatar al BWV.

31. Apreciind că soluționarea litigiului din acțiunea principală necesită o interpretare a Directivei 2002/14, Vestre Landsret a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Părțile din acțiunea principală exprimă opinii divergente privind corectitudinea transpunerii Directivei 2002/14 […] prin acordul «Samarbejdsaftalen», încheiat între [DA] și [LO]. În acest context, se solicită Curții să precizeze dacă reglementarea comunitară se opune unei transpuneri a directivei respective, care are ca efect faptul că anumitor categorii de lucrători li se aplică un acord colectiv încheiat între parteneri sociali care nu

reprezintă categoria profesională a persoanei interesate și faptul că acest acord colectiv nu este aplicabil categoriei profesionale din care face parte această persoană?

2) În ipoteza în care, în ceea ce îl privește pe reclamantul din acțiunea principală, Directiva 2002/14 a fost transpusă corect prin Samarbejdsaftalen, se solicită Curții să precizeze dacă articolul 7 din Directiva 2002/14 a fost transpus corect, în măsura în care se stabilește că Samarbejdsaftalen nu prevede condiția protecției sporite împotriva concedierii pentru anumite categorii profesionale?

3) În ipoteza în care legea din [2005] se aplică reclamantului din acțiunea principală, se solicită Curții să stabilească dacă cerințele privind «protecția și garanțiile suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate», prevăzute la articolul 7 din Directiva [2002/14], împiedică transpunerea acestei dispoziții, astfel cum a fost realizată prin articolul 8 din legea [din 2005], care prevede că «[r]eprezentanții lucrătorilor care trebuie informați și consultați în temeiul acestei calități sunt protejați împotriva concedierii și împotriva oricărei modificări a condițiilor lor de muncă în aceleași condiții precum reprezentanții personalului din aceleași categorii profesionale sau din categorii echivalente», în cazul în care transpunerea nu prevede condiții mai stricte de protecție împotriva concedierii categoriilor profesionale cărora nu li se aplică o convenție colectivă sau un acord colectiv?"

32. IDA, DA, Regatul Danemarcei, precum și Comisia au prezentat observații scrise și orale cu privire la aceste întrebări.

III — Analiză

A — *Cu privire la prima întrebare*

33. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2002/14 trebuie să fie interpretată în sensul că prevede imposibilitatea aplicării unui acord colectiv în cazul unui lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unui astfel de acord.

34. Răspunsul la această întrebare reiese direct din Hotărârea din 18 decembrie 2008, Andersen [3]. Curtea a fost atunci sesizată cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare adresată de Højesteret (Danemarca) și

3 — C-306/07, Rep., p. I-10279.

care se referea la interpretarea mai multor dispoziții ale Directivei 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă [4].

35. În hotărârea sa, pe de o parte, Curtea a declarat că articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o convenție colectivă care asigură transpunerea în dreptul național a dispozițiilor directivei menționate se aplică unui lucrător chiar în cazul în care acesta nu este membru al niciunei organizații sindicale semnatare a unei astfel de convenții colective. Pe de altă parte, Curtea a apreciat că articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în" această convenție, în sensul dispoziției menționate.

36. Pentru a ajunge la această interpretare, Curtea s-a bazat în principal pe posibilitatea recunoscută de Directiva 91/533 statelor membre de a încredința partenerilor sociali sarcina de a pune în aplicare, în special prin intermediul convențiilor colective, dispozițiile necesare pentru realizarea transpunerii acestei directive [5]. Aceasta a statuat că posibilitatea recunoscută astfel statelor membre prin directiva menționată este în conformitate cu jurisprudența Curții, potrivit căreia este permis acestor state să încredințeze, în primul rând, partenerilor sociali sarcina de a realiza obiectivele de politică socială prevăzute de o directivă în acest domeniu [6].

37. Curtea a precizat totodată că posibilitatea menționată nu dispensează statele membre de obligația de a asigura, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că toți lucrătorii pot beneficia de întreaga protecție care le este acordată prin Directiva 91/533, garantarea de către stat trebuind să intervină în toate ipotezele în care protecția nu este asigurată în vreun alt mod și, în special, atunci când respectiva lipsă de protecție este datorată împrejurării că lucrătorii în discuție nu sunt afiliați unui sindicat [7].

38. Această precizare fiind făcută, Curtea a concluzionat că Directiva 91/533, ca atare, nu se opune unei reglementări naționale ce prevede că un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care transpune dispozițiile acestei directive nu este împiedicat, numai din

4 — JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174.

5 — Hotărârea Andersen, citată anterior (punctele 24 și 35).
6 — *Ibidem* (punctul 25 și jurisprudența citată).
7 — *Ibidem* (punctul 26).

acest motiv, să beneficieze, în temeiul convenției colective menționate, de întreaga protecție prevăzută de respectiva directivă [8]. În plus, în cadrul analizei celei de a doua întrebări, Curtea a statuat că, din moment ce categoria persoanelor care pot fi cuprinse într-o convenție colectivă poate fi, astfel cum este situația unei convenții colective declarate de aplicare generală, total independentă de faptul că aceste persoane dețin sau nu dețin calitatea de membri ai unei organizații sindicale semnatare a acestei convenții, împrejurarea că o persoană nu este membră a unei astfel de organizații sindicale nu are, în sine, ca efect să sustragă această persoană de la protecția juridică pe care o conferă convenția colectivă în cauză [9].

39. Curtea a recunoscut astfel că dreptul comunitar, în cazul respectiv Directiva 91/533, nu se opune ca domeniul de aplicare al unei convenții colective ce transpune o directivă să se extindă și la lucrătorii care nu fac parte din organizații sindicale semnatare ale unei astfel de convenții colective. Prin urmare, această directivă nu are nicio influență în privința stabilirii domeniului de aplicare *ratione personæ* al convențiilor colective de transpunere. Ceea ce contează, pentru respectarea cerințelor prevăzute de directiva respectivă, este ca fiecare stat membru să garanteze, în ultimă instanță, că niciun grup de lucrători nu este exclus de la protecția prevăzută de aceasta.

40. Pe de altă parte, Curtea a însărcinat instanța de trimitere cu verificarea mai multor aspecte destinate să asigure transpunerea corectă a Directivei 91/533. Astfel, a invitat instanța de trimitere să verifice dacă reglementarea daneză recunoaște efectiv tuturor lucrătorilor care intră sub incidența convenției colective în cauză, indiferent dacă sunt sau nu sunt membri ai unei organizații sindicale, dreptul de a invoca, în fața instanțelor naționale, dispozițiile de protecție ale respectivei convenții colective, astfel încât toți acești lucrători să beneficieze de aceeași protecție [10]. În opinia Curții, instanța de trimitere este cea care trebuie să verifice și dacă unui lucrător precum domnul Andersen îi este aplicabilă convenția colectivă respectivă [11].

41. Raționamentul astfel elaborat de Curte cu privire la Directiva 91/533 poate, în opinia noastră, să fie reiterat perfect cu privire la Directiva 2002/14. În fapt, aceasta este chiar dovada dorinței legiuitorului comunitar de a autoriza statele membre să atribuie partenerilor sociali sarcina de a adopta dispozițiile necesare îndeplinirii obiectivelor fixate de directiva respectivă. În acest sens, este sufi-

8 — *Ibidem* (punctul 27).
9 — *Ibidem* (punctul 34).
10 — *Ibidem* (punctele 28 și 29).
11 — *Ibidem* (punctul 37).

cient să facem trimitere la considerentul (23) al Directivei 2002/14, precum și la articolul 1 alineatul (2), la articolul 5 și la articolul 11 alineatul (1) din această directivă. În plus, această directivă nu definește domeniul de aplicare *ratione personæ* al convențiilor colective de transpunere, fiind important ca fiecare stat membru să adopte dispozițiile necesare pentru a garanta, în special prin introducerea unui sistem de protecție aplicabil în subsidiar, că rezultatele urmărite prin Directiva 2002/14 sunt îndeplinite.

42. Prin urmare, în opinia noastră, în spiritul a ceea ce Curtea a statuat, în esență, în Hotărârea Andersen, citată anterior, este necesar să se răspundă instanței de trimitere că Directiva 2002/14 trebuie interpretată în sensul că nu se opune aplicării unui acord colectiv în cazul unui lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a acordului respectiv.

43. În sfârșit, precizăm că întrebările dezbătute în fața Curții prin care se dorește să se stabilească, pe de o parte, dacă un reprezentant al lucrătorilor, precum domnul Holst, intră sau nu intră în domeniul de aplicare al Samarbejdsaftalen și, pe de altă parte, dacă, în pofida faptului că nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a Samarbejdsaftalen, acesta poate invoca, în fața instanțelor naționale, dispozițiile de protecție ale acestui acord, trebuie să fie soluționate de instanța de trimitere.

B — *Cu privire la a doua și la a treia întrebare*

44. Prin a doua și a treia întrebare, instanța de trimitere prezintă două ipoteze diferite, după cum unui reprezentant al lucrătorilor precum domnul Holst trebuie să i se aplice Samarbejdsaftalen sau mecanismul subsidiar de protecție prevăzut de legea din 2005. Am constatat că această instanță este cea care trebuie să stabilească care este dispoziția națională de transpunere ce se aplică în cazul domnului Holst.

45. Prin urmare, este necesar să depășim această problemă de drept național și să examinăm împreună a doua și a treia întrebare în măsura în care prin ambele se încearcă obținerea unei interpretări a articolului 7 din Directiva 2002/14. Prin aceste întrebări, instanța de trimitere dorește, în esență, să se stabilească dacă acest articol trebuie interpretat în sensul că impune ca reprezentanții lucrătorilor să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii.

46. Analiza modului de redactare a acestui articol, precum și obiectivul Directivei 2002/14 ne conduc la un răspuns negativ la această întrebare.

47. Amintim că, potrivit articolului 7 din această directivă, „[s]tatele membre se asigură

că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate". Modul de redactare adoptat de legiuitorul comunitar lasă statelor membre și partenerilor sociali o marjă largă de apreciere pentru adoptarea măsurilor pe care le consideră necesare pentru îndeplinirea corespunzătoare a misiunii reprezentanților lucrătorilor. Nu se impune nicio măsură specifică. De exemplu, ne-am putea imagina că legiuitorul comunitar impune, în mod mai detaliat, ca reprezentanții lucrătorilor să dispună de spațiile și de resursele materiale necesare pentru exercitarea atribuțiilor lor sau chiar ca aceștia să beneficieze de pregătire sau de un drept la absență remunerată de la lucru. Nimic din toate acestea nu reiese expres din formularea articolului 7 din Directiva 2002/14, ci doar cerința unei protecții sporite a reprezentanților lucrătorilor împotriva concedierii.

48. Trebuie de asemenea subliniat că atât din articolul 137 alineatul (2) CE, care constituie temeiul juridic al acestei directive, cât și din considerentul (18) și din articolul 1 alineatul (1) din această directivă rezultă că aceasta are drept scop instituirea unui cadru general de stabilire a cerințelor minime pentru dreptul la informare și la consultare al lucrătorilor din întreprinderile și din unitățile din Comunitate [12]. Caracterul general al cadrului astfel creat, ca și constatarea că Directiva 2002/14 cuprinde doar dispoziții minime nu corespund, în opinia noastră, cu o interpretare ce ar tinde să compenseze lipsa de precizie a articolului 7 din această directivă, dându-i un conținut care favorizează protecția sporită a reprezentanților lucrătorilor împotriva concedierii.

49. De aceea, apreciem că articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanții lucrătorilor să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii.

50. Nu este mai puțin adevărat că, în opinia noastră, din articolul 7 din Directiva 2002/14 coroborat cu articolul 8 alineatele (1) și (2) din aceeași directivă reiese că reprezentanții lucrătorilor trebuie să beneficieze de o protecție efectivă împotriva măsurilor dezavantajoase sau discriminatorii care ar putea fi luate de angajatori în ceea ce îi privește în cursul mandatului lor sau chiar după expirarea acestuia și mai ales în cazul concedierii motivate prin calitatea sau prin activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor. Concedierea reprezentanților lucrătorilor pentru un motiv întemeiat pe exercitarea misiunii lor ar fi, în fapt, incompatibil cu cerința conform căreia aceștia trebuie să fie în măsură să îndeplinească în mod adecvat sarcinile care le-au fost încredințate.

12 — Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții (C-385/05, Rep., p. I-611, punctul 36).

51. Reprezentanții lucrătorilor care fac obiectul unei concedieri trebuie, prin urmare, să poată solicita verificarea motivului unei astfel de concedieri în cadrul unor proceduri administrative sau judiciare ori chiar printr-un mecanism profesional de arbitraj. Dacă se dovedește că această concediere a fost întemeiată pe motive legate de exercitarea atribuțiilor de reprezentant al lucrătorilor, un astfel de comportament din partea angajatorului ar trebui să facă obiectul unor sancțiuni adecvate, adică al unor sancțiuni efective, proporționale și disuasive.

52. Astfel, nivelul minim de protecție a reprezentanților lucrătorilor care se confruntă cu o decizie de concediere adoptată de angajatorul lor constă, așadar, în posibilitatea acestora de a solicita să se verifice dacă această concediere este sau nu este motivată prin calitatea sau prin activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor și, dacă se dovedește că aceasta este situația, de a putea solicita sancționarea unui astfel de comportament al angajatorului.

53. În cazul în care comparăm în prezent dreptul danez cu interpretarea articolului 7 din Directiva 2002/14 despre care apreciem că ar trebui reținută, apreciem că acest drept este conform cu prevederile acestui articol în măsura în care nu se situează sub nivelul minim de protecție pe care tocmai l-am definit.

54. Descrierea diferitelor norme adoptate în dreptul danez în vederea transpunerii Directivei 2002/14, care a fost făcută în fața Curții, demonstrează că un reprezentant al lucrătorilor poate beneficia de un grad de protecție împotriva concedierii care diferă în funcție de actul care îl reglementează: un acord colectiv sau o lege de transpunere.

55. Astfel, protecția unui reprezentant al lucrătorilor care intră în domeniul de aplicare al Samarbejdsaftalen și care nu este în același timp delegat al personalului constă, în principal și în anumite limite, în beneficierea de un termen de preaviz majorat cu șase săptămâni. În schimb, în cazul în care se dovedește că un reprezentant al lucrătorilor nu intră în domeniul de aplicare al acestui acord colectiv și că, prin urmare, i se aplică mecanismul subsidiar de protecție prevăzut de legea din 2005, acesta beneficiază eventual de aceeași protecție ca cea acordată delegaților personalului din aceleași categorii profesionale sau echivalente, cu alte cuvinte concedierea lor nu poate interveni decât în cazul unor motive imperative.

56. Existența unor astfel de diferențe în protecția acordată reprezentanților lucrătorilor în caz de concediere nu ni se pare, ca atare, a fi incompatibilă cu dispozițiile Directivei 2002/14. Dimpotrivă, aceste variații sunt consecința atât a marjei de apreciere pe care această directivă o lasă statelor membre, cât și a posibilității pe care această directivă o dă statelor respective de a încredința partenerilor sociali punerea ei în aplicare. Posibilitatea unor astfel de variații este de altfel recunos-

cută expres de legiuitorul comunitar la articolul 5 din Directiva 2002/14, cu privire la definirea modalităților de informare și de consultare a lucrătorilor.

57. Existența unor diferențe în protecția acordată reprezentanților lucrătorilor în caz de concediere decurge și din caracterul minim al cerințelor prevăzute de Directiva 2002/14, care permite adoptarea de dispoziții sau de practici care le-ar fi mai favorabile. Astfel, este posibil să se constate, cum este cazul în speța de față, ca o lege de transpunere a acestei directive să îi protejeze împotriva concedierii pe reprezentanții lucrătorilor mai mult decât dispozițiile unui acord colectiv care transpune și el această directivă. Și situația inversă ar fi posibilă.

58. Indiferent de modalitatea aleasă pentru transpunerea acestei directive și în special a articolului 7 din aceasta, ceea ce contează este ca dreptul național să garanteze respectarea nivelului minim prevăzut de acest articol, și anume ca un reprezentant al lucrătorilor care face obiectul unei concedieri să poată solicita, întemeindu-se eventual pe dispozițiile naționale aplicabile tuturor lucrătorilor și care îi protejează pe aceștia împotriva concedierii abuzive, să se verifice dacă această concediere este sau nu este motivată de calitatea sau de activitățile sale de reprezentant al lucrătorilor și, dacă se dovedește că aceasta este situația, ca el să poată solicita sancționarea unui astfel de comportament al angajatorului. În cazul în care un lucrător a ocupat funcția de reprezentant al lucrătorilor, exercitarea unei astfel de funcții trebuie, așadar, să poată fi luată în seamă pentru a stabili dacă există motive concrete și obiective pentru concedierea acestuia sau dacă aceasta trebuie considerată abuzivă.

59. Apreciem că dreptul danez respectă această cerință în măsura în care rezultă din observațiile prezentate Curții că un reprezentant al lucrătorilor, precum domnul Holst, are mereu, în calitate de angajat care intră în domeniul de aplicare al legii FL, posibilitatea de a invoca articolul 2 b din această lege care, reamintim, prevede o indemnizație ce poate ajunge la salariul pentru șase luni în cazul în care nu se poate considera că există motive întemeiate pentru concediere, din perspectiva comportamentului lucrătorului sau a situației întreprinderii. În măsura în care, în temeiul acestui articol, concedierea unui reprezentant al lucrătorilor intervenită din cauza calității sale sau a exercitării activității sale de reprezentant al lucrătorilor ar putea fi considerată o concediere abuzivă care expune angajatorul la sancțiuni, dreptul danez respectă, în opinia noastră, esența protecției reprezentanților lucrătorilor care rezultă din articolul 7 din Directiva 2002/14 coroborat cu articolul 8 alineatele (1) și (2) din aceeași directivă.

60. Pentru toate aceste motive, apreciem că articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie, în opinia noastră, să fie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanții lucrătorilor să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii. Totuși, din acest articol coroborat cu articolul 8 alineatele (1) și (2) din aceeași directivă rezultă că reprezentanții lucrătorilor

trebuie să poată solicita, întemeindu-se, eventual, pe dispozițiile naționale aplicabile tuturor lucrătorilor și care îi protejează pe aceștia împotriva concedierii abuzive, să se verifice dacă motivul concedierii acestora este sau nu este reprezentat de calitatea sau de activitățile acestora de reprezentanți ai lucrătorilor și, dacă se dovedește că aceasta este situația, trebuie să poată solicita sancționarea unui astfel de comportament al angajatorului.

IV — Concluzie

61. Având în vedere toate aceste considerații, propunem Curții să declare:

„1) Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană trebuie interpretată în sensul că nu se opune aplicării unui acord colectiv în cazul unui lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a acordului colectiv respectiv.

2) Articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanții lucrătorilor să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii. Totuși, din acest articol coroborat cu articolul 8 alineatele (1) și (2) din aceeași directivă rezultă că reprezentanții lucrătorilor trebuie să poată solicita, întemeindu-se, eventual, pe dispozițiile naționale aplicabile tuturor lucrătorilor și care îi protejează pe aceștia împotriva concedierii abuzive, să se verifice dacă motivul concedierii acestora este sau nu este reprezentat de calitatea sau de

activitățile acestora de reprezentanți ai lucrătorilor și, dacă se dovedește că aceasta este situația, trebuie să poată solicita sancționarea unui astfel de comportament al angajatorului.”