ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

11. února 2010 *

Ve věci C-405/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Vestre Landsret (Dánsko) ze dne 16. září 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 18. září 2008, v řízení

Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Bertrama Holsta,

proti

Dansk Arbejdsgiverforening, jednající jménem Babcock & Wilcox Vølund ApS,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda druhého senátu a zastupující předseda třetího senátu, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a A. Arabadžev, soudci,

* Jednací jazyk: dánština.

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 9. září 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem B. Holsta, K. Schioldannem, advokat,

– za Dansk Arbejdsgiverforening, jednající jménem Babcock & Wilcox Vølund ApS, S. Knudsenem a H. Wernerem, advokater,

– za dánskou vládu C. Pilgaard Zinglersenem a V. Pasternak Jørgensen, jako zmocněnci,

– za Komisi Evropských společenství N. B. Rasmussenem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 29. října 2009,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, s. 29; Zvl. vyd. 05/04, s. 219).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Ingeniørforeningen i Danmark (Dánská federace inženýrů, dále jen „IDA“), jednající jménem B. Holsta, bývalého zaměstnance společnosti Babcock & Wilcox Vølund ApS (dále jen „BWV“) a Dansk Arbejdsgiverforening (Federace dánských zaměstnavatelů, dále jen „DA“), jednající jménem společnosti BWV, ve věci propuštění B. Holsta posledně uvedenou společností.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Osmnáctý, dvacátý třetí a dvacátý osmý bod odůvodnění směrnice 2002/14 zní následovně:

„(18) Účelem tohoto obecného rámce [pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci přizpůsobeného novému evropskému kontextu] je stanovení minimálních požadavků použitelných v celém Společenství a přitom nebránit členským státům v zavedení předpisů příznivějších pro zaměstnance.

[…]

(23) Cíle této směrnice má být dosaženo zavedením obecného rámce zahrnujícího zásady, definice a postupy pro informování a projednávání, který bude pro členské státy závazný a který přizpůsobí vlastní vnitrostátní situaci při případném zajištění, že sociální partneři mají rozhodující úlohu tím, že jim umožní svobodně definovat formou dohody postupy pro informování zaměstnanců a projednávání s nimi, které považují za nejlépe odpovídající jejich potřebám a přáním.

[…]

(28) V případech porušení povinností vyplývajících z této směrnice by se měla použít správní nebo soudní řízení, včetně sankcí, které jsou účinné, odrazující a úměrné závažnosti přestupku [protiprávního jednání].“

4 Podle článku 1 směrnice 2002/14:

„1. Cílem této směrnice je zavedení obecného rámce, kterým se stanoví minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech ve Společenství.

2. Postupy pro informování a projednávání jsou definovány a prováděny v souladu s vnitrostátními právními předpisy a se zvyklostmi v oblasti vztahů mezi sociálními partnery v jednotlivých členských státech tak, aby byla zajištěna jejich účinnost.

3. Při definování nebo provádění postupů pro informování a projednávání pracují zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců v duchu spolupráce při dodržování vzájemných práv a povinností, s přihlédnutím k zájmům jak podniku nebo závodu, tak i zaměstnanců.“

5 Zástupci zaměstnanců jsou definováni v čl. 2 písm. c) uvedené směrnice jako „zástupci zaměstnanců stanovení vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

6 Článek 4 odst. 1 směrnice 2002/14 stanoví:

„V souladu se zásadami stanovenými v článku 1 a aniž jsou dotčeny jakékoli platné předpisy nebo zvyklosti příznivější pro zaměstnance, stanoví členské státy postupy pro výkon práva na informování a projednávání na příslušné úrovni v souladu s tímto článkem.“

7 Článek 5 téže směrnice stanoví:

„Členské státy mohou pověřit sociální partnery na příslušné úrovni, včetně sociálních partnerů na úrovni podniku nebo závodu, aby definovali svobodně a kdykoli formou sjednané dohody postupy pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci. Tyto dohody a dohody již existující ke dni stanovenému v článku 11, včetně jakýchkoli dalších prodloužení těchto dohod, mohou při dodržení zásad stanovených v článku 1 a za podmínek a omezení stanovených členskými státy obsahovat ustanovení odlišná od článku 4.“

8 Podle článku 7 uvedené směrnice:

„Členské státy zajistí, aby zástupci zaměstnanců při výkonu svých funkcí požívali dostatečné ochrany a jistot, které jim umožňují náležitě vykonávat povinnosti, které jim byly svěřeny.“

9 Článek 8 směrnice 2002/14 zní takto:

„1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců. Zejména dbají, aby byla k dispozici správní nebo soudní řízení, která umožní domoci se splnění povinností vyplývajících z této směrnice.

2. Členské státy stanoví vhodné sankce pro případy porušení ustanovení této směrnice zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující."

10 Podle čl. 9 odst. 4 uvedené směrnice nelze jejím prováděním odůvodňovat jakékoli zhoršení oproti stavu, který již v členském státě existuje, ani oproti obecné úrovni ochrany zaměstnanců v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje.

11 Podle čl. 11 odst. 1 směrnice 2002/14 měly jednak členské státy přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 23. března 2005 nebo zajistit, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři přijali formou dohody nezbytná opatření, a uvedené státy přitom měly přijmout všechna nezbytná opatření, aby mohly kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných touto směrnicí bude dosaženo. Dále měly o přijetí nebo o vypracování uvedených předpisů neprodleně uvědomit Komisi Evropských společenství.

Vnitrostátní právní úprava

Zákon o informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci

12 Směrnice 2002/14 byla provedena do dánského právního řádu zákonem č. 303 o informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci (lov nº 303 om information og høring af lønmodtagere) ze dne 2. května 2005 (dále jen „zákon z roku 2005“), který vstoupil v platnost dne 15. května 2005.

13 Tento zákon se vztahuje na zaměstnance, kteří nespadají do působnosti kolektivní smlouvy, jejímž cílem je zejména provést směrnici 2002/14.

14 Článek 8 zákona z roku 2005 stanoví, že zástupci zaměstnanců, kteří musejí být informováni a s nimiž musí být uskutečněno projednávání, jsou chráněni před propuštěním a jakoukoli změnou svých pracovních podmínek stejným způsobem jako pověření zástupci odborů ve stejné nebo obdobné profesní skupině.

15 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že uvedený článek odkazuje na obecnou ochranu před propuštěním, zakotvenou téměř ve všech dánských kolektivních dohodách a smlouvách, která se poskytuje pověřeným zástupcům odborů, jakož i zástupcům zaměstnanců, s výjimkou vedoucích zaměstnanců. Z této ochrany vyplývá, že k tomu, aby zaměstnavatel mohl propustit pověřeného zástupce odborů, musí prokázat existenci naléhavých důvodů a rovněž to, že se propuštění nelze vyhnout zejména propuštěním jiného zaměstnance. K takovému propuštění lze přistoupit pouze v případě, že je naprosto vyloučena možnost nabídnout pověřenému zástupci odborů rovnocenné místo v podniku, ve kterém byl zvolen.

16 S ohledem na možnost provést směrnici 2002/14 formou dohody článek 3 zákona z roku 2005 stanoví, že se tento zákon nepoužije v případě, kdy povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance a projednávat se zaměstnanci vyplývá z dohody či kolektivní smlouvy, jejichž ustanovení jsou přinejmenším rovnocenná ustanovením této směrnice.

Zákon o zaměstnancích pracujících za mzdu

17 Všichni zaměstnanci, na něž se vztahuje zákon o zaměstnancích pracujících za mzdu (funktionærloven, dále jen „FL"), jsou chráněni před protiprávním propuštěním podle článku 2b tohoto zákona, jenž stanoví odškodnění až do výše šestiměsíčního platu, pakliže nelze mít za to, že propuštění zaměstnance je vzhledem k jeho situaci či k situaci podniku založené na řádných důvodech. Ochrana spočívá v posouzení, zda je propuštění odůvodněné, či nikoli.

18 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že ochrana podle uvedeného článku 2b je nižší než ta, kterou požívá pověřený zástupce odborů podle kolektivních dohod a smluv upravujících povinnost prokázat existenci naléhavých důvodů v případě jeho propuštění.

Dohoda Samarbejdsaftalen

19 Dohoda Samarbejdsaftalen je dohodou o spolupráci, jež byla uzavřena mezi dvěma velkými dánskými odborovými organizacemi a sdruženími zaměstnavatelů, a to mezi Landsorganisationen i Danmark (Obecné odborové sdružení, dále jen „LO") a DA, která se zabývá organizací a fungováním podnikových rad (dále jen „dohoda Samarbejdsaftalen").

20 Dohoda Samarbejdsaftalen je jedním z opatření provádějících směrnici 2002/14 formou dohody. Vztahuje se na podniky s více než 35 zaměstnanci a obsahuje ustanovení, která předpokládají zřízení podnikové rady složené ze zástupců vedení, označovaných jako kolegium A, a zástupců zaměstnanců, označovaných jako kolegium B. Kolegium B sestává ze zástupců zaměstnanců organizovaných v LO a ze zástupců jiných skupin zaměstnanců.

21 Článek 4 dohody Samarbejdsaftalen zní takto:

„Výpovědní lhůta při propuštění zástupce kolegia B, který zasedá v podnikové radě a který nepožívá ochrany jako pověřený zástupce odborů, se určuje podle výpovědní lhůty případně stanovené v kolektivní smlouvě, prodloužené o šest týdnů. Celková výpovědní lhůta však nepřekročí výpovědní lhůtu, která je poskytnuta pověřenému zástupci odborů stejné profesní skupiny. Pokud o to bylo požádáno před volbami do podnikové rady, lze kolegium B v uvedené radě doplnit zástupci profesní skupiny, která v ní není zastoupena řádnými členy nebo pověřeným zaměstnancem odborů. Pojmem „skupina“ se rozumí skupina osob, které vykonávají stejné povolání nebo které absolvovaly speciální odbornou přípravu. Jedná se tedy o skupiny, které nejsou přímo zastoupeny v podnikové radě, ale nicméně mají právo v této radě zasedat, je-li jeden z jejich zástupců zvolen.“

22 Podle předkládacího rozhodnutí umožnily změny provedené dodatkem k dohodě Samarbejdsaftalen, který vstoupil v platnost dne 23. března 2005, zastoupení v podnikové radě všem profesním skupinám, na něž se vztahuje kolektivní dohoda či smlouva, a to i těm, které nejsou zastoupeny jednou ze smluvních stran dohody Samarbejdsaftalen. Bylo rovněž umožněno doplnit podnikovou radu zástupci určitých profesních skupin osob nebo skupin s určitým vzděláním.

23 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že uvedenými změnami jsou dotčeny profesní skupiny nebo osoby, na které se nevztahuje kolektivní dohoda či smlouva, jako jsou zejména inženýři.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

24 Bertram Holst byl přijat do zaměstnání ve společnosti BWV na pozici projektového inženýra dne 1. července 1984 na základě individuální pracovní smlouvy. Má status zaměstnance pracujícího za mzdu a dle předkládajícího soudu se na něj vztahuje FL.

25 V roce 2001 byl B. Holst zvolen kolegiem inženýrů do podnikové rady společnosti BWV. Tato rada, jež byla ustavena v souladu s dohodou Samarbejdsaftalen, se skládá jak ze zástupců vedení, tak ze zástupců zaměstnanců. Mezi zástupce zaměstnanců, kteří v této radě zasedají, patří jak zástupci organizovaní v rámci LO, tak zástupci jiných skupin zaměstnanců.

26 Bertram Holst byl spolu s dalšími zaměstnanci propuštěn, přičemž výpověď s výpovědní lhůtou v délce šesti měsíců mu byla doručena dne 24. ledna 2006 s odůvodněním, že ve společnosti BWV dochází ke snižování stavu zaměstnanců. Bertram Holst zpochybnil odůvodnění tohoto propuštění.

27 Bertram Holst je členem IDA, jež ho zastupovala před předkládajícím soudem. IDA není členem LO a neuzavřela kolektivní smlouvu se společností BWV, a to ani pro profesní skupinu inženýrů, ani pro jinou skupinu zaměstnanců. IDA tedy není smluvní stranou dohody Samarbejdsaftalen.

28 Společnost BWV zaměstnává přibližně 240 zaměstnanců. Je členem organizace zaměstnavatelů Dansk Industri. Tato organizace náleží k DA.

29 Jak vyplývá z bodu 22 tohoto rozsudku, k dohodě Samarbejdsaftalen byl v roce 2005 v rámci provádění směrnice do dánského právního řádu přijat dodatek, který dle jeho smluvních stran vede k řádnému provedení směrnice 2002/14.

30 Dne 8. listopadu 2006 podala IDA, jednající jménem B. Holsta, u Byretten i Esbjerg (soud prvního stupně v Esbjergu) žalobu, kterou se domáhala toho, aby BWV byla v souladu s FL uložena povinnost zaplatit B. Holstovi odškodnění za jeho propuštění. IDA se domnívala, že se toto propuštění nezakládá na objektivních důvodech. Rovněž namítla, že B. Holst musí jakožto zástupce zaměstnanců v radě podniku požívat zvýšené ochrany před propuštěním podle článku 7 směrnice 2002/14. Dotyčná osoba má totiž na takovou ochranu právo bez ohledu na to, zda je členem skupiny pracujících, na kterou se vztahuje kolektivní dohoda nebo smlouva, či nikoli.

31 Dansk Industri jakožto zmocněnec společnosti BWV navrhla, aby byla tato žádost zamítnuta, a uvedla přitom zejména, že B. Holstovi byla při rozvázání jeho pracovního poměru poskytnuta výpovědní lhůta, na niž měl nárok jak podle FL, tak podle dohody Samarbejdsaftalen. Tato výpovědní lhůta vyhovuje požadavkům směrnice 2002/14 tak, jak vyplývají z jejího článku 7.

32 Účastníci původního řízení se dohodli, že věc předloží předkládajícímu soudu, a v tomto stadiu se DA stala zmocněncem BWV.

33 Jelikož měl Vestre Landsret za to, že řešení sporu, který mu byl předložen, vyžaduje výklad směrnice 2002/14, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Účastníci původního řízení zastávají rozdílné názory ohledně otázky, zda směrnice 2002/14 […] byla správně provedena prostřednictvím [dohody Samarbejdsaftalen]. Brání právní předpisy Společenství v této souvislosti takovému provedení směrnice, kdy skupiny zaměstnanců podléhají kolektivní smlouvě mezi sociálními partnery, kteří nezastupují profesní skupinu, k níž náleží dotčená osoba, a kdy se taková kolektivní smlouva nevztahuje na tuto profesní skupinu dotčené osoby?

2) Pokud byla směrnice 2002/14 správně provedena ve vztahu k žalobkyni v původním řízení prostřednictvím dohody Samarbejdsaftalen, je pak potřeba určit, zda byl správně proveden článek 7 směrnice 2002/14, pokud je prokázáno, že dohoda Samarbejdsaftalen neupravuje požadavek zvýšené ochrany před propuštěním některých profesních skupin?

3) Pokud se na žalobkyni v původním řízení vztahuje [zákon z roku 2005], brání požadavky článku 7 směrnice [2002/14] týkající se ‚dostatečné ochrany a jistot, které jim umožňují náležitě vykonávat povinnosti, které jim byly svěřeny' provedení článku 7 článkem 8 [zákona z roku 2005], který stanoví, [že]: ‚[z]ástupci, kteří musejí být informováni a s nimiž musí být uskutečněno projednávání, jsou chráněni proti propuštění a jakékoli změně svých pracovních podmínek stejným způsobem jako pověření zástupci odborů stejných nebo obdobných profesních skupin', pokud toto provedení nezahrnuje požadavek zvýšené ochrany před propuštěním u profesních skupin, na něž se nevztahuje kolektivní smlouva?"

K předběžným otázkám

K první otázce

34 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 2002/14 musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby byla provedena formou dohody, v důsledku jejíhož uzavření by se na skupinu zaměstnanců vztahovala dotčená kolektivní smlouva, přestože zaměstnanci, kteří spadají do této skupiny, nejsou členy odborové organizace, která je smluvní stranou uvedené smlouvy, a přestože tato organizace nezastupuje jejich oblast činnosti.

35 Z článku 11 odst. 1 směrnice 2002/14 vyplývá, že členské státy mohou přenechat přijetí nezbytných opatření k provedení dané směrnice sociálním partnerům, přičemž členské státy musí být s to kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí.

36 Úloha sociálních partnerů v definici, jakož i v provádění postupů pro informování a projednávání stanovených směrnicí 2002/14, a tudíž v provádění této směrnice se neomezuje na úkol, který je jim vymezen uvedeným čl. 11 odst. 1. Z dvacátého třetího bodu odůvodnění této směrnice totiž vyplývá, že členské státy mohou zajistit, aby sociální partneři měli rozhodující úlohu tím, že jim umožní svobodně definovat formou dohody postupy pro informování zaměstnanců a projednávání s nimi, které považují za nejlépe odpovídající jejich potřebám a přáním.

37 Článek 1 odst. 2 téže směrnice zároveň stanoví, že uvedené postupy jsou definovány a prováděny nejen v souladu s vnitrostátními právními předpisy, ale rovněž v souladu se zvyklostmi v oblasti vztahů mezi sociálními partnery v jednotlivých členských státech.

38 Stejně tak podle článku 5 směrnice 2002/14 mohou členské státy pověřit sociální partnery na příslušné úrovni, aby definovali svobodně a kdykoli formou sjednané dohody postupy pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci. Podle téhož článku mohou tyto dohody a dohody již existující ke dni provedení této směrnice, včetně jakýchkoli dalších prodloužení těchto dohod, při dodržení zásad stanovených v článku 1 této směrnice a za podmínek a omezení stanovených členskými státy obsahovat ustanovení odlišná od článku 4 uvedené směrnice.

39 Možnost takto přiznaná členským státům směrnicí 2002/14 je v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora, podle které členské státy mohou přenechat starost o dosažení cílů sociální politiky stanovených směrnicí v dané oblasti v prvé řadě sociálním partnerům (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 28. října 1999, Komise v. Řecko, C-187/98, Recueil, s. I-7713, bod 46, a ze dne 18. prosince 2008, Andersen, C-306/07, Sb. rozh. s. I-10279, bod 25).

40 Uvedená možnost nezbavuje členské státy povinnosti prostřednictvím vhodných právních či správních opatření zajistit, aby všichni zaměstnanci měli možnost využít v celém rozsahu ochrany, kterou jim poskytuje směrnice 2002/14, přičemž státní záruka se musí vztahovat na všechny případy, kdy ochrana není zajištěna jiným způsobem, a zejména jestliže je tento nedostatek ochrany způsoben okolností, že dotčení zaměstnanci nejsou členy odborů (výše uvedený rozsudek Andersen, bod 26).

41 Vzhledem k tomu, že kategorie osob, na které se může vztahovat kolektivní smlouva, může být, jako je tomu v případě kolektivní smlouvy se všeobecnou platností, zcela nezávislá na skutečnosti, zda tyto osoby jsou či nejsou členy odborové organizace, která je stranou téže smlouvy, okolnost, že osoba není členem takové odborové organizace, sama o sobě nezpůsobuje vynětí dané osoby z právní ochrany poskytované dotčenou kolektivní smlouvou (výše uvedený rozsudek Andersen, bod 34).

42 Z toho vyplývá, že směrnice 2002/14 jako taková nebrání tomu, aby zaměstnanec, který není členem odborové organizace, která je stranou kolektivní smlouvy provádějící ustanovení této směrnice, požíval na základě této kolektivní smlouvy ochrany stanovené uvedenou směrnicí v jejím plném rozsahu, třebaže není členem takové odborové organizace.

43 Jak podle písemných, tak podle ústních vyjádření poskytnutých Soudnímu dvoru zastávají účastníci řízení rozdílný názor ohledně otázky, zda se v dánském právu na zástupce zaměstnanců, jako je B. Holst, vztahuje dohoda Samarbejdsaftalen, či nikoli, jakož i zda se bez ohledu na to, je-li či není-li členem odborové organizace, která je stranou této smlouvy, může u vnitrostátních soudů dovolávat ustanovení, která jej chrání.

44 V rámci řízení o předběžné otázce však přísluší předkládajícímu soudu, a nikoli Soudnímu dvoru, aby přezkoumal nejprve, zda se na B. Holsta vztahuje dohoda Samarbejdsaftalen nebo jiné předpisy vnitrostátního práva, jejichž cílem je provést směrnici 2002/14, a dále, zda mají zaměstnanci spadající do působnosti dohody Samarbejdsaftalen bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborů, právo dovolávat se u vnitrostátních soudů ochranných ustanovení této dohody, takže všichni zaměstnanci požívají téže ochrany, a konečně mu přísluší posoudit, zda s ohledem na odpovědi Soudního dvora na předběžné otázky může uvedená dohoda zajistit zaměstnancům spadajícím do její působnosti účinnou ochranu práv, kterou jim přiznává tato směrnice (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Andersen, body 28, 29 a 37).

45 Vzhledem k těmto úvahám je třeba na první otázku odpovědět tak, že směrnice 2002/14 musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání tomu, aby byla provedena formou dohody, v důsledku jejíhož uzavření se na skupinu zaměstnanců vztahuje dotčená kolektivní smlouva, přestože zaměstnanci, kteří spadají do této skupiny nejsou členy odborové organizace, která je smluvní stranou této smlouvy, a přestože uvedená organizace nezastupuje jejich oblast činnosti, pokud kolektivní smlouva může zaměstnancům spadajícím do její působnosti zajistit účinnou ochranu práv, kterou jim přiznává táž směrnice.

Ke druhé a třetí otázce

46 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda musí být článek 7 směrnice 2002/14 vykládán v tom smyslu, že vyžaduje, aby byla zástupcům zaměstnanců přiznána zvýšená ochrana před propuštěním.

47 Jak uvedl generální advokát v bodě 44 svého stanoviska, předkládající soud vycházel při položení těchto dvou otázek ze dvou různých předpokladů, v závislosti na tom, zda podle dánského práva propuštění zástupce zaměstnanců, jako je B. Holst, jenž není členem odborové organizace, která je smluvní stranou dohody Samarbejdsaftalen, spadá do působnosti této dohody, či do působnosti zákona z roku 2005.

48 Vzhledem k tomu, že přísluší nikoli Soudnímu dvoru, ale předkládajícímu soudu, aby rozhodl o použitelnosti příslušných ustanovení vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivní smlouvy platných v Dánsku, musí se Soudní dvůr omezit na výklad článku 7 směrnice 2002/14 s ohledem jak na znění, tak na ducha tohoto článku a obecně na cíl sledovaný touto směrnicí.

49 Podle článku 7 uvedené směrnice musejí členské státy zajistit, aby zástupci zaměstnanců při výkonu svých funkcí požívali dostatečné ochrany a jistot, které jim umožňují náležitě vykonávat povinnosti, které jim byly svěřeny.

50 Ze znění a duchu tohoto článku přitom nijak nevyplývá, že k tomu, aby bylo požadavkům v něm uvedeným vyhověno, by měla být zástupcům zaměstnanců nezbytně přiznána zvýšená ochrana před propuštěním.

51 Jak z osmnáctého bodu odůvodnění, tak z čl. 1 odst. 1 směrnice 2002/14 krom toho vyplývá, že cílem této směrnice je zavedení obecného rámce, kterým se stanoví minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech v Unii.

52 Jak ze samotného znění článku 7 směrnice 2002/14, tak ze skutečnosti, že tato směrnice stanoví pouze obecný rámec, kterým se stanoví minimální požadavky, tedy vyplývá, že zákonodárce Unie ponechal široký prostor pro uvážení jak členským státům, tak sociálním partnerům, s výhradou povinnosti členských států zaručit výsledky uložené touto směrnicí, pokud jde o ochranná opatření a záruky, které je třeba přijmout s ohledem na zástupce zaměstnanců.

53 Ačkoli členské státy, a tudíž sociální partneři mají široký prostor pro uvážení, co se týče ochrany přiznané článkem 7, tento prostor nicméně není neomezený.

54 Podle informace, kterou Soudní dvůr obdržel v souvislosti s opatřeními přijatými Dánským královstvím k provedení směrnice 2002/14, požívá zástupce zaměstnanců, jako B. Holst, který není členem odborové organizace, jež je smluvní stranou dohody Samarbejdsaftalen, různé ochrany v závislosti na tom, zda spadá do působnosti zákona z roku 2005, nebo do působnosti této dohody. V případě, že se na zástupce zaměstnanců vztahuje tato dohoda, zdá se, že má nárok na výpovědní lhůtu prodlouženou o šest týdnů, zatímco neexistuje-li tato dohoda a na tohoto zástupce zaměstnanců se vztahuje zákon z roku 2005, může pak patrně požívat stejné ochrany, jaká je poskytována pověřeným zástupcům odborů stejných nebo odpovídajících profesních skupin, a to zejména, že k jeho propuštění může dojít jen z naléhavých důvodů.

55 Komise se ve svém písemném vyjádření domnívá, že takové rozdíly v ochraně, která je přiznána zástupcům zaměstnanců v případě propuštění, nejsou samy o sobě v rozporu

se směrnicí 2002/14, jelikož potřeba ochrany se může ze své podstaty lišit zejména v závislosti na druhu předmětného podniku, dotyčném členském státě a profesi dotčených zástupců.

56 Rozdíly mezi členskými státy, ba i uvnitř jediného členského státu, pokud jde o postupy pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci uvedené ve směrnici 2002/14, nelze zajisté vyloučit, neboť směrnice ponechává členským státům a sociálním partnerům široký prostor pro uvážení, pokud jde o definici a provádění uvedených postupů.

57 Směrnice 2002/14 tedy sice nevyžaduje, aby ochrana přiznaná zástupcům zaměstnanců prováděcím zákonem nebo kolektivní smlouvou přijatou k provedení této směrnice byla totožná, avšak nic to nemění na tom, že uvedená ochrana musí splňovat minimální hranici stanovenou v článku 7 téže směrnice.

58 V tomto ohledu, jak tvrdí Komise, je jasné, že propuštění zástupce zaměstnanců odůvodněné jeho postavením jakožto zástupce nebo funkcemi jím vykonávanými v tomto postavení je neslučitelné s ochranou vyžadovanou uvedeným článkem 7.

59 Zástupce zaměstnanců, na kterého se vztahuje rozhodnutí o propuštění, musí mít tedy v rámci příslušného správního a soudního řízení možnost ověřit, že toto rozhodnutí není odůvodněno jeho postavením jakožto zástupce nebo výkonem jeho funkcí zástupce, a stejně tak se musí v daném případě použít přiměřené sankce, ukáže-li se, že existuje vztah mezi uvedeným postavením nebo funkcemi a přijatým opatřením, spočívajícím v propuštění tohoto zástupce.

60 Členské státy sice mohou ponechat přijetí nezbytných opatření k provedení směrnice 2002/14 na sociálních partnerech, jak vyplývá z bodu 39 tohoto rozsudku, nic to však nemění na tom, že tyto státy musejí zaručit, že všichni zaměstnanci, a zejména jejich zástupci, budou mít možnost využít v celém rozsahu ochrany, kterou jim poskytuje směrnice 2002/14.

61 Pokud vnitrostátní zákonodárce přijme s ohledem na všechna relevantní pravidla práva dotyčného členského státu zvláštní opatření ke splnění minimální hranice ochrany stanovené v článku 7 směrnice 2002/14, musí být u kolektivní smlouvy, která stanoví odlišné ochranné opatření, přinejmenším zachována možnost podrobit ji přezkumu vnitrostátního soudu, aby tak bylo zajištěno, že ochrana zástupců zaměstnanců zaručená tímto opatřením splňuje rovněž v celém svém rozsahu takovou minimální hranici.

62 Bez ohledu na prostor pro uvážení ponechaný členským státům a sociálním partnerům v této oblasti, kolektivní smlouva, která stanoví ochranu zástupců zaměstnanců na nižší úrovni, než jaká je vnitrostátním zákonodárcem považována v prováděcím zákoně za nezbytnou k tomu, aby ve vnitrostátním právním řádu vyhověl této minimální hranici ochrany stanovené v článku 7 směrnice 2002/14, nemůže být prohlášena za slučitelnou s tímto článkem. Otázka, zda ochrana přiznaná kolektivní smlouvou dosahuje nižší úrovně, než jaká je přiznána prováděcím zákonem, musí být přezkoumána také s ohledem na všechna relevantní pravidla vnitrostátního práva.

63 Ve věci v původním řízení z vyjádření poskytnutých Soudnímu dvoru na jednání vyplývá, že zástupci zaměstnanců, na něž se vztahuje dohoda Samarbejdsaftalen, mohou v zásadě využít nejen prodloužené výpovědní lhůty, ale rovněž, spadají-li

jakožto zaměstnanci pracující za mzdu do působnosti FL, i ochrany před protiprávním propuštěním. Zdá se tedy, že propuštění, k němuž dojde z důvodu postavení jakožto zástupce zaměstnanců nebo jeho funkcí, lze považovat za protiprávní propuštění ve smyslu tohoto zákona, z čehož vyplývá uložení sankcí zaměstnavateli podle článku 8 směrnice 2002/14.

64 Předkládajícímu soudu přísluší ověřit, zda tento závěr odpovídá skutečnosti, a zajistit v případě, že se na B. Holsta, jenž není členem odborové organizace, která je smluvní stranou dohody Samarbejdsaftalen, a ani jím být v současné době nemůže, vztahuje buď zákon z roku 2005, nebo dohoda, či FL, a to samotný nebo ve spojení s dohodou, že ustanovení, která se na něj vztahují, mohou zaručit účinnou ochranu práv, kterou mu poskytuje směrnice 2002/14, a zejména její článek 7.

65 Jak vyplývá z odpovědi na první otázku a z bodů 61 a 63 tohoto rozsudku, taková účinná ochrana nemůže být zaručena, pokud se mohou pouze ti zaměstnanci, již jsou členy podnikové rady, kteří náleží k odboru, jenž je smluvní stranou dotčené kolektivní smlouvy, ujistit o tom, že k jejich propuštění nedošlo z důvodu jejich postavení jakožto zástupců zaměstnanců nebo z důvodu jejich funkcí v tomto postavení.

66 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou a třetí otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2002/14 musí být vykládán v tom smyslu, že nevyžaduje, aby byla zástupcům zaměstnanců přiznána zvýšená ochrana před propuštěním. Jakékoli opatření přijaté k provedení této směrnice, stanovené zákonem nebo kolektivní smlouvou, však musí splňovat minimální hranici ochrany podle uvedeného článku 7.

K nákladům řízení

67 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

1) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání tomu, aby byla provedena formou dohody, v důsledku jejíhož uzavření se na skupinu zaměstnanců vztahuje dotčená kolektivní smlouva, přestože zaměstnanci, kteří spadají do této skupiny, nejsou členy odborové organizace, která je smluvní stranou této smlouvy, a přestože uvedená organizace nezastupuje jejich oblast činnosti, pokud kolektivní smlouva může zaměstnancům spadajícím do její působnosti zajistit účinnou ochranu práv, kterou jim přiznává táž směrnice.

2) Článek 7 směrnice 2002/14 musí být vykládán v tom smyslu, že nevyžaduje, aby byla zástupcům zaměstnanců přiznána zvýšená ochrana před propuštěním. Jakékoli opatření přijaté k provedení této směrnice, stanovené zákonem nebo kolektivní smlouvou, však musí splňovat minimální hranici ochrany podle uvedeného článku 7.

Podpisy.