WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 11 lutego 2010 r.*

W sprawie C-405/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Vestre Landsret (Dania) postanowieniem z dnia 16 września 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 września 2008 r., w postępowaniu:

Ingeniørforeningen i Danmark, działające w imieniu Bertrama Holsta,

przeciwko

Dansk Arbejdsgiverforening, działającej w imieniu Babcock & Wilcox Vølund ApS,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes drugiej izby, pełniący obowiązki prezesa trzeciej izby, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i A. Arabadjiev, sędziowie,

* Język postępowania: duński.

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 września 2009 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Ingeniørforeningen i Danmark, działającego w imieniu B. Holsta, przez adwokata K. Schioldann,

— w imieniu Dansk Arbejdsgiverforening, działającej w imieniu Babcock & Wilcox Vølund ApS, przez P. Knudsena oraz H. Wernera, adwokater,

— w imieniu rządu duńskiego przez C. Pilgaardsa Zinglersensa oraz V. Pasternak Jørgensen, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez N.B. Rasmussena oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 29 października 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80, s. 29).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Ingeniørforeningen i Danmark (duńskim stowarzyszeniem inżynierów, zwanym dalej „IDA"), reprezentującym B. Holsta, byłego pracownika spółki Babcock & Wilcox Vølund ApS (zwanej dalej „BWV"), a Dansk Arbejdsgiverforening (duńską organizacją pracodawców, zwaną dalej „DA"), reprezentującą BWV, dotyczącego zwolnienia B. Holsta przez BWV.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Motywy 18, 23 i 28 dyrektywy 2002/14 mają następujące brzmienie:

„(18) Celem tych ogólnych ram [informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji — dostosowanych do nowego kontekstu europejskiego] jest ustanowienie minimalnych wymagań, które mają zastosowanie w całej Wspólnocie, [bez] uniemożliwia[nia] państwom członkowskim przyjęcia przepisów bardziej korzystnych dla pracowników.

[…]

(23) Cel niniejszej dyrektywy ma być osiągnięty poprzez ustanowienie ogólnych ram, na które składają się zasady, definicje i ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, do których mają stosować się państwa członkowskie, przystosowując je do ich sytuacji krajowej oraz zapewniając, gdy sytuacja tego wymaga, aby przedstawiciele pracodawców i pracowników [partnerzy społeczni] sprawowali w tym zakresie przewodnią rolę, umożliwiając im swobodne określanie, na podstawie porozumień, ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, które uznają za najlepiej odpowiadające ich potrzebom i zamierzeniom.

[…]

(28) Procedury administracyjne i sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne zapobiegawcze i proporcjonalne w stosunku do wagi przestępstwa, [proporcjonalne w stosunku do wagi naruszenia i odstraszające], powinny mieć zastosowanie w przypadkach naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy".

4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2002/14:

„1. Celem niniejszej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie.

2. Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji zostaną zdefiniowane i wdrożone zgodnie z prawem krajowym oraz praktyką w zakresie stosunków przemysłowych [pomiędzy partnerami społecznymi] w poszczególnych państwach członkowskich w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność.

3. Definiując lub wdrażając praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, pracodawca oraz przedstawiciele pracowników działać będą w duchu współpracy oraz w poszanowaniu wzajemnych praw i obowiązków, biorąc pod uwagę interes zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników".

5 Artykuł 2 lit. e) rzeczonej dyrektywy definiuje przedstawicieli pracowników jako „przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki [krajowej]".

6 Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy 2002/14 stanowi:

„Zgodnie z zasadami określonymi w art. 1 i nie naruszając obowiązujących przepisów i praktyk bardziej korzystnych dla pracowników, państwa członkowskie przyjmą praktyczne rozwiązania do celów wykonywania prawa do informacji i konsultacji na właściwym szczeblu, zgodnie z niniejszym artykułem".

7 Artykuł 5 tejże dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników właściwego szczebla, w tym szczebla przedsiębiorstwa lub zakładu, swobodne określenie w jakimkolwiek czasie, poprzez wynegocjowane porozumienie, praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Te porozumienia oraz porozumienia obowiązujące w terminie ustanowionym w art. 11, jak również późniejsze wznowienia [przedłużenia ważności] takich porozumień, mogą ustanowić przepisy inne niż te określone w art. 4, z zastrzeżeniem ustalonych przez państwa członkowskie warunków i ograniczeń przewidzianych w art. 1 [przy poszanowaniu zasad ustanowionych w art. 1 i z zastrzeżeniem ustalonych przez państwa członkowskie warunków i ograniczeń]".

8 W rozumieniu art. 7 rzeczonej dyrektywy:

„Państwa członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone".

9 Artykuł 8 dyrektywy 2002/14 ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie zapewnią właściwe środki w wypadku niewypełnienia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. W szczególności zapewnią, że dostępne będą odpowiednie procedury administracyjne lub sądowe w celu umożliwienia realizacji obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie zapewnią stosowanie odpowiednich sankcji w wypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające".

10 Zgodnie z art. 9 ust. 4 rzeczonej dyrektywy jej wykonanie nie będzie wystarczającą podstawą do jakiegokolwiek regresu w stosunku do sytuacji istniejącej w każdym z państw członkowskich oraz w stosunku do ogólnego poziomu ochrony pracowników, w zakresie w jakim stosuje się dyrektywę.

11 Na podstawie art. 11 ust. 1 dyrektywy 2002/14 państwa członkowskie powinny były, po pierwsze, przyjąć przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania nie później niż do dnia 23 marca 2005 r. lub zapewnić, by najpóźniej do tej daty partnerzy społeczni wprowadzili w życie wymagane przepisy w drodze porozumienia, przy czym były one zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych środków umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia skutków określonych dyrektywą; a po drugie, niezwłocznie powiadomić Komisję Wspólnot Europejskich o przyjęciu lub wprowadzeniu rzeczonych przepisów.

Uregulowania krajowe

Ustawa o warunkach informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji

12 Dyrektywa 2002/14/WE została transponowana do duńskiego porządku prawnego poprzez lov nº 303 om information og høring af lønmodtagere (ustawę o warunkach informowania pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji) z dnia 2 maja 2005 r. (zwaną dalej „ustawą z 2005 r."), która weszła w życie w dniu 15 maja 2005 r.

13 Ustawę tę stosuje się do pracowników nieobjętych zakresem zastosowania układu zbiorowego mającego na celu, w szczególności, transpozycję dyrektywy 2002/14.

14 Zgodnie z § 8 ustawy z 2005 r. przedstawiciele pracowników, których należy informować i z którymi należy w związku z tym przeprowadzać konsultacje, są chronieni przed zwolnieniem i wszelkimi zmianami warunków ich zatrudnienia w taki sam sposób jak przedstawiciele związkowi należący do tej samej lub analogicznej kategorii zawodowej.

15 Z postanowienia odsyłającego wynika, że rzeczony artykuł dotyczy ogólnej ochrony przed zwolnieniem, jaka przysługuje przedstawicielom związkowym i przedstawicielom pracowników na podstawie niemal wszystkich duńskich układów i porozumień zbiorowych, z wyjątkiem tych dotyczących kadry kierowniczej. Ta ochrona powoduje, że pracodawca ma obowiązek wykazania, iż istnieją bezwzględne podstawy do zwolnienia przedstawiciela związkowego i że nie ma z tego powodu możliwości uniknięcia zwolnienia poprzez, przykładowo, zwolnienie innej osoby. Zwolnienie takie może zostać dokonane wyłącznie w sytuacji całkowitego braku możliwości zaoferowania przedstawicielowi związkowemu równoważnego stanowiska w przedsiębiorstwie, w którym został wybrany.

16 Z uwagi na możliwość dokonania transpozycji dyrektywy 2002/14 przez układ zbiorowy art. 3 ustawy z 2005 r. stanowi, że nie ma ona zastosowania, w przypadku gdy spoczywający na pracodawcy obowiązek informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji wynika z układu lub porozumienia zbiorowego, których przepisy są co najmniej równoważne przepisom dyrektywy.

Ustawa o pracownikach najemnych

17 Wszystkim pracownikom objętym zakresem zastosowania funktionærloven (ustawy o pracownikach najemnych, zwanej dalej „ustawą FL") przysługuje ochrona przed niesłusznym zwolnieniem zgodnie z § 2b tej ustawy, który przewiduje odszkodowanie w kwocie odpowiadającej maksymalnie sześciu miesięcznym wynagrodzeniom, jeśli zwolnienie nie może zostać uznane za słusznie uzasadnione sytuacją pracownika lub przedsiębiorstwa. Ochrona polega na ocenie tego, czy zwolnienie było słuszne, czy nie.

18 Z postanowienia odsyłającego wynika, że ochrona przewidziana w rzeczonym § 2b jest słabsza niż ta, która przysługuje przedstawicielom związkowym na podstawie układów lub porozumień zbiorowych, które na wypadek zwolnienia takich osób ustanawiają wymóg udowodnienia, że istnieją bezwzględne podstawy zwolnienia.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen jest umową o współpracy zawartą między dwoma dużymi duńskimi organizacjami związkowców i pracodawców — między Landsorganisationen i Danmark (duńską krajową organizacją związków zawodowych, zwaną dalej „LO") i DA — w przedmiocie organizacji i sposobu działania rad pracowniczych przedsiębiorstw (zwaną dalej „Samarbejdsaftalen").

20 Samarbejdsaftalen jest jednym ze środków transpozycji dyrektywy 2002/14 przez układ zbiorowy. Znajduje ona zastosowanie do przedsiębiorstw zatrudniających ponad 35 pracowników i zawiera postanowienia przewidujące ustanowienie rad pracowniczych przedsiębiorstw, składających się z przedstawicieli dyrekcji i pracowników, oznaczonych odpowiednio jako komitety A i B. W skład komitetu B wchodzą przedstawiciele pracowników należących do LO i przedstawiciele innych kategorii pracowników.

21 Artykuł 4 Samarbejdsaftalen ma następujące brzmienie:

„W przypadku zwolnienia przez przedsiębiorstwo członków komitetu B rady pracowniczej przedsiębiorstwa, którzy nie są jeszcze objęci ochroną, jaka przysługuje przedstawicielom związkowym, okres wypowiedzenia jest o sześć miesięcy dłuższy od okresu wypowiedzenia ewentualnie przewidzianego w układzie zbiorowym. Okres wypowiedzenia nie może jednak przekraczać długości okresu wypowiedzenia przysługującego należącemu do tej samej kategorii zawodowej przedstawicielowi związkowemu. W przypadku złożenia odnośnego wniosku przed wyborami do rady pracowniczej komitet B rzeczonej rady może zostać uzupełniony przedstawicielami kategorii zawodowej, która nie jest reprezentowana przez żadnego ze zwyczajnych członków tego komitetu ani przez przedstawiciela związkowego. Kategoria zawodowa oznacza grupę osób wykonujących ten sam zawód lub posiadających to samo szczególne wykształcenie. Chodzi więc o grupy, które nie są bezpośrednio reprezentowane w radzie pracowniczej przedsiębiorstwa, a które mają jednak prawo wchodzić w jego skład w razie wybrania jednego z ich przedstawicieli”.

22 Z postanowienia odsyłającego wynika, że wprowadzone do Samarbejdsaftalen zmiany, które weszły w życie w dniu 23 marca 2005 r., umożliwiły obecność w radzie przedsiębiorstwa wszystkich objętych układem lub porozumieniem zbiorowym kategorii zawodowych, nawet jeśli nie są one reprezentowane przez jedną ze stron Samarbejdsaftalen. Stworzona została także możliwość uzupełnienia rady przedsiębiorstwa przez przedstawicieli wszystkich grup osób wykonujących ten sam zawód lub posiadających to samo szczególne wykształcenie.

23 Z postanowienia odsyłającego wynika, że rzeczone zmiany dotyczą nieobjętych układem lub porozumieniem zbiorowym kategorii zawodowych lub osób, takich jak na przykład inżynierowie.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

24 B. Holst został zatrudniony przez spółkę BWV w dniu 1 lipca 1984 r. na podstawie indywidualnej umowy o pracę jako inżynier projektowy. Ma on status pracownika najemnego i według sądu krajowego jest objęty zakresem zastosowania FL.

25 W 2001 r. B. Holst został wybrany przez komitet inżynierów do rady pracowniczej przedsiębiorstwa BWV. Ta ustanowiona zgodnie z Samarbejdsaftalen rada składa się z przedstawicieli zarówno dyrekcji, jak i pracowników. W ramach rady przedstawicielami pracowników są zarówno przedstawiciele należący do LO, jak i przedstawiciele innych kategorii pracowników.

26 B. Holst, tak jak i inni pracownicy, został w dniu 24 stycznia 2006 r. zwolniony z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zwolnienia zostały uzasadnione redukcją personelu BWV. B. Holst zakwestionował podstawę swojego zwolnienia.

27 B. Holst jest członkiem IDA, które działało w charakterze jego przedstawiciela w postępowaniu przed sądem krajowym. IDA nie jest członkiem LO i nie zawarło z BWV porozumienia zbiorowego ani w odniesieniu do kategorii zawodowej inżynierów, ani w odniesieniu do innej grupy pracowników. IDA nie jest więc stroną Samarbejdsaftalen.

28 BWV zatrudnia około 240 osób. Jest ona członkiem związku pracodawców Dansk Industri, który z kolei jest członkiem DA.

29 Jak wynika z pkt 22 niniejszego wyroku, w ramach transpozycji dyrektywy do duńskiego porządku prawnego Samarbejdsaftalen była w 2005 r. przedmiotem dostosowań, które zdaniem jej stron skutkują prawidłową transpozycją dyrektywy 2002/14.

30 W dniu 8 listopada 2006 r. IDA, działające w imieniu B. Holsta, wytoczyło przed le Byretten i Esbjerg (sąd w Esbjergu orzekający w pierwszej instancji) powództwo, żądając nakazania BWV wypłacenia B. Holstowi, na podstawie FL, odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę. IDA stanęło na stanowisku, że to rozwiązanie umowy o pracę nie było uzasadnione względami obiektywnymi. Podniosło ono także, że B. Holst, jako przedstawiciel pracowników w radzie pracowniczej przedsiębiorstwa, powinien korzystać z wzmocnionej ochrony przed zwolnieniem na podstawie art. 7 dyrektywy 2002/14. Jego zdaniem B. Holst ma prawo do takiej ochrony niezależnie od tego, czy należy on do grupy pracowników objętych układem lub porozumieniem zbiorowym, czy też nie.

31 Dansk Industri, działający w imieniu BWV, wniósł natomiast o oddalenie tego powództwa, podnosząc w szczególności, że przy rozwiązywaniu umowy z B. Holstem zastosowano wobec niego okres wypowiedzenia, do którego ma on prawo tak na podstawie FL, jak i Samarbejdsaftalen, i że okres ten czyni zadość wymogom dyrektywy 2002/14, które wynikają z jej art. 7.

32 Strony tego sporu zgodziły się na wniesienie sprawy do Vestre Landsret i to od tego momentu w imieniu BWV występowała DA.

33 Uznając, że rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu wymaga dokonania wykładni dyrektywy 2002/14, Vestre Landsret postanowił zawiesić postępowanie w sprawie i skierować do Trybunału Sprawiedliwości następujące pytania prejudycjalne:

„1) Między stronami postępowania przed sądem krajowym istnieje spór co do tego, czy dyrektywa 2002/14 […] została właściwie transponowana przez [Samarbejdsaftalen]. W związku z tym czy przepisy wspólnotowe stoją na przeszkodzie transpozycji tej dyrektywy w taki sposób, że kategorie pracowników są objęte porozumieniem zbiorowym obowiązującym między partnerami społecznymi, którzy nie reprezentują kategorii zawodowej zainteresowanego, a rzeczone porozumienie zbiorowe nie ma zastosowania do tej kategorii zawodowej, do której on należy?

2) Zakładając, że transpozycja dyrektywy 2002/14/WE w drodze Samarbejdsaftalen została w odniesieniu do skarżącego przed sądem krajowym dokonana we właściwy sposób — czy art. 7 tej dyrektywy został transponowany we właściwy sposób, skoro Samarbejdsaftalen nie przewiduje żadnych wzmocnionych kryteriów ochrony określonych kategorii zawodowych przed zwolnieniem?

3) Zakładając, że powód w postępowaniu przed sądem krajowym jest objęty zakresem zastosowania ustawy [z 2005 r.] — czy ustanowione w art. 7 dyrektywy [2002/14] wymogi „dotyczące właściwej ochrony i gwarancji, które umożliwią właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone" stoją na przeszkodzie takiej transpozycji tego przepisu jak transpozycja dokonana w § 8 ustawy [z 2005 r.], który brzmi następująco: „[d]ziałający w imieniu pracowników przedstawiciele, których należy informować i z którymi należy w związku ze sprawowaną przez nich funkcją przeprowadzać konsultacje, są chronieni przed zwolnieniem i wszelkimi zmianami warunków zatrudnienia w taki sam sposób jak przedstawiciele związkowi należący do tej samej lub analogicznej kategorii zawodowej", jeśli transpozycja ta nie przewiduje zaostrzonych kryteriów ochrony przed zwolnieniem kategorii zawodowych, które nie są objęte układem lub porozumieniem zbiorowym?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

34 Zadając pytanie pierwsze, sąd krajowy wnosi zasadniczo o ustalenie, czy dyrektywę 2002/14 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie dokonaniu jej transpozycji przez układ zbiorowy powodujący, że pewna kategoria pracowników jest objęta zakresem zastosowania rozpatrywanego układu zbiorowego, pomimo tego że pracownicy należący do tej kategorii nie są członkami organizacji związkowej będącej stroną rzeczonego układu, a sektor ich działalności nie jest reprezentowany przez tę organizację.

35 Z art. 11 ust. 1 dyrektywy 2002/14 wynika, że państwa członkowskie mogą pozostawić partnerom społecznym zadanie wprowadzenia w życie przepisów niezbędnych dla wykonania dyrektywy, przy czym muszą one być zawsze w stanie zagwarantować, że cele dyrektywy zostaną osiągnięte.

36 Rola partnerów społecznych w określaniu i wdrażaniu przewidzianych w dyrektywie 2002/14 warunków informowania i konsultacji i — co za tym idzie — w transpozycji tej dyrektywy nie ogranicza się do zadania powierzonego im w rzeczonym art. 11 ust. 1. Z motywu 23 dyrektywy wynika bowiem, że państwa członkowskie mogą zapewnić partnerom społecznym sprawowanie w tym zakresie przewodniej roli, umożliwiając im swobodne określanie, na podstawie porozumień, ustaleń dotyczących informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, które uznają za najlepiej odpowiadające ich potrzebom i zamierzeniom.

37 Artykuł 1 ust. 2 dyrektywy przewiduje ponadto, że rzeczone ustalenia zostaną zdefiniowane i wdrożone nie tylko zgodnie z prawem krajowym, ale również z praktyką w zakresie stosunków między partnerami społecznymi w poszczególnych państwach członkowskich.

38 Zgodnie z art. 5 dyrektywy 2002/14 państwa członkowskie mogą również powierzyć partnerom społecznym właściwego szczebla swobodne określenie w jakimkolwiek czasie, poprzez wynegocjowane porozumienie, praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Na podstawie tegoż artykułu porozumienia te oraz porozumienia obowiązujące w chwili transpozycji dyrektywy, jak również późniejsze ewentualne przedłużenia ważności takich porozumień, mogą ustanowić przepisy inne niż te określone w art. 4 rzeczonej dyrektywy, przy poszanowaniu zasad ustanowionych w jej art. 1 i ustalonych przez państwa członkowskie warunków i ograniczeń.

39 Uprawnienie przyznane w ten sposób państwom członkowskim dyrektywą 2002/14 jest zgodne z orzecznictwem Trybunału, zgodnie z którym dopuszczalne jest powierzanie realizacji celów polityki społecznej, o których mowa w dyrektywie należącej do tej dziedziny, w pierwszej kolejności partnerom społecznym (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 28 października 1999 r. w sprawie C-187/98 Komisja przeciwko Grecji, Rec. s. I-7713, pkt 46; z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie C-306/07 Andersen, Zb.Orz. s. I-10279, pkt 25).

40 Wspomniane uprawnienie nie zwalnia państw członkowskich z obowiązku zapewnienia, poprzez odpowiednie środki ustawowe, wykonawcze i administracyjne, by wszyscy pracownicy mogli korzystać z pełnej ochrony przyznanej dyrektywą 2002/14, ponieważ gwarancje państwowe muszą obejmować wszystkie sytuacje, w których ochrona nie jest zapewniona w inny sposób, a w szczególności te sytuacje, w których brak ochrony wynika z okoliczności, iż dany pracownik nie należy do organizacji związkowej (ww. wyrok w sprawie Andersen, pkt 26).

41 Jako że przynależność do kategorii osób, które mogą być objęte układem zbiorowym, może być, w szczególności w przypadku układu zbiorowego uznanego za powszechnie stosowany, całkowicie niezależna od kwestii, czy osoby te posiadają status członków organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu, czy też nie, okoliczność, że dana osoba nie jest członkiem takiej organizacji związkowej, nie skutkuje sama w sobie nieobjęciem tej osoby zakresem ochrony prawnej przyznanym przez ten układ zbiorowy (ww. wyrok w sprawie Andersen, pkt 34).

42 Wynika z tego, że dyrektywa 2002/14 sama w sobie nie stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem układu zbiorowego transponującego przepisy dyrektywy, korzystał na podstawie tego układu zbiorowego z pełnej ochrony przewidzianej w tej dyrektywie, pomimo tego iż nie jest on członkiem takiej organizacji związkowej.

43 Zgodnie z przedstawionymi Trybunałowi uwagami pisemnymi i ustnymi między stronami istnieje spór co do tego, czy w prawie duńskim taki przedstawiciel pracowników jak B. Holst jest objęty zakresem zastosowania Samarbejdsaftalen i czy może on, pomimo tego że nie jest członkiem organizacji związkowej będącej stroną tej umowy, powoływać się na jej przepisy o charakterze ochronnym przed sądami krajowymi.

44 Jednakże w ramach wniosku o wydanie orzeczenia prejudycjalnego to do sądu krajowego — a nie do Trybunału — należy zbadanie na wstępie, czy B. Holst jest objęty zakresem zastosowania Samarbejdsaftalen lub innych przepisów prawa krajowego mających na celu transpozycję dyrektywy 2002/14, następnie — czy wszyscy pracownicy objęci zakresem zastosowania Samarbejdsaftalen, niezależnie od tego, czy są członkami organizacji związkowej, czy nie, mają prawo do powoływania się przed sądami krajowymi na postanowienia ochronne tego układu zbiorowego, co skutkuje tym, że wszyscy ci pracownicy korzystają z tego samego zakresu ochrony, i w końcu — czy w świetle odpowiedzi Trybunału na pytania prejudycjalne rzeczona umowa jest w stanie zagwarantować pracownikom objętym jej zakresem zastosowania skuteczną ochronę praw przyznanych im w tej dyrektywie (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Andersen, pkt 28, 29, 37).

45 Z uwagi na te rozważania na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że dyrektywę 2002/14 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie dokonaniu transpozycji dyrektywy przez układ zbiorowy powodujący, że pewna kategoria pracowników jest objęta zakresem zastosowania rozpatrywanego układu zbiorowego, pomimo tego że pracownicy należący do tej kategorii nie są członkami organizacji związkowej będącej stroną tego układu, a sektor ich działalności nie jest reprezentowany przez rzeczoną organizację, jeśli ten układ zbiorowy jest w stanie zapewnić pracownikom objętym jego zakresem zastosowania skuteczną ochronę praw przyznanych im w tej dyrektywie.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

46 Zadając pytania drugie i trzecie, które należy przeanalizować łącznie, sąd krajowy wnosi zasadniczo o ustalenie, czy art. 7 dyrektywy 2002/14 należy interpretować w ten sposób, że wymaga on, aby przedstawicielom pracowników przyznana została wzmocniona ochrona przed zwolnieniem.

47 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 44 swojej opinii, zadając te dwa pytania, sąd krajowy odniósł się do dwóch różnych sytuacji dotyczących tego, czy na podstawie prawa duńskiego zwolnienie takiego przedstawiciela pracowników jak B. Holst, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej stroną Samarbejdsaftalen, należy do zakresu zastosowania tej umowy, czy też do zakresu zastosowania ustawy z 2005 r.

48 Jako że to nie do Trybunału, lecz do sądu krajowego należy ustalenie zastosowania odnośnych przepisów ustawodawstwa lub układu zbiorowego obowiązujących w Danii, Trybunał musi ograniczyć się do wykładni art. 7 dyrektywy 2002/14 dotyczącej zarówno brzmienia, jak i ducha tego przepisu i, w sposób ogólny, celu, do którego realizacji zmierza dyrektywa.

49 Zgodnie z art. 7 rzeczonej dyrektywy państwa członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników w toku wykonywania przez nich ich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone.

50 Brzmienie i duch tego artykułu nie wskazują jednak w żaden sposób na to, iż w celu dostosowania się do ustanowionych w nim wymogów niezbędne jest przyznanie przedstawicielom pracowników wzmocnionej ochrony przed zwolnieniem.

51 Ponadto z motywu 18 i z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2002/14 wynika, że ma ona na celu ustanowienie ogólnych ram określających minimalne wymagania w przedmiocie prawa informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przedsiębiorstwach i zakładach znajdujących się na terytorium Unii.

52 Zatem zarówno samo brzmienie art. 7 dyrektywy 2002/14, jak i okoliczność, że przewiduje ona wyłącznie ogólne ramy określające minimalne wymagania, wskazują na to, iż prawodawca unijny pozostawił państwom członkowskim szeroki zakres uznania, z zastrzeżeniem ciążącego na tych państwach obowiązku zagwarantowania partnerom społecznym, że cele dyrektywy z zakresu środków ochronnych i gwarancji, które należy przyjąć wobec przedstawicieli pracowników, zostaną osiągnięte.

53 Jednakże chociaż państwa członkowskie i — co za tym idzie — partnerzy społeczni korzystają z szerokiego zakresu uznania w odniesieniu do ochrony przyznanej w rzeczonym art. 7, zakres ten nie jest jednak nieograniczony.

54 Zgodnie z informacjami, którymi dysponuje Trybunał odnośnie do środków przyjętych przez Królestwo Danii w celu dokonania transpozycji dyrektywy 2002/14, ochrona, z której korzysta taki przedstawiciel pracowników jak B. Holst, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej stroną Samarbejdsaftalen, zależy od tego, czy jest on objęty zakresem zastosowania ustawy z 2005 r., czy też zakresem zastosowania Samarbejdsaftalen. W sytuacji gdy zastosowanie znajduje ta ostatnia, przedstawiciel pracowników wydaje się mieć możliwość skorzystania z okresu wypowiedzenia przedłużonego o sześć tygodni, podczas gdy w razie braku Samarbejdsaftalen, kiedy do takiego pracownika zastosowanie znajduje ustawa z 2005 r., pracownik wydaje się mieć możliwość korzystania z takiej samej ochrony jak ochrona przyznana przedstawicielom związkowym należącym do tej samej lub analogicznej kategorii zawodowej, a w szczególności jego zwolnienie może nastąpić, tylko jeśli istnieją ku temu bezwzględne podstawy.

55 W swoich uwagach pisemnych Komisja uznała, że występowanie takich różnic w ochronie przyznanej przedstawicielom pracowników na wypadek zwolnienia nie jest

samo w sobie sprzeczne z dyrektywą 2002/14, jako że potrzeba ochrony może — z uwagi na jej charakter — być różna, w szczególności w zależności od rodzaju przedsiębiorstwa i odnośnego państwa członkowskiego oraz zawodu wykonywanego przez przedstawicieli, których dotyczy dana sprawa.

56 Niewątpliwie nie można wykluczyć występowania pomiędzy państwami członkowskimi, czy nawet w ramach jednego państwa członkowskiego, różnic dotyczących praktycznych ustaleń w przedmiocie informowania pracowników objętych dyrektywą 2002/14 i przeprowadzania z nimi konsultacji, jako że dyrektywa ta pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym duży zakres uznania w zakresie zdefiniowania i wdrożenia rzeczonych praktycznych ustaleń.

57 Mimo iż dyrektywa 2002/14 nie wymaga, aby ochrona przyznana przedstawicielom pracowników na podstawie ustawy dokonującej transpozycji dyrektywy lub układu zbiorowego zawartego w celu dokonania transpozycji dyrektywy była identyczna, ochrona ta musi jednak zachowywać minimalny poziom przewidziany w art. 7 dyrektywy.

58 W tym względzie, jak podnosi Komisja, jest jasne, że zwolnienie przedstawiciela pracowników z powodu pełnionej przezeń funkcji lub zadań wykonywanych przezeń w ramach tejże funkcji byłoby nie do pogodzenia z ochroną wymaganą w rzeczonym art. 7 dyrektywy.

59 Przedstawiciel pracowników, którego dotyczy decyzja o zwolnieniu, powinien więc być w stanie zweryfikować, w ramach odpowiednich postępowań administracyjnych lub sądowych, czy decyzja ta nie została podjęta z powodu pełnionej przezeń funkcji lub wykonywania zadań przedstawiciela. Gdyby okazało się, że pomiędzy rzeczoną funkcją lub zadaniami i zwolnieniem tego przedstawiciela zachodzi związek — powinny znaleźć zastosowanie odpowiednie sankcje.

60 Chociaż jak wynika z pkt 39 niniejszego wyroku, pozostawienie partnerom społecznym przez państwa członkowskie zadania wprowadzenia przepisów niezbędnych dla wykonania dyrektywy 2002/14 jest niewątpliwie dopuszczalne, państwa członkowskie muszą jednak zapewnić, by wszyscy pracownicy, a w szczególności ich przedstawiciele, mogli korzystać w pełnym zakresie z ochrony, która została im przyznana przez dyrektywę.

61 W sytuacji gdy ustawodawca krajowy, przy wzięciu pod uwagę wszystkich odnośnych przepisów prawnych odnośnego państwa członkowskiego, przyjmuje szczególny środek w celu dostosowania się do minimalnego poziomu ochrony przewidzianego w art. 7 dyrektywy 2002/14, musi przynajmniej istnieć możliwość poddania kontroli sądu krajowego układu zbiorowego przewidującego inną ochronę, tak aby zapewnić, że ta gwarantowana przez niego ochrona przedstawicieli pracowników — jako całość — również zachowuje minimalny poziom.

62 Pomimo pozostawienia państwom członkowskim i partnerom społecznym dużego zakresu uznania w tym zakresie, układ zbiorowy, przewidujący mniejszy zakres ochrony niż ta, która w ustawie dokonującej transpozycji dyrektywy została uznana przez ustawodawcę krajowego za niezbędną dla dostosowania wewnętrznego porządku prawnego do tego minimalnego poziomu ochrony przewidzianego w art. 7 dyrektywy 2002/14, nie może zostać uznany za zgodny z art. 7. Kwestia, czy zakres ochrony przyznanej w układzie zbiorowym jest mniejszy niż zakres ochrony przyznanej w ustawie dokonującej transpozycji dyrektywy, powinna podlegać zbadaniu również w kontekście wszystkich odnośnych przepisów prawa krajowego.

63 W sprawie będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym z uwag przedstawionych Trybunałowi podczas rozprawy wynika, że przedstawiciele pracowników, do których stosuje się Samarbejdsaftalen, mogliby zasadniczo korzystać nie tylko z przedłużonego okresu wypowiedzenia, lecz również — od chwili gdy jako

pracownicy najemni objęci zostaną zakresem stosowania FL — z ochrony przed niesłusznym zwolnieniem. Wydaje się zatem, że zwolnienie dokonane z powodu funkcji pełnionej przez przedstawiciela pracowników lub wykonywanych przezeń zadań może być uważane za niesłuszne zwolnienie w rozumieniu tej ustawy, co prowadzi, zgodnie z art. 8 dyrektywy 2002/14, do zastosowania wobec pracodawcy sankcji.

64 Do sądu krajowego należy zbadanie, czy stwierdzenie to jest trafne i zapewnienie, by w przypadku gdyby B. Holst, który nie jest i aktualnie nie może być członkiem organizacji związkowej będącej stroną Samarbejdsaftalen, był objęty zakresem, czy to ustawy z 2005 r., czy też tego układu zbiorowego lub FL, rozpatrywanych oddzielnie lub w związku z tym układem, przepisy stosujące się doń były w stanie zagwarantować skuteczną ochronę praw przyznanych mu przez dyrektywę 2002/14, a w szczególności jej art. 7.

65 Jak wynika z odpowiedzi na pytanie pierwsze i z pkt 61 i 63 niniejszego wyroku, taka skuteczna ochrona nie mogłaby zostać zagwarantowana, jeśli tylko pracownicy będący członkami rady pracowniczej przedsiębiorstwa, którzy należą do organizacji związkowej będącej sygnatariuszem rozpatrywanego układu związkowego, mogliby upewnić się, że ich zwolnienie nie nastąpiło z powodu pełnionej przez nich funkcji lub wykonywanych przez nich zadań przedstawicieli pracowników.

66 Z uwagi na powyższe rozważania na pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć, że art. 7 dyrektywy 2002/14 należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga on, aby przedstawicielom pracowników przyznana została wzmocniona ochrona przed zwolnieniem. Jednakże środki podjęte w celu dokonania transpozycji dyrektywy, niezależnie od tego, czy mają one formę ustawy, czy układu zbiorowego, muszą respektować minimalny poziom ochrony przewidziany w rzeczonym art. 7.

W przedmiocie kosztów

67 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

1) **Dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie dokonaniu transpozycji dyrektywy przez układ zbiorowy powodującej, że pewna kategoria pracowników jest objęta zakresem zastosowania rozpatrywanego układu zbiorowego, pomimo tego że pracownicy należący do tej kategorii nie są członkami organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu, a sektor ich działalności nie jest reprezentowany przez rzeczoną organizację, jeśli układ zbiorowy jest w stanie zapewnić pracownikom objętym jego zakresem zastosowania skuteczną ochronę praw przyznanych im w tej dyrektywie.**

2) **Artykuł 7 dyrektywy 2002/14 należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga on, aby przedstawicielom pracowników przyznana została wzmocniona ochrona przed zwolnieniem. Jednakże środki podjęte w celu dokonania transpozycji dyrektywy, niezależnie od tego, czy mają one formę ustawy, czy układu zbiorowego, muszą respektować minimalny poziom ochrony przewidziany w rzeczonym art. 7.**

Podpisy