ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 11. februára 2010 *

Vo veci C-405/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Vestre Landsret (Dánsko) zo 16. septembra 2008 a doručený Súdnemu dvoru 18. septembra 2008, ktorý súvisí s konaním:

Ingeniørforeningen i Danmark konajúca v mene Bertrama Holsta,

proti

Dansk Arbejdsgiverforening konajúca v mene Babcock & Wilcox Vølund ApS,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, vykonávajúci funkciu predsedu tretej komory, sudcovia A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (spravodajca) a A. Arabadjiev,

* Jazyk konania: dánčina.

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 9. septembra 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Ingeniørforeningen i Danmark konajúca v mene B. Holsta, v zastúpení: K. Schioldann, advokat,

— Dansk Arbejdsgiverforening konajúca v mene Babcock & Wilcox Vølund ApS, v zastúpení: P. Knudsen a H. Werner, advokater,

— dánska vláda, v zastúpení: C. Pilgaard Zinglersen a V. Pasternak Jørgensen, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: N. B. Rasmussen a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 29. októbra 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Ingeniørforeningen i Danmark (Dánska federácia inžinierov, ďalej len „IDA“) konajúca v mene B. Holsta, bývalého zamestnanca spoločnosti Babcock & Wilcox Vølund ApS (ďalej len „BWV“), a Dansk Arbejdsgiverforening (Konfederácia dánskych zamestnávateľov, ďalej len „DA“) konajúcou v mene BWV, vo veci prepustenia pána Holsta touto spoločnosťou.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Odôvodnenia č. 18, 23 a 28 smernice 2002/14 znejú takto:

„(18) Účelom tohto všeobecného rámca [pre informovanie a porady so zamestnancami prispôsobeného novému európskemu kontextu] je ustanoviť minimálne požiadavky uplatniteľné v celom spoločenstve a súčasne umožniť členským štátom prijať ustanovenia, ktoré sú pre zamestnancov priaznivejšie.

…

(23) Cieľ tejto smernice sa má splniť pomocou ustanovenia všeobecného rámca, ktorý obsahuje zásady, definície a postupy pre informovanie a porady so zamestnancami, ktoré budú musieť členské štáty dodržiavať a prispôsobiť svojim vnútroštátnym podmienkam, pričom zaručí kľúčové postavenie zamestnávateľov a zamestnancov tým, že môžu formou dohody voľne definovať postupy pre informovanie a porady so zamestnancami, ktoré považujú za najvhodnejšie na základe svojich potrieb a želaní.

…

(28) V prípadoch porušenia povinností, ktoré vyplývajú z tejto smernice, by sa mali uplatniť správne alebo súdne opatrenia, ako aj sankcie, ktoré sú účinné, odstrašujúce a primerané vážnosti priestupku.“

4 Podľa článku 1 smernice 2002/14:

„1. Cieľom tejto smernice je ustanoviť všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v spoločenstve.

2. Praktické postupy pre informovanie a porady sú definované a vykonávané v súlade s vnútroštátnym právom a s postupmi v oblasti vzťahov medzi sociálnymi partnermi v jednotlivých členských štátoch takým spôsobom, aby bola zaručená ich účinnosť.

3. Pri definovaní alebo vykonávaní praktických opatrení pre informovanie alebo porady musia zamestnávatelia a zástupcovia zamestnancov spolupracovať a brať ohľad na svoje vzájomné práva a povinnosti, záujmy podniku alebo prevádzky na jednej strane a zamestnancov na strane druhej.“

5 Zástupcovia zamestnancov sú definovaní v článku 2 písm. e) uvedenej smernice ako „zástupcovia zamestnancov ustanovení vnútroštátnym právom a/alebo postupmi“.

6 Článok 4 ods. 1 smernice 2002/14 stanovuje:

„V súlade so zásadami stanovenými v článku 1 a bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia a/alebo platné postupy, ktoré sú priaznivejšie pre zamestnancov, rozhodnú členské štáty o praktických postupoch na uplatnenie práva na informovanie a porady na príslušnej úrovni v súlade s týmto článkom.“

7 Článok 5 tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty môžu poveriť zamestnávateľov a zamestnancov na príslušnej úrovni, vrátane úrovne podniku alebo prevádzky, aby akýmkoľvek spôsobom a kedykoľvek prostredníctvom dohody definovali praktické postupy informovania a porady so zamestnancami. Tieto dohody a dohody, ktoré už existujú v deň uvedený v článku 11, ako aj následné obnovenie takýchto dohôd, môžu upraviť ustanovenia, ktoré sa odlišujú od tých, ktoré sú uvedené v článku 4, rešpektujúc pritom zásady ustanovené v článku 1 a podmienené podmienkami a obmedzeniami ustanovenými členskými štátmi.“

8 V článku 7 uvedenej smernice sa uvádza:

„Členské štáty zabezpečia, že sa zástupcom zamestnancov počas výkonu ich funkcie poskytne primeraná ochrana a záruky, ktoré im umožnia riadne si plniť povinnosti, ktorými boli poverení.“

9 Článok 8 smernice 2002/14 znie takto:

„1. Členské štáty prijmú primerané opatrenia pre prípad, že zamestnávateľ alebo zástupcovia zamestnancov nedodržia túto smernicu. Zabezpečia najmä existenciu primeraných správnych a súdnych postupov, ktoré umožnia presadenie záväzkov vyplývajúcich z tejto smernice.

2. Členské štáty ustanovia primerané sankcie uplatniteľné v prípade porušenia tejto smernice zamestnávateľom alebo zástupcami zamestnancov. Tieto sankcie musia byť účinné, primerané a odstrašujúce."

10 Podľa článku 9 ods. 4 tejto smernice vykonávanie tejto smernice nie je dostatočným dôvodom na krok späť vo vzťahu k situácii, ktorá panuje v každom členskom štáte, a vo vzťahu k všeobecnej úrovni ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje.

11 Na základe článku 11 ods. 1 smernice 2002/14 členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 23. marca 2005 alebo zaručia, že zamestnávatelia a zamestnanci zavedú do tohto dátumu potrebné ustanovenia formou dohody, zároveň sú členské štáty povinné prijať všetky potrebné opatrenia, ktoré zaručia výsledky ustanovené touto smernicou za akýchkoľvek okolností. Okrem toho sú povinné ihneď informovať Komisiu o prijatí alebo zavedení uvedených ustanovení.

Vnútroštátna právna úprava

Zákon o informovaní a poradách so zamestnancami

12 Smernica 2002/14 bola do dánskeho práva prebratá zákonom č. 303 o informovaní a poradách so zamestnancami (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) z 2. mája 2005 (ďalej len „zákon z roku 2005“), ktorý nadobudol účinnosť 15. mája 2005.

13 Tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí nespadajú do pôsobnosti kolektívnej zmluvy, jeho cieľom je najmä prebratie smernice 2002/14.

14 § 8 zákona z roku 2005 stanovuje, že zástupcovia zamestnancov, ktorí majú byť informovaní a s ktorými sa majú uskutočňovať porady v mene zamestnancov, musia byť chránení proti prepusteniu alebo iným nepriaznivým dôsledkom pre ich pracovné podmienky rovnakým spôsobom ako poverení zástupcovia odborov v rovnakej alebo podobnej profesijnej oblasti.

15 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že toto ustanovenie odkazuje na všeobecnú ochranu proti prepúšťaniu pre poverených zástupcov odborov a pre zástupcov zamestnancov obsiahnutú v podstate vo všetkých kolektívnych zmluvách okrem tých, ktoré sa v Dánsku vzťahujú na riadiacich pracovníkov. Táto ochrana zahŕňa povinnosť zamestnávateľa niesť dôkazné bremeno na preukázanie toho, že existujú presvedčivé dôvody na prepustenie povereného zástupcu odborov, a že najmä nie je možné vyhnúť sa tomuto prepusteniu prepustením inej osoby. K takému prepusteniu môže dôjsť iba v prípade, že absolútne neexistuje možnosť ponúknuť poverenému zástupcovi odborov rovnocenné pracovné miesto v podniku, v ktorom bol zvolený.

16 S ohľadom na skutočnosť, že smernicu 2002/14 je možné prebrať formou dohody, § 3 zákona z roku 2005 stanovuje, že tento zákon sa nebude uplatňovať vtedy, keď povinnosť zamestnávateľa informovať a radiť sa so zamestnancami vyplýva z dohody alebo kolektívnej zmluvy obsahujúcej ustanovenia, ktoré sú prinajmenšom rovnocenné s ustanoveniami tejto smernice.

Zákon o zamestnancoch poberajúcich mzdu

17 Všetci zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje zákon o zamestnancoch poberajúcich mzdu (funktionærloven, ďalej len „FL“) sú chránení proti neoprávnenému prepusteniu na základe § 2b tohto zákona, ktorý upravuje poskytnutie náhrady až do výšky šesťmesačnej mzdy, ak prepustenie nemôže byť považované za opodstatnené vzhľadom na situáciu zamestnanca alebo podniku. Ochrana spočíva v posúdení, či prepustenie je alebo nie je dôvodné.

18 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že ochrana priznaná uvedeným § 2b je menej rozsiahla ako ochrana, ktorá sa uplatňuje na povereného zástupcu odborov na základe dohôd a kolektívnych zmlúv, ktorá v prípade jeho prepustenia stanovuje povinnosť preukázať existenciu nutných dôvodov.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen je zmluva o spolupráci uzatvorená medzi dvoma veľkými dánskymi organizáciami odborov a zamestnávateľov a to Landsorganisationen i Danmark (Dánska konfederácia odborov, ďalej len „LO“) a DA zaoberajúcou sa organizáciou a fungovaním podnikových rád (ďalej len „Samarbejdsaftalen“).

20 Samarbejdsaftalen je jedným z opatrení preberajúcich smernicu 2002/14 formou dohody. Uplatňuje sa na podniky s viac ako 35 zamestnancami a obsahuje ustanovenia, ktoré stanovujú vytvorenie podnikovej rady zloženej zo zástupcov vedenia a zástupcov zamestnancov, označovaných ako skupina A, resp. ako skupina B. Skupina B sa skladá zo zástupcov zamestnancov organizovaných v rámci LO a zástupcov iných skupín zamestnancov.

21 Článok 4 Samarbejdsaftalen znie takto:

„Dĺžka výpovednej doby pri prepustení zástupcu skupiny B, ktorý zasadá v podnikovej rade a nepožíva ochranu ako poverený zástupca odborov, je výpovedná doba prípadne stanovená kolektívnou zmluvou predĺžená o šesť týždňov. Celková dĺžka výpovednej doby však neprevýši výpovednú dobu uplatniteľnú na povereného zástupcu odborov pre rovnakú profesijnú skupinu. Skupina B v podnikovej rade sa môže doplniť zástupcami profesijnej skupiny, ktorá nie je zastúpená riadnymi členmi zasadajúcimi v podnikovej rade alebo poverenými zástupcami odborov, pokiaľ bolo o to požiadané pred voľbami do podnikovej rady. Pod pojmom skupina sa chápu skupiny osôb vykonávajúce rovnakú profesiu alebo skupiny s určitou odbornou prípravou. Ide teda o skupiny, ktoré nie sú priamo zastúpené v podnikovej rade, ale ktoré však majú právo zasadať v tejto rade, ak je jeden z ich zástupcov zvolený.“

22 Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania zmeny a doplnenia dodatkom k Samarbejdsaftalen, ktorý nadobudol účinnosť 23. marca 2005, umožnili, aby mohli byť všetky profesijné skupiny, na ktoré sa vzťahuje dohoda alebo kolektívna zmluva, zastúpené v podnikovej rade, vrátane tých profesijných skupín, ktoré nie sú zastúpené jednou zo zmluvných strán Samarbejdsaftalen. Odvtedy je tiež možné doplniť podnikovú radu zástupcami osobitných profesijných skupín alebo skupín s osobitnou odbornou prípravou.

23 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že týmito zmenami a doplnkami sú dotknuté profesijné skupiny alebo osoby, na ktoré sa nevzťahuje dohoda alebo kolektívna zmluva, ako sú napríklad inžinieri.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

24 B. Holst bol zamestnaný v spoločnosti BWV od 1. júla 1984 na základe individuálnej pracovnej zmluvy ako projektový inžinier. Má postavenie zamestnanca poberajúceho mzdu a podľa vnútroštátneho súdu sa na neho vzťahuje FL.

25 V roku 2001 bol pán Holst zvolený skupinou inžinierov do podnikovej rady v BWV. Táto rada, ktorá bola zriadená v súlade so Samarbejdsaftalen, je zložená tak zo zástupcov vedenia, ako aj zo zástupcov zamestnancov. V rámci tejto rady ako zástupcovia zamestnancov zasadali tak zástupcovia organizovaní v rámci LO, ako aj zástupcovia ďalších skupín zamestnancov.

26 Pán Holst bol spolu s ďalšími zamestnancami prepustený; ukončenie pracovného pomeru mu bolo doručené 24. januára 2006 s výpovednou dobou v dĺžke šesť mesiacov a prepustenie bolo odôvodnené znižovaním počtu zamestnancov BWV. Pán Holst napadol dôvod tohto prepustenia.

27 Pán Holst je členom IDA, ktorá ho zastupovala pred vnútroštátnym súdom. IDA nie je členom LO a nemá s BWV uzatvorenú kolektívnu zmluvu, či už pre profesijnú skupinu inžinierov, alebo pre akúkoľvek inú skupinu zamestnancov. IDA teda nie je zmluvnou stranou Samarbejdsaftalen.

28 BWV zamestnáva približne 240 osôb. Je členom Dansk Industri, organizácie zamestnávateľov. Dansk Industri je zasa členom DA.

29 Ako vyplýva z bodu 22 tohto rozsudku, v rámci prebratia smernice do dánskeho právneho poriadku bol k Samarbejdsaftalen v roku 2005 prijatý doplnok, ktorý podľa jeho zmluvných strán vedie k správnemu prebratiu smernice 2002/14.

30 IDA konajúca v mene pána Holsta podala 8. novembra 2006 žalobu na Byretten i Esbjerg (prvostupňový súd v Esbjergu), v ktorej navrhla zaviazať BWV na zaplatenie odstupného pánovi Holstovi na základe zákona FL. IDA sa domnievala, že pre prepustenie neexistujú objektívne dôvody. Takisto namietala, že ako zástupca zamestnancov v podnikovej rade pán Holst požíva posilnenú ochranu pred prepustením na základe článku 7 smernice 2002/14. Dotknutá osoba totiž má právo na takú ochranu bez ohľadu na to, či je členom skupiny zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje dohoda alebo kolektívna zmluva, alebo nie.

31 Dansk Industri, konajúca v mene BWV, navrhla zamietnuť túto žalobu, pričom predovšetkým tvrdila, že sa pánovi Holstovi poskytla pri rozviazaní jeho pracovnej zmluvy výpovedná doba, na ktorú mal právo podľa FL, ako aj podľa Samarbejdsaftalen. Táto výpovedná doba spĺňa požiadavky smernice 2002/14 tak, ako vyplývajú z jej článku 7.

32 Účastníci vo veci samej sa dohodli, že predložia vec vnútroštátnemu súdu a v tomto štádiu sa DA stala splnomocnencom BWV.

33 Keďže na rozhodnutie sporu vo veci samej je potrebný výklad smernice 2002/14, Vestre Landsret rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Medzi účastníkmi existuje spor o tom, či smernica 2002/14… bola správne prebratá [Samarbejdsaftalen]. Je v tejto súvislosti v rozpore s právom Spoločenstva prebratie smernice takým spôsobom, že na skupiny zamestnancov sa vzťahuje kolektívna zmluva medzi sociálnymi partnermi, ktorí nezastupujú profesijnú skupinu dotknutých osôb, a táto kolektívna zmluva sa nevzťahuje na profesijnú skupinu dotknutých osôb?

2. V prípade, že smernica 2002/14, pokiaľ ide o žalobkyňu vo veci samej, bola správne prebratá Samarbejdsaftalen, bol článok 7 smernice 2002/14 prebratý správne, ak je preukázané, že Samarbejdsaftalen neobsahuje posilnenú úroveň ochrany proti prepúšťaniu pre určité profesijné skupiny?

3. V prípade, že sa na žalobkyňu vo veci samej vzťahuje zákon z roku 2005, je v rozpore s požiadavkami článku 7 smernice [2002/14] týkajúcimi sa ‚primeran[ej] ochrany a záruk, ktoré im umožnia riadne si plniť povinnosti, ktorými boli poverení', prebratie článku 7 smernice [2002/14] v § 8 [zákona z roku 2005], ktorý stanovuje, že ‚zástupcovia zamestnancov, ktorí majú byť informovaní a s ktorými sa majú uskutočňovať porady v mene zamestnancov, musia byť chránení proti prepusteniu alebo iným nepriaznivým dôsledkom pre ich pracovné podmienky rovnakým spôsobom, ako zástupcovia odborov v rovnakej alebo podobnej profesijnej oblasti', ak prebratie neobsahuje posilnenú úroveň ochrany proti prepúšťaniu pre profesijné skupiny, na ktoré sa nevzťahuje kolektívna zmluva?"

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

34 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica vykladať v tom zmysle, že jej neodporuje, aby sa jej prebratie uskutočnilo formou dohody, v dôsledku uzatvorenia ktorej by sa na skupinu vzťahovala predmetná kolektívna zmluva, hoci zamestnanci spadajúci do tejto skupiny nie sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy, a táto organizácia nezastupuje ich oblasť činnosti.

35 Z článku 11 ods. 1 smernice 2002/14 vyplýva, že členské štáty môžu prenechať sociálnym partnerom zavedenie potrebných ustanovení na prebratie smernice, pričom členské štáty sú povinné za akýchkoľvek okolností zaručiť výsledky stanovené touto smernicou.

36 Úloha sociálnych partnerov pri definovaní, ako aj pri vykonávaní postupov pre informovanie a porady stanovených smernicou 2002/14, a teda pri preberaní smernice, nie je obmedzená na úlohu im udelenú uvedeným článkom 11 ods. 1. Z odôvodnenia č. 23 tejto smernice totiž vyplýva, že členské štáty musia zaručiť kľúčové postavenie zamestnávateľov a zamestnancov tým, že môžu formou dohody voľne definovať postupy pre informovanie a porady so zamestnancami, ktoré považujú za najvhodnejšie na základe svojich potrieb a želaní.

37 Článok 1 ods. 2 tejto smernice tiež stanovuje, že uvedené postupy sú definované a vykonávané v súlade nielen s vnútroštátnym právom, ale aj s praktickými postupmi v oblasti vzťahov medzi sociálnymi partnermi platnými v jednotlivých členských štátoch.

38 Rovnako podľa znenia článku 5 smernice 2002/14 členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov na príslušnej úrovni, aby voľne a kedykoľvek prostredníctvom dohody definovali praktické postupy informovania a porady so zamestnancami. Podľa rovnakého článku tieto dohody a dohody už existujúce v deň prebratia smernice, ako aj následné obnovenie takýchto dohôd môžu stanoviť ustanovenia, ktoré sa odlišujú od tých, ktoré sú uvedené v článku 4, rešpektujúc pritom zásady ustanovené v článku 1 za podmienok a obmedzení stanovených členskými štátmi.

39 Priznanie takejto možnosti členským štátom smernicou 2002/14 je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej majú členské štáty možnosť nechať v prvom rade na sociálnych partnerov, aby sa postarali o uskutočnenie cieľov sociálnej politiky upravených smernicou v tejto oblasti (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 28. októbra 1999, Komisia/Grécko, C-187/98, Zb. s. I-7713, bod 46, a z 18. decembra 2008, Andersen, C-306/07, Zb. s. I-10279, bod 25).

40 Uvedená možnosť nezbavuje členské štáty povinnosti zaručiť prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, aby všetci pracovníci mohli v plnom rozsahu požívať výhody ochrany, ktorú im priznáva smernica 2002/14, pričom štátna záruka sa musí uplatniť vo všetkých prípadoch, v ktorých nie je ochrana zaručená iným spôsobom, a najmä vtedy, ak je táto neexistencia ochrany spôsobená okolnosťou, že pracovníci, o ktorých ide, nie sú členmi odborov (rozsudok Andersen, už citovaný, bod 26).

41 Keďže kategória osôb, na ktoré by sa mohla vzťahovať kolektívna zmluva, môže byť tak, ako je to najmä v prípade kolektívnej zmluvy so všeobecnou platnosťou, úplne nezávislá od skutočnosti, či tieto osoby sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou tejto kolektívnej zmluvy, okolnosť, že určitá osoba nie je členom takejto odborovej organizácie, sama osebe nespôsobuje vyňatie takejto osoby spod právnej ochrany poskytovanej dotknutou kolektívnou zmluvou (rozsudok Andersen, už citovaný, bod 34).

42 Z toho vyplýva, že smernici 2002/14 ako takej neodporuje, že zamestnanec, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vykonávajúcej ustanovenia tejto smernice, požíva na základe tejto kolektívnej zmluvy výhody ochrany stanovenej uvedenou smernicou v celom jej rozsahu, aj keď nie je členom takej odborovej organizácie.

43 Podľa písomných, ako aj ústnych pripomienok predložených Súdnemu dvoru účastníci konania nemajú zhodný názor na otázku, či sa v dánskom práve na zástupcu zamestnancov, ako je pán Holst, vzťahuje Samarbejdsaftalen alebo nie a či bez ohľadu na skutočnosť, že nie je členom odborovej organizácie ako zmluvnej strany kolektívnej zmluvy, sa môže dovolávať jej ochranných ustanovení pred vnútroštátnymi súdmi.

44 V rámci prejudiciálneho konania napriek tomu prináleží vnútroštátnemu súdu, a nie Súdnemu dvoru, aby najskôr preskúmal, či sa na pána Holsta vzťahuje Samarbejdsaftalen a/alebo iné ustanovenia vnútroštátneho práva preberajúce smernicu 2002/14 a potom, či všetci zamestnanci spadajúci do pôsobnosti Samarbejdsaftalen bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie, majú právo dovolávať sa pred vnútroštátnymi súdmi ochranných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy s tým, že všetci títo zamestnanci požívajú rovnakú ochranu, a napokon, so zreteľom na odpovede Súdneho dvora na prejudiciálne otázky, či uvedená zmluva je spôsobilá zaručiť zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje, účinnú ochranu práv, ktorú im priznáva táto smernica (pozri v tomto zmysle rozsudok Andersen, už citovaný, body 28, 29 a 37).

45 So zreteľom na uvedené úvahy je potrebné na prvú prejudiciálnu otázku odpovedať, že smernica 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že jej neodporuje prebratie tejto smernice formou dohody, ktorá má za následok, že na skupinu zamestnancov sa vzťahuje predmetná kolektívna zmluva, aj keď zamestnanci spadajúci do tejto skupiny nie sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou tejto zmluvy, a aj keď uvedená organizácia nezastupuje oblasť ich činnosti, pokiaľ kolektívna zmluva môže zaručiť zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje, účinnú ochranu práv, ktorú im priznáva táto smernica.

O druhej a tretej otázke

46 Svojou druhou a treťou otázkou, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 7 smernice 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že vyžaduje, aby zástupcom zamestnancov bola poskytnutá posilnená ochrana pred prepustením.

47 Ako uviedol generálny advokát v bode 44 svojich návrhov, vnútroštátny súd pri položení svojich dvoch otázok vychádza z dvoch rozdielnych hypotéz, podľa ktorých podľa dánskeho práva prepustenie zástupcu zamestnancov, akým je pán Holst, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou Samarbejdsaftalen, spadá do pôsobnosti tejto zmluvy alebo do pôsobnosti zákona z roku 2005.

48 Keďže nie Súdny dvor, ale vnútroštátny súd má určiť uplatniteľnosť príslušných ustanovení vnútroštátneho práva alebo kolektívnej zmluvy platných v Dánsku, Súdny dvor sa musí obmedziť na výklad ustanovení článku 7 smernice 2002/14 so zreteľom na znenie, ako aj na ducha tohto článku a vo všeobecnosti na cieľ sledovaný touto smernicou.

49 V súlade s článkom 7 uvedenej smernice členské štáty musia dbať na to, že sa zástupcom zamestnancov počas výkonu ich funkcie poskytne primeraná ochrana a záruky, ktoré im umožnia riadne si plniť povinnosti, ktorými boli poverení.

50 Ani zo znenia, ani z ducha tohto článku nevyplýva, že na účely splnenia požiadaviek, ktoré stanovuje, by sa zástupcom zamestnancov nutne mala priznať posilnená ochrana pred prepustením.

51 Okrem toho z odôvodnenia č. 18, ako aj z článku 1 ods. 1 smernice 2002/14 vyplýva, že jej cieľom je ustanoviť všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Únii.

52 Zo samotného znenia článku 7 smernice 2002/14, ako aj zo skutočnosti, že smernica stanovuje len všeobecný rámec minimálnych požiadaviek, vyplýva, že zákonodarca Únie ponechal širokú mieru voľnej úvahy členským štátom a, s výhradou povinnosti zaručiť výsledky stanovené touto smernicou, ktorú členské štáty majú, sociálnym partnerom, pokiaľ ide o ochranné opatrenia a záruky, ktoré je potrebné prijať voči zástupcom zamestnancov.

53 Aj keď členské štáty, a teda sociálni partneri, disponujú širokou mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o ochranu priznanú článkom 7, táto miera voľnej úvahy nie je neobmedzená.

54 Podľa informácie, ktorú má Súdny dvor, čo sa týka opatrení prijatých Dánskym kráľovstvom na prebratie smernice 2002/14, zástupca zamestnancov, akým je pán Holst, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou Samarbejdsaftalen, požíva rozdielnu ochranu podľa toho, či spadá do pôsobnosti zákona z roku 2005 alebo tejto zmluvy. V prípade, že je uplatniteľná zmluva, zdá sa, že zástupca zamestnancov má právo na výpovednú dobu predĺženú o šesť týždňov, zatiaľ čo v prípade neexistencie tejto zmluvy, keď je na tohto zástupcu uplatniteľný zákon z roku 2005, môže zrejme požívať rovnakú ochranu, ako je ochrana poskytnutá povereným zástupcom odborov patriacich do rovnakých alebo zodpovedajúcich profesijných skupín, a najmä ich prepustenie môže nastať len z nutných dôvodov.

55 Vo svojich písomných pripomienkach sa Komisia domnieva, že existencia takých rozdielov v ochrane práv, ktorá je poskytovaná zástupcom zamestnancov v prípade

prepustenia, nie je sama osebe nezlučiteľná so smernicou 2002/14, pretože potreba ochrany sa môže svojou povahou líšiť najmä podľa druhu dotknutého podniku, dotknutého členského štátu a profesie dotknutých zástupcov.

56 Existencia rozdielov medzi členskými štátmi, ako aj v rámci jedného členského štátu, pokiaľ ide o praktické postupy informovania a porady so zamestnancami stanovené smernicou 2002/14, sa nedá vylúčiť, keďže smernica ponecháva členským štátom a sociálnym partnerom širokú mieru voľnej úvahy, pokiaľ ide o definíciu a vykonávanie týchto praktických postupov.

57 Aj keď smernica 2002/14 nevyžaduje, aby ochrana priznaná zástupcom zamestnancov zákonom na prebratie smernice alebo kolektívnou dohodou prijatou na prebratie tejto smernice boli identické, nič to nemení na skutočnosti, že uvedená ochrana musí dodržať minimálnu hranicu stanovenú v článku 7 tejto smernice.

58 V tejto súvislosti, ako tvrdí aj Komisia, je jasné, že prepustenie zástupcu zamestnancov odôvodnené jeho postavením alebo jeho úlohami, ktoré vykonáva v tomto postavení zástupcu, je nezlučiteľné s ochranou vyžadovanou článkom 7 uvedenej smernice.

59 Zástupca zamestnancov, o ktorom bolo vydané rozhodnutie o prepustení, musí mať teda možnosť overiť v rámci príslušného správneho alebo súdneho konania, že toto rozhodnutie nie je odôvodnené jeho postavením alebo jeho úlohami ako zástupcu, a primerané sankcie sa musia uplatniť v takom prípade, keď sa preukáže, že existuje súvislosť medzi uvedeným postavením alebo úlohami zástupcu a prijatým opatrením na prepustenie tohto zástupcu.

60 Ako vyplýva z bodu 39 tohto rozsudku, členské štáty môžu prenechať sociálnym partnerom zavedenie ustanovení nevyhnutných na prebratie smernice 2002/14, nič to však nemení na skutočnosti, že tieto štáty musia zabezpečiť, aby všetci zamestnanci a najmä ich zástupcovia mohli v plnom rozsahu využívať ochranu, ktorú im priznáva táto smernica.

61 Pokiaľ vnútroštátny zákonodarca prijme so zreteľom na všetky relevantné pravidlá práva dotknutého členského štátu osobitné opatrenie na dodržanie minimálnej hranice ochrany stanovenej v článku 7 smernice 2002/14, musí byť minimálne možné kolektívnu zmluvu stanovujúcu odlišné ochranné opatrenie podriadiť súdnemu preskúmaniu na vnútroštátnej úrovni na účely zabezpečenia, že ochrana zástupcov zamestnancov zaručená týmto opatrením takisto v celom rozsahu dodržuje túto minimálnu hranicu.

62 Bez ohľadu na mieru voľnej úvahy ponechanú členským štátom a sociálnym partnerom v tejto oblasti kolektívna zmluva stanovujúca menšiu ochranu zástupcov zamestnancov, ako je ochrana, ktorú považuje vnútroštátny zákonodarca za potrebnú v zákone na prebratie smernice na účely splnenia požiadaviek minimálnej hranice ochrany stanovenej v článku 7 smernice 2002/14 vo svojom právnom poriadku, nemôže byť vyhlásená za zlučiteľnú s týmto článkom. Otázku, či ochrana priznaná kolektívnou zmluvou je menšia, ako je ochrana priznaná zákonom na prebratie smernice, je potrebné preskúmať aj z hľadiska všetkých relevantných pravidiel vnútroštátneho práva.

63 Vo veci samej z pripomienok predložených Súdnemu dvoru počas pojednávania vyplýva, že zástupcovia zamestnancov, na ktorých sa uplatňuje Samarbejdsaftalen môžu v zásade využiť nielen predĺženú výpovednú dobu, ale pokiaľ spadajú do pôsobnosti FL ako zamestnanci poberajúci mzdu, aj ochranu proti neoprávnenému prepusteniu. Zdá sa, že prepustenie uskutočnené z dôvodu postavenia alebo úloh, ktoré

vykonáva zástupca zamestnancov, je možné považovať za neoprávnené prepustenie v zmysle tohto zákona, v dôsledku čoho sa na zamestnávateľa uplatnia sankcie podľa článku 8 smernice 2002/14.

64 Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či toto konštatovanie zodpovedá skutočnosti, a zabezpečiť, v prípade, že sa na pána Holsta, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou Samarbejdsaftalen, ani ním v súčasnej dobe byť nemôže, vzťahuje alebo zákon z roku 2005, alebo táto zmluva, alebo FL samostatne alebo v spojení so zmluvou, aby ustanovenia, ktoré sú na neho uplatniteľné, boli spôsobilé zaručiť účinnú ochranu práv, ktoré mu priznáva smernica 2002/14 a najmä jej článok 7.

65 Ako vyplýva z odpovede na prvú otázku a z bodov 61 a 63 tohto rozsudku, taká účinná ochrana nemôže byť zabezpečená, ak sa iba zamestnanci, ktorí sú členmi podnikovej rady a sú členmi odborov, ktoré sú zmluvnou stranou predmetnej kolektívnej zmluvy, môžu presvedčiť, že k ich prepusteniu nedošlo z dôvodu ich postavenia alebo úloh, ktoré vykonávajú ako zástupcovia zamestnancov.

66 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné odpovedať na druhú a tretiu otázku, že článok 7 smernice 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že nevyžaduje priznanie posilnenej ochrany pred prepustením pre zástupcov zamestnancov. Každé opatrenie prijaté na prebratie tejto smernice stanovené zákonom alebo kolektívnou zmluvou však musí dodržať minimálnu hranicu ochrany stanovenú uvedeným článkom 7.

O trovách

67 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. **Smernica 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, sa má vykladať v tom zmysle, že jej neodporuje prebratie tejto smernice formou dohody, ktorá má za následok, že na skupinu zamestnancov sa vzťahuje predmetná kolektívna zmluva, aj keď zamestnanci spadajúci do tejto skupiny nie sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou tejto zmluvy, a aj keď uvedená organizácia nezastupuje oblasť ich činnosti, pokiaľ kolektívna zmluva môže zaručiť zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje, účinnú ochranu práv, ktorú im priznáva táto smernica.**

2. **Článok 7 smernice 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že nevyžaduje priznanie posilnenej ochrany pred prepustením pre zástupcov zamestnancov. Každé opatrenie prijaté na prebratie tejto smernice stanovené zákonom alebo kolektívnou zmluvou však musí dodržať minimálnu hranicu ochrany stanovenú uvedeným článkom 7.**

Podpisy