SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 11. februarja 2010 *

V zadevi C-405/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Vestre Landsret (Danska) z odločbo z dne 16. septembra 2008, ki je prispela na Sodišče 18. septembra 2008, v postopku

Ingeniørforeningen i Danmark v imenu Bertrama Holsta

proti

Dansk Arbejdsgiverforening v imenu Babcock & Wilcox Vølund ApS,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik drugega senata v funkciji predsednika tretjega senata, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (poročevalec) in A. Arabadjiev, sodniki,

* Jezik postopka: danščina.

generalni pravobranilec: Y. Bot,
sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 9. septembra 2009,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Ingeniørforeningen i Danmark v imenu B. Holsta K. Schioldann, odvetnik,

– za Dansk Arbejdsgiverforening v imenu Babcock & Wilcox Vølund ApS P. Knudsen in H. Werner, odvetnika,

– za dansko vlado C. Pilgaard Zinglersen in V. Pasternak Jørgensen, zastopnika,

– za Evropsko komisijo N. B. Rasmussen in J. Enegren, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 29. oktobra 2009

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L 80, str. 29).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Ingeniørforeningen i Danmark (danska inženirska zveza, v nadaljevanju: IDA), ki zastopa B. Holsta, nekdanjega zaposlenega družbe Babcock & Wilcox Vølund ApS (v nadaljevanju: BWV), in Dansk Arbejdsgiverforening (zveza delodajalcev Danske, v nadaljevanju: DA), ki zastopa družbo BWV, ker je to podjetje B. Holstu odpovedalo pogodbo o zaposlitvi.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 V uvodnih izjavah 18, 23 in 28 Direktive 2002/14 je navedeno:

„(18) Namen tega splošnega okvira [za obveščanje in posvetovanje z delavci, ki je prilagojen novemu evropskemu okolju] je določiti minimalne zahteve, ki se uporabljajo v vsej Skupnosti, državam članicam pa ne preprečujejo, da bi sprejele ugodnejše določbe za delavce.

[…]

(23) Cilj te direktive je treba doseči z oblikovanjem splošnega okvira, ki vključuje načela, opredelitve in ureditve za obveščanje in posvetovanje, s katerim se bodo morale države članice uskladiti in ga prilagoditi lastnim razmeram v državi, pri čemer bodo morale zagotoviti, kadar je to primerno, da imajo socialni partnerji vodilno vlogo, tako da se jim dopusti svobodna, s sporazumom določena ureditev obveščanja in posvetovanja z delavci, za katero menijo, da najbolje ustreza njihovim potrebam in željam.

[…]

(28) Pri kršitvah obveznosti na podlagi te direktive naj se uporabljajo upravni in sodni postopki ter sankcije, ki so učinkovite, odvračalne in sorazmerne s težo prekrška.“

4 Člen 1 Direktive 2002/14 določa:

„1. Namen te direktive je oblikovati splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Skupnosti.

2. Načini ureditve obveščanja in posvetovanja se določijo in izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso v odnosih med delodajalci in delavci v posameznih državah članicah, tako da se zagotovi njihova učinkovitost.

3. Pri določanju ali izvajanju načinov ureditve obveščanja in posvetovanja delodajalec in predstavniki delavcev sodelujejo in obvezno upoštevajo vzajemne pravice in obveznosti, upoštevajoč interese obojih, podjetja ali obrata in delavcev.“

5 Člen 2(e) predstavnike delavcev opredeljuje kot „predstavnike delavcev, ki jih predvideva nacionalna zakonodaja in/ali praksa“.

6 Člen 4(1) Direktive 2002/14 določa:

„Skladno z načeli, določenimi v členu 1, in brez vpliva na katere koli veljavne določbe in/ali prakse, ki so ugodnejše za delavce, države članice določijo načine ureditve izvajanja pravice do obveščanja in posvetovanja na ustrezni ravni.“

7 Člen 5 te direktive določa:

„Države članice lahko socialnim partnerjem na ustrezni ravni, vključno na ravni podjetja ali obrata, zaupajo, da svobodno in kadar koli skladno s sporazumom, ki ga dosežejo po pogajanju, določijo načine ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci. V teh sporazumih in sporazumih, ki že veljajo na dan, določen v členu 11, pa tudi v vseh poznejših obnovitvah teh sporazumov, se lahko predpišejo, ob upoštevanju načel iz člena 1 in pod pogoji in omejitvami, ki jih opredelijo države članice, določbe, ki se razlikujejo od določb, navedenih v členu 4.“

8 Člen 7 te direktive določa:

„Države članice zagotovijo, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene.“

9 Člen 8 Direktive 2002/14 določa:

„1. Države članice predvidijo ustrezne ukrepe za primer, da delodajalec ali predstavniki delavcev ne upoštevajo določb te direktive. Zlasti zagotovijo, da so na razpolago ustrezni sodni in drugi postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

2. Države članice predvidijo ustrezne sankcije, ki se uporabljajo, če delodajalec ali predstavniki delavcev kršijo to direktivo. Te sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne."

10 V skladu s členom 9(4) te direktive njeno izvajanje ni zadosten razlog za kakršno koli nazadovanje glede položaja, ki že prevladuje v vsaki državi članici, in glede splošne ravni zaščite delavcev na področjih, za katera se ta direktiva uporablja.

11 Na podlagi člena 11(1) Direktive 2002/14 so morale države članice, po eni strani, sprejeti zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev z njenimi določbami, najpozneje do 23. marca 2005 ali pa zagotoviti, da socialni partnerji do tega datuma na podlagi sporazuma uvedejo potrebne predpise, pri čemer so morale sprejeti vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo cilje, ki jih nalaga ta direktiva. Po drugi strani so morale o sprejemu ali uvedbi teh predpisov takoj obvestiti Komisijo Evropskih skupnosti.

Nacionalna ureditev

Zakon o obveščanju in posvetovanju z delavci

12 Direktiva 2002/14 je bila v danski pravni red prenesena z zakonom št. 303 o obveščanju in posvetovanju z delavci z dne 2. maja 2005 (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, v nadaljevanju: zakon iz leta 2005), ki je začel veljati 15. maja 2005.

13 Ta zakon se nanaša na delavce, za katere se ne uporablja kolektivna pogodba, ki je namenjena zlasti prenosu Direktive 2002/14.

14 Člen 8 zakona iz leta 2005 določa, da je treba predstavnike delavcev, ki jih je treba obveščati in se z njimi posvetovati, varovati pred odpovedjo ali kakršnimi koli spremembami delovnih pogojev enako kot zaupnike osebja iste ali podobne poklicne skupine.

15 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da se ta člen nanaša na splošno varstvo pred odpovedjo, ki je zagotovljeno zaupnikom osebja in predstavnikom delavcev in je predpisano v skoraj vseh danskih kolektivnih pogodbah in sporazumih (razen vodstvenemu osebju). To varstvo vključuje obveznost delodajalca, da dokaže obstoj nujnih razlogov za odpoved zaupniku osebja te poklicne skupine in da se tej odpovedi ni mogoče izogniti, zlasti ne z odpovedjo drugemu zaposlenemu. Taka odpoved je mogoča samo, če je zaupniku osebja popolnoma nemogoče ponuditi primerljivo zaposlitev v podjetju, v katerem je bil izvoljen.

16 Ob upoštevanju možnosti prenosa Direktive 2002/14 s pogodbo, člen 3 zakona iz leta 2005 določa, da se ta ne uporablja, če obveznost delodajalca, da obvešča delavce in se z njimi posvetuje, izhaja iz kolektivne pogodbe ali sporazuma, katerega določbe so vsaj enakovredne določbam te direktive.

Zakon o zaposlenih

17 Vsi zaposleni, na katere se nanaša zakon o zaposlenih (funktionærloven, v nadaljevanju: zakon FL), imajo zagotovljeno varstvo pred nezakonito odpovedjo na podlagi člena 2b tega zakona, ki določa odpravnine do višine šest mesečnih plač, če odpoved pogodbe o zaposlitvi glede na položaj delavca ali podjetja ne temelji na upravičenih razlogih. Varstvo se zagotavlja s presojo, ali je odpoved upravičena ali ne.

18 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je varstvo, predpisano v členu 2b, šibkejše kot tisto, ki ga ima zaupnik osebja na podlagi kolektivnih pogodb in sporazumov, ki za odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi določajo obveznost dokazati obstoj nujnih razlogov.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen je sporazum o sodelovanju, sklenjen med velikima danskima združenjema sindikatov in delodajalcev, in sicer Landsorganisationen i Danmark (danska zveza sindikatov, v nadaljevanju: LO) in DA, glede organiziranosti in delovanja svetov delavcev podjetij (v nadaljevanju: Samarbejdsaftalen).

20 Samarbejdsaftalen je eden izmed ukrepov za prenos Direktive 2002/14 s pogodbo. Uporablja se za podjetja z več kot 35 zaposlenimi in vsebuje določbe, ki določajo ustanovitev sveta podjetja, sestavljenega iz predstavnikov vodstva in zaposlenih, ki se delijo na kolegija A in B. V kolegiju B so predstavniki zaposlenih, ki so organizirani v okviru LO, in predstavniki drugih kategorij zaposlenih.

21 Člen 4 Samarbejdsaftalen določa:

„Odpovedni rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavniku kolegija B, ki je član sveta podjetja in ki prej ni bil upravičen do varstva kot zaupnik osebja, je tak, kot je določen v kolektivni pogodbi, podaljšan za šest tednov. Vendar pa odpovedni rok ne more preseči roka, do katerega bi bil upravičen zaupnik osebja iz iste poklicne skupine. Če je ustrezen predlog vložen pred volitvami v svet podjetja, se lahko kolegij B navedenega sveta dopolni s predstavniki poklicne skupine, ki nima svojega člana v tem organu, ali svojega zaupnika osebja. Pojem poklicna skupina pri tem obsega skupino oseb, ki opravljajo isti poklic oziroma imajo neko določeno izobrazbo. Gre torej za skupine, ki v svetu podjetja niso neposredno zastopane, vendar pa imajo kljub temu pravico do članstva, če je izvoljen njihov predstavnik.“

22 Kot je navedeno v predložitveni odločbi je bilo s spremembami Samarbejdsaftalen, ki so začele veljati 23. marca 2005, v svetu podjetja dovoljeno zastopanje vseh poklicnih skupin, na katere se nanaša kolektivna pogodba ali sporazum, tudi tistih, ki jih ne zastopa katera od strank podpisnic Samarbejdsaftalen. Svet podjetja je bilo poslej mogoče dopolniti tudi s predstavniki posebnih poklicnih skupin ali skupin oseb, ki imajo neko določeno izobrazbo.

23 Iz odločbe predložitvenega sodišča je razvidno, da te spremembe spreminjajo položaj poklicnih skupin ali oseb, za katere ne velja nobena kolektivna pogodba ali sporazum, kar so zlasti inženirji.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

24 Družba BWV je B. Holsta zaposlila 1. julija 1984 prek individualne pogodbe o zaposlitvi kot projektnega inženirja. Ima status zaposlenega in zanj po navedbah predložitvenega sodišča velja zakon FL.

25 Kolegij inženirjev je B. Holsta leta 2001 izvolil v svet podjetja BWV. Ta svet, ki je bil ustanovljen v skladu s Samarbejdsaftalen, sestavljajo predstavniki vodstva in zaposlenih. Predstavniki zaposlenih v tem svetu so tako predstavniki, organizirani v okviru LO, kot predstavniki drugih skupin zaposlenih.

26 Zaradi zmanjšanja števila zaposlenih v družbi BWV je bila B. Holstu skupaj z drugimi zaposlenimi dana odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki mu je bila sporočena 24. januarja 2006, z odpovednim rokom šestih mesecev. Odpovednemu razlogu je ugovarjal.

27 B. Holst je član IDA, ki ga kot pooblaščenka zastopa v postopku pred predložitvenim sodiščem. IDA ni članica LO in z družbo BWV ni sklenila kolektivnega sporazuma niti za poklicno skupino inženirjev niti za katero koli drugo skupino delavcev. IDA torej ni podpisnica Samarbejdsaftalen.

28 Družba BWV ima približno 240 zaposlenih. Je članica organizacije delodajalcev Dansk Industri. Slednja je članica DA.

29 Kot izhaja iz točke 22 te sodbe je pri prenosu zadevne direktive v danski pravni red leta 2005 prišlo do spremembe Samarbejdsaftalen, s katero je bila po navedbah njegovih podpisnic Direktiva 2002/14 pravilno prenesena.

30 IDA je 8. novembra 2006 v imenu B. Holsta vložila tožbo pri Byretten i Esbjerg (sodišče prve stopnje Esbjerg, Danska), v kateri je zahtevala, naj se družbi BWV na podlagi zakona FL naloži plačilo odpravnine B. Holstu. IDA je menila, da odpoved ni temeljila na objektivnih razlogih. Trdila je tudi, da mora B. Holst kot predstavnik delavcev v svetu podjetja uživati posebno varstvo pred odpovedjo na podlagi člena 7 Direktive 2002/14. Pravico do tega varstva bi namreč moral imeti ne glede na to, ali je član skupine delavcev, za katero velja kolektivna pogodba ali sporazum.

31 Dansk Industri je v vlogi pooblaščenke družbe BWV predlagala zavrnitev tega predloga, pri tem pa je zlasti trdila, da je bil B. Holst pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi upravičen do odpovednega roka, in sicer tako na podlagi zakona FL kot na podlagi Samarbejdsaftalen. Ta odpovedni rok je izpolnjeval zahteve Direktive 2002/14, kot so določene v njenem členu 7.

32 Stranke v postopku v glavni stvari so se strinjale, da se zadeva predloži predložitvenemu sodišču; v tej fazi je DA postala pooblaščenka družbe BWV.

33 Ker je Vestre Landsret menilo, da je za rešitev predloženega mu spora potrebna razlaga Direktive 2002/14, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Med strankama obstaja nesoglasje glede vprašanja, ali je bila Direktiva 2002/14 […] pravilno prenesena s [Samarbejdsaftalen]. Ali v zvezi s tem pravila Skupnosti nasprotujejo, da bi bila navedena direktiva prenesena tako, da bi bile skupine delavcev zajete s kolektivno pogodbo med socialnimi partnerji, ki ne predstavljajo poklicne skupine zadevne osebe, in da v navedeni kolektivni pogodbi poklicna skupina zadevne osebe ni zajeta?

2. Če je bila v zvezi s tožečo stranko v postopku v glavni stvari Direktiva 2002/14 pravilno prenesena s sporazumom Samarbejdsaftalen, ali je bil člen 7 Direktive 2002/14 pravilno prenesen, če je ugotovljeno, da v sporazumu Samarbejdsaftalen ni določeno posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določeno poklicno skupino?

3. Če za tožečo stranko v postopku v glavni stvari velja [zakon iz leta 2005], ali zahteve iz člena 7 Direktive [2002/14] v zvezi s tem, da so ‚[predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog] ustrezno zaščiteni, in jim [države članice] omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene', nasprotujejo prenosu te določbe, kot je bil opravljen s členom 8 [zakona iz leta 2005], ki določa, [da] je treba ‚[p]redstavnike delavcev, ki jih je treba obveščati in se z njimi posvetovati v imenu delavcev, […] varovati pred odpovedjo ali kakršnimi koli spremembami delovnih pogojev enako kot zaupnike osebja iste ali podobne poklicne skupine', če prenos za poklicne skupine, ki niso zajete s kolektivno pogodbo, ne zajema posebnega pravnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi?"

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

34 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2002/14 razlagati tako, da nasprotuje prenosu s pogodbo, ki povzroči, da je neka kategorija delavcev v zadevni kolektivni pogodbi zajeta, čeprav delavci iz nje niso člani sindikalne organizacije, ki je podpisnica te pogodbe, in ta organizacija področja njihove dejavnosti tudi ne zastopa.

35 Iz člena 11(1) Direktive 2002/14 izhaja, da lahko države članice socialnim partnerjem prepustijo sprejemanje določb, ki so potrebne za zagotovitev prenosa te direktive, s tem da države članice vedno odgovarjajo za dosego ciljev, ki jih nalaga.

36 Vloga socialnih partnerjev pri opredelitvi in načinu ureditve obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2002/14, in torej pri njenem prenosu, ni omejena na vlogo, ki jim je zaupana v členu 11(1). Iz uvodne izjave 23 te direktive je namreč razvidno, da lahko države članice socialnim partnerjem zagotovijo vodilno vlogo, tako da se jim dopusti svobodna, s sporazumom določena ureditev obveščanja in posvetovanja z delavci, za katero menijo, da najbolje ustreza njihovim potrebam in željam.

37 Člen 1(2) te direktive poleg tega določa, da se omenjeni načini ureditve obveščanja in posvetovanja določijo in izvajajo ne samo v skladu z nacionalno zakonodajo, temveč tudi s prakso v odnosih med delodajalci in delavci v posameznih državah članicah.

38 Poleg tega lahko države članice na podlagi člena 5 Direktive 2002/14 socialnim partnerjem na ustrezni ravni zaupajo, da svobodno in kadar koli, skladno s sporazumom, ki ga dosežejo po pogajanju, določijo načine ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci. Na podlagi istega člena je mogoče v teh sporazumih in tistih, ki že veljajo na dan prenosa te direktive, pa tudi v vseh poznejših obnovitvah teh sporazumov – ob upoštevanju načel iz člena 1 in pod pogoji in omejitvami, ki jih opredelijo države članice – predpisati določbe, ki se razlikujejo od določb, navedenih v členu 4 te direktive.

39 Možnost, ki jo tako priznava Direktiva 2002/14 državam članicam, je v skladu s sodno prakso Sodišča, po kateri je tem dovoljeno, da uresničevanje ciljev socialne politike iz direktive, ki ureja to področje, najprej prepustijo socialnim partnerjem (glej v tem smislu zlasti sodbi z dne 28. oktobra 1999 v zadevi Komisija proti Grčiji, C-187/98, Recueil, str. I-7713, točka 46, in z dne 18. decembra 2008 v zadevi Andersen, C-306/07, ZOdl., str. 10279, točka 25).

40 Navedena možnost pa ne pomeni, da države članice niso dolžne sprejeti ustreznih zakonov in drugih predpisov, s katerimi delavcem zagotavljajo, da lahko uživajo celotno varstvo iz Direktive 2002/14; državno jamstvo mora veljati za vse primere, v katerih varstvo ni zagotovljeno drugače, in zlasti kadar tega varstva ni zato, ker zadevni delavci niso člani sindikata (zgoraj navedena sodba Andersen, točka 26).

41 Kadar je lahko skupina oseb, ki je morebiti zajeta s kolektivno pogodbo – zlasti če se kolektivna pogodba uporablja splošno – popolnoma neodvisna od tega, ali so te osebe člani sindikalne organizacije, ki je podpisnica te pogodbe, okoliščina, da oseba ni član takšne sindikalne organizacije, ne povzroči odrekanja pravnega varstva tej osebi, ki ga daje zadevna kolektivna pogodba (zgoraj navedena sodba Andersen, točka 34).

42 Iz tega sledi, da Direktiva 2002/14 ne nasprotuje temu, da delavec, ki ni član sindikalne organizacije podpisnice kolektivne pogodbe, s katero se izvajajo določbe te direktive, na podlagi uporabe te kolektivne pogodbe uživa celotno varstvo, določeno v navedeni direktivi, čeprav ni član take sindikalne organizacije.

43 Iz pisnih in ustnih stališč, ki so bila predložena Sodišču, izhaja, da sta stranki v sporu glede tega, ali po danskem pravu za predstavnika delavcev, kot je B. Holst, velja Samarbejdsaftalen in ali se lahko kljub temu, da ni član sindikalne organizacije, ki je podpisala ta sporazum, sklicuje na njegove varstvene določbe pri nacionalnih sodiščih.

44 Vendar pa mora v okviru predloga za sprejetje predhodne odločbe predložitveno sodišče, in ne Sodišče, preveriti, najprej, ali za B. Holsta velja Samarbejdsaftalen in/ali druge določbe nacionalnega prava, s katerimi se prenaša Direktiva 2002/14, nato, ali imajo vsi delavci, za katere velja Samarbejdsaftalen, ne glede na to, ali so člani sindikalne organizacije, pravico, da se pred nacionalnimi sodišči sklicujejo na varstvene določbe tega sporazuma, tako da vsi ti delavci uživajo enako varstvo, in, nazadnje, ali je, v povezavi z odgovori Sodišča na predlog za sprejetje predhodne odločbe, sporazum tak, da delavcem, za katere velja, zagotavlja učinkovito varstvo pravic iz te direktive (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Andersen, točke 28, 29 in 37).

45 Glede na te ugotovitve je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2002/14 razlagati tako, da ne nasprotuje prenosu te direktive s pogodbo, ki povzroči, da zadevna kolektivna pogodba velja za določeno kategorijo delavcev, čeprav ti niso člani sindikalne organizacije, ki je podpisnica te pogodbe, in ta organizacija področja njihove dejavnosti tudi ne zastopa, če kolektivna pogodba delavcem, za katere velja, zagotavlja učinkovito varstvo pravic iz te direktive.

Drugo in tretje vprašanje

46 Predložitveno sodišče z drugim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2002/14 razlagati tako, da zahteva, da imajo predstavniki delavcev zagotovljeno posebno pravno varstvo pred odpovedjo.

47 Predložitveno sodišče se ob obravnavi teh vprašanj, kot navaja generalni pravobranilec v točki 44 sklepnih predlogov, naslanja na dve različni predpostavki, in sicer ali v danskem pravu odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev, kot je B. Holst, ki ni član sindikalne organizacije, ki je podpisnica Samarbejdsaftalen, ureja ta sporazum ali zakon iz leta 2005.

48 Ker mora predložitveno sodišče, in ne Sodišče, ugotoviti veljavnost ustreznih določb nacionalne zakonodaje ali kolektivne pogodbe, ki velja na Danskem, se mora Sodišče pri presoji omejiti na razlago določb člena 7 Direktive 2002/14, tako jezikovno kot teleološko, in na splošno presoditi glede na cilj te direktive.

49 Na podlagi člena 7 te direktive morajo države članice zagotoviti, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočati primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene.

50 Vendar pa iz besedila in namena tega člena ni razvidno, da je treba za zagotovitev skladnosti z njim predstavnikom delavcev nujno zagotoviti posebno pravno varstvo pred odpovedjo.

51 Iz uvodne izjave 18 in iz člena 1(1) Direktive 2002/14 je med drugim razvidno, da je ta namenjena oblikovanju splošnega okvira, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Uniji.

52 Tako iz besedila člena 7 Direktive 2002/14 kot iz dejstva, da ta direktiva vsebuje le splošni okvir, ki določa minimalne zahteve, je razvidno, da je zakonodajalec Unije pustil široko diskrecijsko pravico državam članicam in – če države dosežejo cilje, ki jih določa ta direktiva – socialnim partnerjem glede varstvenih ukrepov, ki jih je treba sprejeti za predstavnike delavcev.

53 Čeprav imajo države članice in s tem socialni partnerji široko diskrecijsko pravico glede varstva na podlagi navedenega člena 7, pa ta pravica vendarle ni neomejena.

54 Iz informacij, s katerimi razpolaga Sodišče glede ukrepov, ki jih je sprejela Kraljevina Danska za prenos Direktive 2002/14, je razvidno, da ima predstavnik delavcev, kot je B. Holst, ki ni član sindikalne organizacije, podpisnice Samarbejdsaftalen, različno varstvo glede na to, ali zanj velja zakon iz leta 2005 ali ta sporazum. Če velja slednji, je videti, da ima predstavnik delavcev pravico do šest tednov daljšega odpovednega roka, medtem ko bi brez navedenega sporazuma – če za tega predstavnika velja zakon iz leta 2005 – imel enako varstvo kot zaupniki osebja iz istih ali enakovrednih poklicnih skupin, zlasti pa odpoved ni mogoča, razen zaradi nujnih razlogov.

55 Komisija v pisnem stališču navaja, da obstoj takih razlik glede varstva predstavnikov delavcev za primer odpovedi načeloma ni v nasprotju z Direktivo 2002/14, saj so lahko

potrebe po varstvu različne, zlasti glede na vrsto podjetja, državo članico in poklic predstavnikov.

56 Gotovo je, da obstoja razlik med državami članicami, in celo znotraj ene države članice, glede načina ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci iz Direktive 2002/14 ni možno izključiti, saj ta državam članicam in socialnim partnerjem pušča široko diskrecijsko pravico glede določanja in izvajanja teh ukrepov.

57 Direktiva 2002/14 sicer ne zahteva, da je varstvo predstavnikov delavcev na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe, sprejete za prenos te direktive, enako, vendar pa to še ne pomeni, da ni treba zagotoviti minimalnega obsega varstva iz člena 7 te direktive.

58 Glede tega je jasno, kot navaja Komisija, da odpoved delovnega razmerja predstavniku delavcev zaradi njegove vloge ali zaradi nalog, ki jih opravlja v vlogi predstavnika, ne bi bila v skladu z varstvom, ki ga določa navedeni člen 7.

59 Predstavniku delavcev, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana, mora biti torej omogočeno, da v ustreznih upravnih ali sodnih postopkih preveri, ali je razlog za odpoved njegova vloga ali opravljanje nalog predstavnika, če pa obstaja povezava med to vlogo ali opravljanjem nalog in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi temu predstavniku, pa morajo biti zagotovljene primerne kazni.

60 Čeprav imajo države članice, kot je razvidno iz točke 39 te sodbe, možnost, da socialnim partnerjem prepustijo pripravo določb, ki so potrebne za prenos Direktive 2002/14, to še ne pomeni, da tem državam ni potrebno zagotoviti, da je vsem delavcem in zlasti njihovim predstavnikom v polnem obsegu omogočeno varstvo, ki jim ga priznava ta direktiva.

61 Če nacionalni zakonodajalec ob upoštevanju vseh upoštevnih pravnih pravil zadevne države članice sprejme poseben ukrep za zagotovitev spoštovanja minimalnega obsega varstva iz člena 7 Direktive 2002/14, mora biti za kolektivno pogodbo, ki določa drugačen varstveni ukrep, mogoč vsaj nadzor nacionalnih sodišč, da bi se zagotovilo, da varstvo predstavnikov delavcev, ki ga zagotavlja ta ukrep, prav tako v celoti spoštuje ta minimalni obseg.

62 Ne glede na diskrecijsko pravico, ki jo imajo države članice in socialni partnerji na tem področju, kolektivna pogodba, v kateri je določeno šibkejše pravno varstvo predstavnikov delavcev od tistega, ki ga je nacionalni zakonodajalec opredelil kot nujno v zakonu, ki ga je sprejel zato, da bi svoj notranji pravni red uskladil z minimalnim obsegom varstva, določenega s členom 7 Direktive 2002/14, ni skladna s to direktivo. Vprašanje, ali je varstvo na podlagi kolektivne pogodbe šibkejše od tistega, ki ga zagotavlja zakon, s katerim je bila prenesena direktiva, je prav tako treba preučiti glede na celoto upoštevnih pravnih pravil nacionalnega prava.

63 V postopku v glavni stvari je iz stališč, ki so bila Sodišču predložena na obravnavi, razvidno, da imajo predstavniki delavcev, za katere velja Samarbejdsaftalen, načeloma pravico ne samo do podaljšanega odpovednega roka, ampak tudi – če zanje, kot

zaposlene, velja zakon FL – do varstva pred zlorabo instituta odpovedi. Zato se zdi, da bi bilo možno odpoved zaradi vloge ali nalog predstavnika delavcev šteti za zlorabo instituta odpovedi na podlagi tega zakona, kar bi v skladu s členom 8 Direktive 2002/14 povzročilo kaznovanje delodajalca.

64 Predložitveno sodišče mora preveriti, ali je ta trditev pravilna, in se prepričati, ali v primeru, da bi za B. Holsta, ki ni in zdaj ne more biti član sindikalne organizacije, ki je podpisala Samarbejdsaftalen, veljal bodisi zakon iz leta 2005 bodisi ta sporazum ali zakon FL, sam ali v povezavi s sporazumom, določbe, ki veljajo zanj, zagotavljajo učinkovito varstvo pravic iz Direktive 2002/14 in zlasti iz njenega člena 7.

65 Kot je razvidno iz odgovora na prvo vprašanje ter točk 61 in 63 te sodbe to učinkovito varstvo ni zagotovljeno, če imajo le delavci, ki so člani sveta podjetja in člani sindikata, ki je podpisal zadevno kolektivno pogodbo, zagotovilo, da njihova vloga ali naloge, ki jih opravljajo kot predstavniki delavcev, niso razlog za odpoved njihove pogodbe o zaposlitvi.

66 Glede na navedeno je treba na drugo in tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2002/14 razlagati tako, da ne zahteva posebnega pravnega varstva pred odpovedjo za predstavnike delavcev. Vendar pa mora vsak ukrep, ki je bil sprejet zaradi prenosa te direktive, bodisi da je to zakon bodisi kolektivna pogodba, spoštovati minimalni obseg varstva, ki ga zagotavlja navedeni člen 7.

Stroški

67 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

1. **Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti je treba razlagati tako, da ne nasprotuje prenosu te direktive s pogodbo, ki povzroči, da zadevna kolektivna pogodba velja za določeno kategorijo delavcev, čeprav ti niso člani sindikalne organizacije, ki je podpisnica te pogodbe, in ta organizacija področja njihove dejavnosti tudi ne zastopa, če kolektivna pogodba delavcem, za katere velja, zagotavlja učinkovito varstvo pravic iz te direktive.**

2. **Člen 7 Direktive 2002/14 je treba razlagati tako, da ne zahteva posebnega pravnega varstva pred odpovedjo za predstavnike delavcev. Vendar pa mora vsak ukrep, ki je bil sprejet zaradi prenosa te direktive, bodisi da je to zakon bodisi kolektivna pogodba, spoštovati minimalni obseg varstva, ki ga zagotavlja člen 7.**

Podpisi