OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
YVES'A BOTA
przedstawiona w dniu 29 października 2009 r. [1]

1. Niniejszy 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 [2].

2. Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Ingeniørforeningen i Danmark (Duńskim Stowarzyszeniem Inżynierów — zwanym dalej „IDA"), reprezentującym Bertrama Holsta, dawnego pracownika spółki Babcock & Wilcox Vølund ApS (zwanej dalej „BWV"), a Dansk Arbejdsgiverforening (Duńską Organizacją Pracodawców — zwaną dalej „DA"), reprezentującą BWV, w przedmiocie zwolnienia Bertrama Holsta przez to przedsiębiorstwo.

3. W niniejszej sprawie podstawowa kwestia polega na ustaleniu, czy z art. 7 dyrektywy 2002/14, zgodnie z którym „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", wynika, że ci przedstawiciele powinni być objęci wzmocnioną ochroną przed zwolnieniem.

4. W niniejszej opinii proponuję w pierwszej kolejności, aby Trybunał rozstrzygnął, że wykładni dyrektywy 2002/14 należy dokonywać w taki sposób, iż nie stoi ona na przeszkodzie temu, aby porozumienie zbiorowe mogło znajdować zastosowanie do pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego będącego stroną tego porozumienia.

5. W drugiej kolejności proponuję uznanie, że wykładni art. 7 dyrektywy 2002/14 należy dokonywać w ten sposób, iż nie nakazuje on objęcia przedstawicieli pracowników wzmocnioną ochroną przed zwolnieniem. Z tego artykułu w związku z art. 8 ust. 1 i 2 tej samej dyrektywy wynika jednak, że przedstawiciele pracowników powinni w odpowiednim przypadku być w stanie wyegzekwować zweryfikowanie na podstawie mających zastosowanie do wszystkich pracowników przepisów krajowych chroniących przed niesłusznym zwol-

1 — Język oryginału: francuski.
2 — Dz.U. L 80, s. 29.

nieniem, czy ich zwolnienie jest uzasadnione ich statusem lub działalnością przedstawicieli pracowników, i, jeśli ma to miejsce, być w stanie wyegzekwować ukaranie takiego zachowania pracodawcy.

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".

I — Ramy prawne

A — *Uregulowania wspólnotowe*

7. „Przedstawiciele pracowników" zostali zdefiniowani w art. 2 lit. e) dyrektywy 2002/14 jako „przedstawiciel[e] pracowników w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki [krajowej]".

6. 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.

8. Artykuł 4 ust. 1 tej dyrektywy stanowi, że „[z]godnie z zasadami określonymi w art. 1 i nie naruszając obowiązujących przepisów lub praktyki bardziej korzystnych dla pracowników, państwa członkowskie przyjmą praktyczne rozwiązania do celów wykonywania prawa do informacji i konsultacji na właściwym szczeblu, zgodnie z niniejszym artykułem".

9. Artykuł 5 tej dyrektywy stanowi ponadto, że „[p]aństwa 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 [przedłużenia ważności] takich porozumień mogą ustanowić przepisy inne niż te określone w art. 4 [przy poszanowaniu zasad ustanowionych w art. 1] i z zastrzeżeniem ustalonych przez państwa członkowskie warunków i ograniczeń".

10. Zgodnie z brzmieniem art. 7 dyrektywy 2002/14 „[p]aństwa 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".

11. Artykuł 8 tej dyrektywy brzmi ponadto:

„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".

12. Wreszcie art. 11 ust. 1 dyrektywy 2002/14 stanowi, że „[p]aństwa członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 23 marca 2005 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników [partnerzy społeczni] wprowadzą wymagane przepisy w drodze porozumienia, podczas gdy państwa członkowskie będą zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych środków umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia skutków określonych niniejszą dyrektywą. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję".

B — *Uregulowania krajowe*

1. Ustawa o warunkach informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji

13. Dyrektywa 2002/14 została transponowana do duńskiego prawa poprzez przyjęcie lov nr 303 om information og høring af lønmodtagere z dnia 2 maja 2005 r. (ustawy o warunkach informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, zwanej dalej „ustawą z 2005 r."), która weszła w życie w dniu 15 maja 2005 r.

14. Zgodnie z § 3 ustawy z 2005 r. nie ma ona zastosowania w przypadku, gdy spoczywający na pracodawcy obowiązek informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji wynika z układu zbiorowego lub porozumienia zbiorowego, a układ ten lub porozumienie zawierają postanowienia, które co najmniej odpowiadają przedstawionym w załączniku 1 do ustawy przepisom dyrektywy 2002/14.

15. Zgodnie z § 8 ustawy z 2005 r. „[d]ziałający w imieniu pracowników przedstawiciele pracowników, których należy informować i z którymi należy w związku z tą funkcją przeprowadzać konsultacje, są chronieni przed zwolnieniem lub innym pogorszeniem się warunków ich zatrudnienia w taki sam sposób co przedstawiciele związkowi należący do tej samej lub analogicznej kategorii zawodowej".

16. Z postanowienia odsyłającego wynika, że przepis ten dotyczy mającej ogólny zakres obowiązywania 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 przed zwolnieniem polega na przeniesieniu na pracodawcę ciężaru dowodu tego, że istnieją bezwzględne podstawy do zwolnienia tej kategorii przedstawicieli pracowników i że nie ma z tego względu możliwości uniknięcia zwolnienia poprzez, przykładowo, zwolnienie innej osoby.

2. Ustawa o pracownikach najemnych

17. Wszystkim pracownikom objętym zakresem zastosowania ustawy o pracownikach najemnych (funktionærloven, zwanej dalej „FL") przysługuje ochrona przed niesłusznym zwolnieniem zgodnie z § 2 b 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.

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

3. Samarbejdsaftalen

19. Samarbejdsaftalen jest umową o współpracy zawartą między duńskimi dużymi konfederacjami związkowców i pracodawców, czyli między Landsorganisationen i Danmark (Duńską Krajową Organizacją Związków Zawodowych, zwaną dalej „LO") i DA, w przedmiocie organizacji i sposobu działania rad pracowniczych przedsiębiorstw. Nowa wersja tego porozumienia weszła w życie w dniu 23 marca 2005 r.

20. Samarbejdsaftalen jest jednym z szeregu środków dokonujących transpozycji dyrektywy 2002/14 przez układ zbiorowy. Znajduje ona zastosowanie do przedsiębiorstw zatrudniających ponad 35 pracowników i zawiera postanowienia, zgodnie z którymi w przedsiębiorstwach takich należy ustanowić rady pracownicze składające się z członków dyrekcji i przedstawicieli pracowników.

21. Zgodnie z Samarbejdsaftalen przedstawicielowi pracowników, który nie jest jednocześnie przedstawicielem związkowym, w przypadku zwolnienia przez przedsiębiorstwo przysługuje, oprócz okresu wypowiedzenia przewidzianego ustawowo, na przykład w FL, dodatkowy sześciotygodniowy okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia nie może jednak przekraczać długości okresu wypowiedzenia przysługującego należącemu do tej samej kategorii zawodowej przedstawicielowi związkowemu.

22. Z dostarczonych przez Vestre Landsret (Dania) wyjaśnień wynika, że wprowadzone w 2005 r. do Samarbejdsaftalen zmiany umożliwiły obecność w radzie pracowniczej przedsiębiorstwa wszystkich objętych układem zbiorowym lub porozumieniem zbiorowym kategorii zawodowych, nawet jeśli nie są one reprezentowane przez strony, które zawarły Samarbejdsaftalen. Stworzona została także możliwość uzupełnienia rady przedsiębiorstwa przedstawicielami wszystkich grup osób wykonujących ten sam zawód lub posiadających to samo szczególne wykształcenie. Mogą to być nieobjęte układem zbiorowym lub porozumieniem zbiorowym kategorie zawodowe lub osoby takie jak, na przykład, inżynierowie.

II — Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

23. Bertram Holst został zatrudniony przez BWV w dniu 1 lipca 1984 r. na podstawie indywidualnej umowy o pracę jako inżynier projektowy. Ma on status pracownika najemnego i według sądu odsyłającego jest objęty zakresem stosowania FL.

24. W 2001 r. Bertram Holst został wybrany do rady pracowniczej BWV jako przedstawiciel zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie inżynierów. Ta ustanowiona zgodnie z Samarbejdsaftalen rada pracownicza składa się zarówno z przedstawicieli dyrekcji, jak i pracowników. W ramach rady przedstawicielami pracowników są zarówno przedstawiciele należący do LO, jak i przedstawicieli innych kategorii pracowników.

25. BWV wypowiedziała Bertramowi Holstowi oraz innym swym pracownikom umowę o pracę, uzasadniając to redukcją personelu. Bertram Holst otrzymał to przewidujące sześciomiesięczny okres wypowiedzenia zwolnienie w dniu 24 stycznia 2006 r.

26. Bertram Holst jest członkiem IDA. To duńskie stowarzyszenie inżynierów nie jest członkiem LO ani nie zawarło z BWV porozumienia zbiorowego ani w zakresie dotyczącym kategorii zawodowej inżynierów, ani w zakresie dotyczącym innej grupy pracowników zatrudnionych przez to przedsiębiorstwo.

27. BWV zatrudnia około 240 osób. BWV jest członkiem związku pracodawców Dansk Industri (zwanego dalej „DI"). DI jest natomiast członkiem DA.

28. W dniu 8 listopada 2006 r. IDA w imieniu Bertrama Holsta wytoczyło przed Byretten i Esbjerg (sądu rejonowego w Esbjergu) (Dania) powództwo, żądając nakazania BWV wypłacenia Bertramowi Holstowi na podstawie FL odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę. IDA stanęło na stanowisku, że to wypowiedzenie umowy o pracę nie jest uzasadnione względami obiektywnymi. Podniosło ono także, że Bertram Holst jako przedstawiciel pracowników w radzie pracowniczej przedsiębiorstwa korzysta ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem na podstawie art. 7 dyrektywy 2002/14, czyli ochrony wykraczającej poza tę przewidzianą w FL.

29. DI w imieniu BWV wniósł natomiast o oddalenie tego powództwa, podnosząc w szczególności, że okres wypowiedzenia, do którego Bertram Holst ma prawo tak na podstawie FL, jak i umowy o współpracy Samarbejdsaftalen, czyni zadość tym wymogom dyrektywy 2002/14, które wynikają z jej art. 7.

30. Strony zawisłego sporu zgodziły się na wniesienie sprawy do sądu odsyłającego, przy czym od tego momentu w imieniu BWV występowała DA.

31. Uznając, że rozstrzygnięcie zawisłego przed Vestre Landsret sporu wymaga dokonania wykładni dyrektywy 2002/14, sąd odsyłający 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, zawartą przez DA i LO. 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 part-

nerami 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 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 im 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 lub innym pogorszeniem się warunków ich zatrudnienia w taki sam sposób jak przedstawiciele związkowi należący do tej samej lub analogicznej kategorii zawodowej«, jeśli transpozycja ta nie przewiduje wzmocnionych kryteriów ochrony przed zwolnieniem kategorii zawodowych, które nie są objęte układem lub porozumieniem zbiorowym?"

32. IDA, DA, Królestwo Danii i Komisja Wspólnot Europejskich przedstawiły dotyczące tych pytań uwagi ustne i na piśmie.

III — Analiza

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

33. W swym pierwszym pytaniu sąd odsyłający podnosi w istocie kwestię, czy wykładni dyrektywy 2002/14 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, aby porozumienie zbiorowe mogło mieć zastosowanie do pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego porozumienia.

34. Odpowiedź na to pytanie wynika bezpośrednio z treści wyroku Trybunału z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie Andersen [3]. Do Trybunału wpłynął wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym skierowany przez Højesteret (Dania) i dotyczący wykładni

3 — Wyrok w sprawie C-306/07, Zb.Orz. s. I-10279.

szeregu przepisów dyrektywy 91/533/EWG Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy [4].

35. W wyroku tym Trybunał po pierwsze rozstrzygnął, że wykładni art. 8 ust. 1 dyrektywy 91/533 należy dokonywać w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie stosowaniu przepisów krajowych stanowiących, że postanowienia układu zbiorowego zapewniającego transpozycję do prawa krajowego przepisów tej dyrektywy stosuje się do pracownika także wtedy, gdy nie jest on członkiem żadnej organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego układu zbiorowego. Trybunał uznał także, że wykładni art. 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 91/533 należy dokonywać w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie temu, aby pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem układu zbiorowego regulującego jego stosunek pracy, można było uważać za „objętego" tym układem w rozumieniu wspomnianego przepisu.

36. Dokonując takiej wykładni Trybunał oparł się przede wszystkim na przyznanej państwom członkowskim w dyrektywie 91/533 możliwości powierzenia partnerom społecznym zadania ustanowienia przepisów niezbędnych do dokonania transpozycji tej dyrektywy, w szczególności w drodze zawarcia układów zbiorowych [5]. Trybunał stwierdził, że uprawnienie przyznane w tej dyrektywie państwom członkowskim jest zgodne z jego własnym orzecznictwem, według którego dopuszczalne jest powierzanie zadania realizacji celów polityki społecznej, o których mowa w dyrektywie należącej do tej dziedziny, w pierwszej kolejności partnerom społecznym [6].

37. Trybunał wyjaśnił także, że 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 91/533, ponieważ gwarancje państwowe muszą obejmować wszystkie sytuacje, w których ochrona nie jest zapewniona w inny sposób, a w szczególności wtedy, gdy brak ochrony wynika z okoliczności, iż dany pracownik nie należy do organizacji związkowej [7].

38. Po przedstawieniu tego wyjaśnienia Trybunał doszedł do wniosku, że dyrektywa 91/533 sama w sobie nie stoi na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, zgodnie z którymi pracownik, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem układu zbiorowego transponującego przepisy dyrektywy, nie jest z tego jedynie powodu pozbawiony możliwości korzystania,

4 — Dz.U. L 288, s. 32.
5 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Andersen, pkt 24, 35.
6 — Tamże, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo.
7 — Tamże, pkt 26.

na podstawie układu zbiorowego, z pełnej ochrony przewidzianej w tej dyrektywie [8]. W ramach analizy drugiego pytania prejudycjalnego Trybunał wskazał ponadto, że ze względu na to, iż 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 przyznanym przez ten układ zbiorowy [9].

39. Trybunał uznał więc, że prawo wspólnotowe, a w tym konkretnym przypadku dyrektywa 91/533, nie stoi na przeszkodzie temu, aby układ zbiorowy transponujący dyrektywę znajdował zastosowanie nie tylko do pracowników, którzy są członkami organizacji związkowej będącej sygnatariuszem takiego układu zbiorowego. Dyrektywa ta pozostaje więc bez wpływu na określenie podmiotowego zakresu stosowania transponujących ją układów zbiorowych. Aby spełnić ustanowione w tej dyrektywie wymogi, istotne jest natomiast, aby każde państwo członkowskie ostatecznie zapewniło, że wszystkie grupy pracowników są objęte przewidzianą w niej ochroną.

40. Trybunał powierzył ponadto sądowi odsyłającemu zadanie sprawdzenia szeregu kwestii w celu upewnienia się co do prawidłowości transpozycji dyrektywy 91/533. Trybunał zażądał zatem od sądu odsyłającego sprawdzenia, czy duńskie przepisy rzeczywiście przyznają wszystkim pracownikom objętym zakresem zastosowania rozpatrywanego układu zbiorowego, niezależnie od tego czy są członkami organizacji związkowej, czy nie, prawo do powoływania się przed sądami krajowymi na postanowienia ochronne tego układu zbiorowego, co skutkuje tym, że wszyscy pracownicy korzystają z tego samego zakresu ochrony [10]. Zdaniem Trybunału do sądu odsyłającego należy również ustalenie, czy pracownik, taki jak R. Andersen, jest objęty zakresem obowiązywania tego układu zbiorowego [11].

41. Rozumowanie zastosowane przez Trybunał w przypadku dyrektywy 91/533 może moim zdaniem zostać w pełnym zakresie wykorzystane w odniesieniu do dyrektywy 2002/14. Dyrektywa ta bowiem daje wyraz tej samej woli ustawodawcy wspólnotowego, aby powierzyć partnerom społecznym zadanie ustanowienia przepisów niezbędnych do realizacji ustanowionych w tej dyrektywie celów. W tym względzie wystarczy wskazać

8 — Tamże, pkt 27.
9 — Tamże, pkt 34.
10 — Tamże, pkt 28, 29.
11 — Tamże, pkt 37.

na motyw dwudziesty trzeci dyrektywy 2002/14, a także jej art. 1 ust. 2 i 5 oraz art. 11 ust. 1 tej dyrektywy. Dyrektywa ta nie ma przy tym na celu ustalenia podmiotowego zakresu stosowania transponujących ją układów zbiorowych, ponieważ istotne przy tym pozostaje, że każde państwo członkowskie przyjmuje przepisy niezbędne, aby zapewnić, w szczególności poprzez ustanowienie pomocniczego w stosunku do układów zbiorowych systemu ochrony, iż zamierzone przez dyrektywę 2002/14 cele są osiągnięte.

42. Moim zdaniem należy zatem, tak jak rozstrzygnął to Trybunał w ww. wyroku w sprawie Andersen, udzielić sądowi odsyłającemu odpowiedzi, że wykładni dyrektywy 2002/14 należy dokonywać w ten sposób, iż nie stoi ona na przeszkodzie temu, aby porozumienie zbiorowe mogło mieć zastosowanie do pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego porozumienia.

43. Należy wreszcie wyjaśnić, że podnoszone przed Trybunałem kwestie, po pierwsze, czy przedstawiciel pracowników, taki jak Bertram Holst, jest objęty umową Samarbejdsaftalen oraz, po drugie, czy może on, pomimo tego, że nie jest on członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem Samarbejdsaftalen, powoływać się przed sądami krajowymi na postanowienia ochronne tego porozumienia zbiorowego, powinny zostać rozstrzygnięte przez sąd odsyłający.

B — *W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego*

44. Zadając pytania drugie i trzecie, sąd odsyłający wychodzi z dwóch różnych założeń, w zależności od tego, czy do przedstawiciela pracowników, takiego jak Bertram Holst, należy stosować umowę Samarbejdsaftalen, czy też pomocniczy w stosunku do układów zbiorowych mechanizm ochrony przewidziany przez ustawę z 2005 r. Jak już wskazałem, to do sądu odsyłającego należy ustalenie, który z krajowych przepisów transponujących dyrektywę ma zastosowanie do Bertrama Holsta.

45. Należy zatem pominąć tę kwestię prawa krajowego i zbadać pytania drugie i trzecie łącznie ze względu na to, iż przedmiotem obydwu tych pytań jest wykładnia art. 7 dyrektywy 2002/14. Zadając te pytania, sąd odsyłający zmierza w istocie do uzyskania wyjaśnienia, czy wykładni tego artykułu należy dokonywać w taki sposób, że przedstawiciele pracowników powinni korzystać z wzmocnionej ochrony przed zwolnieniem.

46. Po dokonaniu analizy brzmienia tego artykułu oraz wykładni teleologicznej dyrektywy 2002/14 należy odpowiedzieć na to pytanie w sposób przeczący.

47. W tym miejscu przypomnę, iż zgodnie z brzmieniem art. 7 tej dyrektywy, „[p]aństwa

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". Zastosowane przez ustawodawcę wspólnotowego sformułowanie pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym szeroki zakres swobodnego uznania przy przyjmowaniu środków, które uznają za niezbędne do właściwego pełnienia przez przedstawicieli pracowników powierzonego im zadania. Dyrektywa nie nakazuje przyjęcia żadnego konkretnego środka. Mógłbym sobie przykładowo wyobrazić sytuację, w której ustawodawca wspólnotowy w sposób bardziej konkretny stawia wymóg, aby reprezentanci pracowników dysponowali pomieszczeniami i materiałami niezbędnymi do pełnienia ich funkcji lub też aby mogli oni korzystać w tym celu ze szkoleń lub prawa do odpłatnego urlopu. Nic takiego nie wynika jednak z brzmienia art. 7 dyrektywy 2002/14, podobnie jak i nie wynika z niej wymóg ustanowienia wzmocnionej ochrony tych przedstawicieli pracowników przed zwolnieniem.

48. Należy również podnieść, że zarówno ze stanowiącego podstawę prawną tej dyrektywy art. 137 ust. 2 WE, jak i z motywu osiemnastego oraz art. 1 ust. 1 tej dyrektywy wynika, iż celem jej jest przyjęcie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie [12]. Ogólny charakter określonych w ten sposób ram, a także stwierdzenia, zgodnie z którym dyrektywa 2002/14 ustanawia jedynie wymogi minimalne, nie są moim zdaniem zgodne z wykładnią mającą na celu zaradzenie brakowi szczegółowości art. 7 poprzez przypisanie mu znaczenia zmierzającego w kierunku wzmocnionej ochrony przedstawicieli pracowników przed zwolnieniem.

49. Z tego względu stoję na stanowisku, że wykładni art. 7 dyrektywy 2002/14 należy dokonywać w ten sposób, iż nie nakazuje on objęcia przedstawicieli pracowników wzmocnioną ochroną przed zwolnieniem.

50. Niemniej jednak moim zdaniem z art. 7 dyrektywy 2002/14 w związku z art. 8 ust. 1 i 2 tej dyrektywy wynika, że przedstawiciele pracowników powinni być objęci skuteczną ochroną przed działaniami pracodawców na ich niekorzyść lub przed ich dyskryminacją w okresie sprawowania przez nich mandatu, a wręcz po jego wygaśnięciu, w szczególności w przypadku zwolnienia uzasadnionego ich statusem lub ich działalnością przedstawicieli pracowników. Zwolnienie przedstawicieli pracowników ze względów związanych z wykonywaniem przez nich ich zadań byłoby bowiem sprzeczne z wymogiem, zgodnie z którym przedstawicielom tym należy umożliwić właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone.

12 — Wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-385/05 Confédération générale du travail i in., Zb.Orz. s. I-611, pkt 36.

51. Przedstawiciele pracowników, których zwolniono, powinni zatem być w stanie wyegzekwować w ramach postępowania administracyjnego lub sądowego, a wręcz za pomocą mechanizmu arbitrażu zawodowego, przeprowadzenie kontroli przyczyn takiego zwolnienia. Gdyby okazało się, że zwolnienie takie było uzasadnione przyczynami związanymi z pełnieniem przez nich funkcji przedstawicieli pracowników, takie zachowanie pracodawcy powinno zostać ukarane w odpowiedni sposób, to znaczy za pomocą środków, które są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

52. Minimalne podstawy ochrony przedstawicieli pracowników przed podjętą przez ich pracodawcę decyzją o ich zwolnieniu polegają zatem na daniu tym przedstawicielom możliwości wyegzekwowania weryfikacji, czy ich zwolnienie jest uzasadnione ich statusem lub działalnością przedstawicieli pracowników i, jeśli okaże się, że ma to miejsce, możliwości wyegzekwowania ukarania takiego zachowania pracodawcy.

53. Gdy porównuję przepisy duńskie z wykładnią, jaką moim zdaniem należy zastosować w odniesieniu do art. 7 dyrektywy 2002/14, dochodzę do wniosku, iż przepisy te są zgodne z postanowieniami tego artykułu ze względu na to, że uwzględnione w nim zostały określone przeze mnie powyżej minimalne podstawy ochrony.

54. Z przedstawionego Trybunałowi opisu różnego rodzaju duńskich przepisów przyjętych w celu transponowania dyrektywy 2002/14 wynika, że w zakresie zwolnienia przedstawiciel pracowników podlega ochronie w stopniu, który jest zróżnicowany w zależności od tego, czy jest on objęty porozumieniem zbiorowym, czy też transponującą dyrektywę ustawą.

55. Ochrona pracownika, który jest objęty Samarbejdsaftalen i który nie jest jednocześnie przedstawicielem związkowym, polega co do zasady i w pewnych granicach na uprawnieniu do sześciotygodniowego przedłużenia okresu wypowiedzenia. Jeśli natomiast okaże się, że dany przedstawiciel pracowników nie jest objęty tym porozumieniem zbiorowym i ma do niego zastosowanie ustanowiony w ustawie z 2005 r. pomocniczy mechanizm ochrony, korzysta on potencjalnie z tej samej ochrony, która przysługuje przedstawicielom związkowym należącym do tej samej lub analogicznej kategorii zawodowej i która polega na tym, że istnieć muszą bezwzględne podstawy do ich zwolnienia.

56. Taki stopień zróżnicowania ochrony przyznanej przedstawicielom pracowników na wypadek zwolnienia nie wydaje mi się sam w sobie sprzeczny z tym, co stanowi dyrektywa 2002/14. Przeciwnie wręcz, to zróżnicowanie jest skutkiem pozostawienia państwom członkowskim zakresu swobodnego uznania oraz danej im możliwości powierzenia partnerom społecznym zadania transpozycji dyrektywy. Możliwość taką zresztą

ustawodawca wspólnotowy wyraźnie potwierdza w art. 5 dyrektywy 2002/14 w zakresie dotyczącym ustaleń związanych z informowaniem pracowników i przeprowadzaniem z nimi konsultacji.

57. Różnice w zakresie ochrony, jaką w przypadku zwolnienia są objęci przedstawiciele pracowników, wynikają także z minimalnego charakteru ustanowionych w dyrektywie 2002/14 wymogów, pozwalającego na przyjęcie przepisów, czy stosowanie praktyk, które są dla tych pracowników bardziej korzystne. Możliwa jest także sytuacja taka, jaka ma miejsce w niniejszej sprawie, że transponująca tę dyrektywę ustawa chroni przedstawicieli pracowników przed zwolnieniem silniej niż transponujące tę dyrektywę porozumienie zbiorowe. Może zdarzyć się także sytuacja odwrotna.

58. Niezależnie od sposobu transpozycji tej dyrektywy, a w szczególności jej art. 7, najistotniejsze jest to, aby prawo krajowe zapewniało przestrzeganie ustanowionych w tym artykule minimalnych podstaw sprowadzających się do tego, aby zwalniany przedstawiciel pracowników był w stanie wyegzekwować zweryfikowanie w odpowiednim przypadku, w oparciu o mające zastosowanie do wszystkich pracowników przepisy krajowe chroniące ich przed niesłusznym zwolnieniem, czy zwolnienie jest uzasadnione jego statusem lub działalnością przedstawiciela pracowników, i jeśli ma to miejsce, być w stanie wyegzekwować ukaranie takiego zachowania pracodawcy. W sytuacji gdy pracownik pełni funkcję przedstawiciela pracowników, powinno to móc zostać uwzględnione przy ustalaniu, czy jego zwolnienie opiera się na konkretnych i obiektywnych podstawach, czy też powinno zostać uznane za niesłuszne.

59. Prawo duńskie wydaje mi się pozostawać w zgodzie z tym wymogiem ze względu na to, iż z przedstawionych Trybunałowi uwag wynika, że przedstawiciel pracowników, taki jak Bertram Holst, ma zawsze, jako pracownik objęty zakresem stosowania FL, możliwość powołania się na art. 2 b tej ustawy, który, przypomnę, przewiduje odszkodowanie w kwocie odpowiadającej maksymalnie sześciu miesięcznym wynagrodzeniom, jeśli zwolnienie nie może zostać uznane za słusznie uzasadnione sytuacją pracownika najemnego lub przedsiębiorstwa. Ze względu na to, że zwolnienie przedstawiciela pracowników z powodu jego statusu lub działalności może zostać — przy zastosowaniu tego przepisu — uznane za niesłuszne i stanowiące podstawę do ukarania pracodawcy, prawo duńskie czyni moim zdaniem zadość istocie wymogów ochrony przedstawicieli pracowników, jaka wynika z art. 7 dyrektywy 2002/14 w związku z art. 8 ust. 1 i 2 tej samej dyrektywy.

60. Z tych wszystkich względów stoję na stanowisku, iż choć wykładni art. 7 dyrektywy 2002/14 należy w moim odczuciu dokonywać w ten sposób, że nie nakazuje on objęcia przedstawicieli pracowników wzmocnioną ochroną przed zwolnieniem, to jednak z tego

przepisu w związku z art. 8 ust. 1 i 2 tej samej dyrektywy wynika, iż przedstawiciele pracowników powinni być w stanie wyegzekwować zweryfikowanie w odpowiednim przypadku, w oparciu o mające zastosowanie do wszystkich pracowników przepisy krajowe chroniące przed niesłusznym zwolnieniem, czy ich zwolnienie jest uzasadnione ich statusem lub działalnością przedstawicieli pracowników, i jeśli ma to miejsce, być w stanie wyegzekwować ukaranie takiego zachowania pracodawcy.

IV — Wnioski

61. W świetle całości powyższych stwierdzeń proponuję, by Trybunał orzekł, że:

„1) 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 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie temu, aby porozumienie zbiorowe mogło mieć zastosowanie do pracownika, który nie jest członkiem organizacji związkowej będącej sygnatariuszem tego porozumienia.

2) Wykładni art. 7 dyrektywy 2002/14 należy dokonywać w ten sposób, iż nie nakazuje on objęcia przedstawicieli pracowników wzmocnioną ochroną przed zwolnieniem. Jednak z tego artykułu w związku z art. 8 ust. 1 i 2 tej samej dyrektywy wynika, że przedstawiciele pracowników powinni być w stanie wyegzekwować zweryfikowanie w odpowiednim przypadku, w oparciu o mające zastosowanie do wszystkich pracowników przepisy krajowe chroniące przed niesłusznym zwolnieniem, czy ich

zwolnienie jest uzasadnione ich statusem lub działalnością przedstawicieli pracowników, i jeśli ma to miejsce, być w stanie wyegzekwować ukaranie takiego zachowania pracodawcy".