# NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

YVES BOT

prednesené 29. októbra 2009 [1]

1. Predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú otázky 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 [2].

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Ingeniørforeningen i Danmark (Dánska federácia inžinierov, ďalej len „IDA“), zastupujúcou pána Holsta, bývalého zamestnanca spoločnosti Babcock & Wilcox Vølund ApS (ďalej len „BWV“) a Dansk Arbejdsgiverforening (Konfederácia dánskych zamestnávateľov, ďalej len „DA“), zastupujúcou BWV, o neplatnosť prepustenia pána Holsta týmto podnikom.

3. Hlavný problém v tejto veci spočíva v určení, či článok 7 smernice 2002/14, podľa ktorého „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“, predpokladá, že títo zástupcovia by mali požívať posilnenú ochranu pred prepustením.

4. V týchto návrhoch Súdnemu dvoru v prvom rade navrhnem, aby rozhodol, že smernica 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby sa na zamestnanca, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy, mohla uplatniť táto zmluva.

5. Po druhé ho vyzvem, aby konštatoval, že článok 7 smernice 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že neukladá, aby zástupcovia zamestnancov požívali posilnenú ochranu pred prepustením. Spresním, že z tohto článku, v spojení s článkom 8 ods. 1 a 2 tej istej smernice, vyplýva, že zástupcovia zamestnancov musia mať možnosť nechať preskúmať, prípadne na základe vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa uplatňujú na všetkých zamestnancov a ktoré ich chránia pred protiprávnym prepustením, či ich prepu-

1 — Jazyk prednesu: francúzština.
2 — Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004 s. 219.

stenie je alebo nie je odôvodnené ich postavením alebo ich činnosťou ako zástupcov zamestnancov a ak sa ukáže, že ide o taký prípad, musia mať možnosť sankcionovať takéto konanie zamestnávateľa.

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.“

## I — Právny rámec

7. Zástupcovia zamestnancov sú definovaní v článku 2 písm. e) smernice 2002/14 ako „zástupcovia zamestnancov ustanovení vnútroštátnym právom a/alebo postupmi“.

### A — *Právna úprava Spoločenstva*

6. Podľa znenia článku 1 smernice 2002/14:

8. Článok 4 ods. 1 tejto smernice stanovuje, že „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“.

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

9. Článok 5 uvedenej smernice okrem toho stanovuje, že „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, rešpek-

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.

tujúc pritom zásady ustanovené v článku 1 a podmienené podmienkami a obmedzeniami ustanovenými členskými štátmi“.

10. Podľa článku 7 smernice 2002/14 „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“.

11. Okrem toho, článok 8 tejto smernice 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.“

12. Ďalej článok 11 ods. 1 smernice 2002/14 stanovuje, že „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 [uvedenou] smernicou za akýchkoľvek okolností. Ihneď o tom informujú Komisiu“.

B — *Vnútroštátna právna úprava*

1. Zákon o informovaní a poradách so zamestnancami

13. 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.

14. Podľa § 3 zákona z roku 2005 sa tento zákon nebude uplatňovať vtedy, keď povinnosť zamestnávateľa informovať a radiť sa so zamestnancami vyplýva z dohody alebo kolektívnej zmluvy obsahujúcej pravidlá, ktoré sú aspoň v súlade s ustanoveniami obsiahnutými v smernici 2002/14.

15. § 8 zákona z roku 2005 stanovuje, že „zástupcovia, 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 zamestnancov v rovnakej alebo podobnej profesijnej oblasti“.

16. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že toto ustanovenie odkazuje na obvyklú ochranu proti prepúšťaniu pre hovorcov zamestnancov alebo zástupcov odborov 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 nutné dôvody na prepustenie tejto kategórie zástupcov zamestnancov, a preto nie je možné vyhnúť sa prepusteniu, napríklad tým, že by bola namiesto nich prepustená iná osoba.

2. Zákon o zamestnancoch poberajúcich mzdu

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

18. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že ochrana priznaná § 2b zákona FL je menej rozsiahla ako ochrana poskytovaná požiadavkou na nutné dôvody, ktorá sa uplatňuje na zástupcov odborovej organizácie, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy.

3. Samarbejdsaftalen

19. Ide o zmluvu o spolupráci uzatvorenú medzi dvoma veľkými dánskymi konfederáciami odborárov a zamestnávateľov, a to Landsorganisationen i Danmark (Dánskou konfederáciou odborov, ďalej len „LO“) a DA, týkajúcu sa organizácie a fungovania podnikových rád (ďalej len „Samarbejdsaftalen“). Nová verzia tejto zmluvy sa stala účinnou od 23. marca 2005.

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.

21. Podľa tejto dohody zástupca zamestnancov, ktorý nie je zároveň označený ako poverený zástupca odborov, má v prípade prepustenia nárok na výpovednú dobu o šesť týždňov prevyšujúcu výpovednú dobu, ktorej by sa mohol domáhať napríklad na základe zákona o FL. Avšak zástupca zamestnancov toto predĺženie o šesť týždňov nemôže využiť, ak sa výpovedná doba ukáže ako dlhšia, než je výpovedná doba, ktorá sa uplatňuje na poverených zástupcov odborov v rovnakej profesijnej skupine.

22. Z vysvetlení poskytnutých Vestre Landsret (Dánsko) vyplýva, že úpravy Samarbejdsaftalen z roku 2005 umožnili to, aby mohli byť všetky profesijné skupiny, na ktoré sa vzťahuje zmluva, zastúpené v podnikovej rade, vrátane tých profesijných skupín, ktoré nie sú zastúpené zmluvnými stranami Zmluvy o spolupráci. Rovnako bola vytvorená možnosť toho, aby mohla byť podniková rada doplnená o zástupcov konkrétnych profesijných skupín alebo skupín so špeciálnym vzdelaním, ktorí by mohli pokryť profesijné alebo zamestnanecké skupiny nepokryté zmluvou, ako sú napríklad inžinieri.

## II — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

23. Pán Holst bol zamestnaný v BWV od 1. júla 1984 na základe individuálnej pracovnej zmluvy ako projektový inžinier. Je zamestnancom poberajúcim mzdu a podľa vnútroštátneho súdu sa na neho vzťahuje zákon FL.

24. V roku 2001 bol pán Holst zvolený spomedzi inžinierov v BWV za zástupcu zamestnancov — inžinierov v podnikovej rade. Táto rada, ktorá bola zavedená v súlade so Samarbejdsaftalen, je zložená tak zo zástupcov vedenia, ako aj zo zástupcov zamestnancov. V rámci tejto rady boli zástupcovia zamestnancov zložení zo zástupcov zamestnancov organizovaných v rámci LO a zástupcov ďalších skupín zamestnancov.

25. S pánom Holstom bol spolu s ďalšími zamestnancami ukončený pracovný pomer z dôvodu znižovania počtu zamestnancov. Ukončenie pracovného pomeru mu bolo doručené 24. januára 2006 s výpovednou dobou v dĺžke šesť mesiacov.

26. Pán Holst je členom IDA. Táto dánska spoločnosť inžinierov nie je členom LO a nemá s BWV uzatvorenú žiadnu kolektívnu zmluvu, či už pre inžinierov alebo pre akékoľvek iné skupiny zamestnancov.

27. BWV zamestnáva približne 240 osôb. BWV je členom združenia zamestnávateľov Dansk Industri (ďalej len „DI"). DI je zasa členom DA.

28. IDA konajúca v mene pána Holsta podala 8. novembra 2006 žalobu o náhradu škody na Byretten i Esbjerg (prvostupňový súd v Esbjergu) (Dánsko), v ktorej navrhla zaviazať BWV na zaplatenie odstupného pánovi Holstovi na základe zákona FL. IDA sa domnievala, že pre ukončenie pracovného pomeru neexistujú objektívne kritériá. Takisto namietala, že ako zástupca zamestnancov v podnikovej rade požíval pán Holst zvláštnu ochranu pred prepustením na základe článku 7 smernice 2002/14, teda ochranu, ktorá je nad rámec ochrany stanovenej zákonom FL.

29. DI, konajúca v mene BWV, navrhla zamietnuť túto žalobu, pričom predovšetkým tvrdila, že výpovedná doba, na ktorú mal pán Holst právo podľa zákona FL, ako aj podľa Samarbejdsaftalen, splňuje náležitosti smernice 2002/14 tak, ako vyplývajú z jej článku 7.

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

31. Keďže rozhodnutie sporu vo veci samej závisí od výkladu 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 v zmluve nazývanej ‚Samarbejdsaftalen' medzi [DA] a [LO]. 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?"

32. IDA, DA, Dánske kráľovstvo, ako aj Komisia k týmto otázkam predložili svoje písomné a ústne pripomienky.

## III — Posúdenie

### A — *O prvej otázke*

33. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 2002/14 má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby sa na zamestnanca, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy, mohla uplatniť táto zmluva.

34. Odpoveď na túto otázku vyplýva priamo z rozsudku z 18. decembra 2008, Ruben Andersen. [3] Súdny dvor rozhodoval o návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý

3 — C-306/07, Zb. s. I-10279.

predložil Højesteret (Dánsko) a ktorý sa týkal výkladu niektorých ustanovení smernice Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah [4].

35. Vo svojom rozsudku Súdny dvor jednak rozhodol, že článok 8 ods. 1 smernice 91/533 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že kolektívna zmluva zabezpečujúca prebratie ustanovení tejto smernice do vnútroštátneho práva sa uplatňuje na pracovníka aj vtedy, ak nie je členom žiadnej z odborových organizácií, ktoré sú zmluvnými stranami tejto kolektívnej zmluvy. Okrem toho sa domnieval, že článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby sa pracovník, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy upravujúcej jeho pracovnoprávny vzťah, mohol považovať za pracovníka, na ktorého sa „vzťahuje“ táto kolektívna zmluva v zmysle uvedeného ustanovenia.

36. Na to, aby bolo možné dospieť k tomuto výkladu, Súdny dvor sa opieral o možnosť priznanú smernicou 91/533, podľa ktorej majú členské štáty možnosť ponechať v prvom rade na sociálnych partnerov, aby sa postarali o uskutočnenie cieľov sociálnej politiky upravených smernicou v tejto oblasti. [5] Uviedol, že táto možnosť priznaná členským štátom uvedenou smernicou je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej môžu členské štáty nechať v prvom rade na sociálnych partnerov, aby sa postarali o dosiahnutie cieľov sociálnej politiky stanovených smernicou v tejto oblasti. [6]

37. Súdny dvor tiež spresnil, že táto možnosť nezbavuje členské štáty povinnosti zaručiť prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, aby všetci pracovníci mohli v plnom rozsahu požívať výhody ochrany, ktorá sa im priznala smernicou 91/533, 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. [7]

38. Na základe tohto spresnenia Súdny dvor dospel k záveru, že smernica 91/533 ako taká nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že pracovníkovi, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vykonávajúcej ustanovenia tejto smernice, sa z toho istého dôvodu nebráni v požívaní výhod vyplývajúcich z ochrany upravenej uvedenou smernicou v celom jej rozsahu na

4 — Ú. v. ES L 288, s. 32; Mim. vyd. 05/002, s. 3.
5 — Rozsudok Ruben Andersen, už citovaný, body 24 a 35.
6 — Tamže, bod 25 a citovaná judikatúra.
7 — Tamže, bod 26.

základe takejto kolektívnej zmluvy. [8] Okrem toho v rámci preskúmania druhej otázky uviedol, že 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. [9]

39. Súdny dvor tiež uznal, že právo Spoločenstva, v prejednávanom prípade smernica 91/533, nebráni tomu, aby pôsobnosť kolektívnej zmluvy preberajúcej smernicu, šla nad rámec okruhu tých zamestnancov, ktorí patria do odborových organizácií, ktoré sú zmluvnými stranami tejto kolektívnej zmluvy. Táto smernica nemá teda vplyv na určenie pôsobnosti *ratione personae* preberajúcich kolektívnych zmlúv. Pre dosiahnutie súladu s požiadavkami obsiahnutými v tejto smernici treba, aby každý členský štát zaručil v konečnom dôsledku, že žiadna skupina pracovníkov nebude vylúčená z ochrany stanovenej touto smernicou.

40. Súdny dvor okrem toho ponechal na vnútroštátnom súde, aby overil niektoré body určené na zabezpečenie správneho prebratia smernice 91/533. Vyzval tiež vnútroštátny súd, aby overil, či dánska právna úprava priznáva všetkým pracovníkom spadajúcim do pôsobnosti predmetnej kolektívnej zmluvy bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie, právo dovolávať sa pred vnútroštátnymi súdmi ochranných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy s tým, že všetci títo pracovníci požívajú rovnakú ochranu. [10] Podľa Súdneho dvora vnútroštátnemu súdu tiež prináleží, aby overil, či sa na pracovníka, akým je pán Andersen, vzťahuje uvedená kolektívna zmluva. [11]

41. Odôvodnenie vypracované Súdnym dvorom, pokiaľ ide o smernicu 91/533, možno podľa môjho názoru úplne zopakovať aj v prípade smernice 2002/14. Táto smernica vypovedá o vôli zákonodarcu Spoločenstva umožniť členským štátom, aby ponechali prijatie ustanovení nevyhnutných na dosiahnutie cieľov stanovených touto smernicou na

8 — Tamže, bod 27.
9 — Tamže, bod 34.
10 — Tamže, body 28 a 29.
11 — Tamže, bod 37.

sociálnych partnerov. V tejto súvislosti stačí odkázať na dvadsiate tretie odôvodnenie smernice 2002/14, ako aj na článok 1 ods. 2 a 5 a článok 11 ods. 1 tejto smernice. Okrem toho, uvedená smernica nie je určená na definovanie pôsobnosti *ratione personae* preberajúcich kolektívnych zmlúv, lebo je dôležité, aby každý členský štát prijal všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie dosiahnutia výsledkov uvedených v smernici 2002/14, najmä zavedením podporného systému ochrany.

42. Podľa môjho názoru je preto vhodné, podobne ako Súdny dvor v podstate rozhodol vo svojom už citovanom rozsudku Ruben Andersen, odpovedať vnútroštátnemu súdu, že smernica 2002/14 sa má vykladať tak, že nebráni tomu, aby sa na zamestnanca, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy, mohla uplatniť táto zmluva.

43. Nakoniec spresňujem, že otázky prejednávané na Súdnom dvore, týkajúce sa jednak toho, či sa na zástupcu zamestnancov, akým je pán Holst, vzťahuje alebo nevzťahuje odvetvová zmluva o spolupráci, ktorú predstavuje Samarbejdsaftalen, a jednak toho, či sa pán Holst môže, aj keď nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou Samarbejdsaftalen, dovolávať na vnútroštátnych súdoch ochranných ustanovení tejto dohody, musí posúdiť vnútroštátny súd.

B — *O druhej a tretej otázke*

44. Pri riešení druhej a tretej otázky vnútroštátny súd vychádza z dvoch rozdielnych hypotéz, podľa ktorých sa na zástupcu zamestnancov, akým je pán Holst, musí uplatniť Samarbejdsaftalen alebo mechanizmus podpornej ochrany obsiahnutý v zákone z roku 2005. Tento súd má určiť, ktorá preberajúca vnútroštátna právna norma sa uplatní na pána Holsta.

45. Je preto vhodné prekonať tento problém vnútroštátneho práva a preskúmať druhú a tretiu otázku spoločne, keďže obe tieto otázky smerujú k získaniu výkladu článku 7 smernice 2002/14. Týmito otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa tento článok má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby zástupcovia požívali posilnenú ochranu pred prepustením.

46. Preskúmanie znenia tohto článku, ako aj zohľadnenie cieľa smernice 2002/14 ma vedie k zápornej odpovedi na tieto otázky.

47. Pripomínam, že podľa článku 7 tejto smernice „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“. Takto zvolená formulácia zákonodarcu Spoločenstva ponecháva členským štátom a sociálnym partnerom široký priestor pre voľnú úvahu, aby prijali opatrenia, ktoré považujú za potrebné pre dobrý výkon úloh zástupcov zamestnancov. Žiadne špeciálne opatrenie nie je uložené. Viem si napríklad predstaviť, že zákonodarca Spoločenstva detailnejším spôsobom vyžaduje, aby zástupcovia zamestnancov disponovali nevyhnutnými priestormi a vybavením pre výkon svojich funkcií alebo aby mohli využívať vzdelávanie alebo právo na platené voľno. Zo znenia článku 7 smernice 2002/14 nič také výslovne nevyplýva, ani požiadavka na posilnenú ochranu zástupcov zamestnancov pred prepustením.

48. Treba tiež zdôrazniť, že tak z článku 137 ods. 2 ES, ktorý je právnym základom tejto smernice, ako aj z osemnásteho odôvodnenia a tiež z článku 1 ods. 1 tejto smernice vyplýva, že jej cieľom je stanoviť všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre právo na informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch a závodoch v Spoločenstve. [12] Všeobecný charakter takto stanoveného rámca, rovnako ako konštatovanie, podľa ktorého smernica 2002/14 stanovuje iba minimálne požiadavky, sa podľa môjho názoru ťažko zhoduje s výkladom, ktorý by smeroval k preklenutiu nedostatočného spresnenia článku 7 smernice tým, že by jeho obsah smeroval k posilnenej ochrane zástupcov zamestnancov pred prepustením.

49. Preto sa domnievam, že článok 7 smernice 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že neukladá, aby zástupcovia zamestnancov požívali posilnenú ochranu pred prepustením.

50. Nič to nemení na skutočnosti, že podľa môjho názoru z článku 7 smernice 2002/14, v spojení s článkom 8 ods. 1 a 2 tej istej smernice vyplýva, že zástupcovia zamestnancov musia požívať účinnú ochranu proti nevýhodným alebo diskriminačným opatreniam, ktoré by zamestnávateľ mohol voči nim prijať počas ich funkčného obdobia, či dokonca po jeho ukončení, zvlášť v prípade prepustenia odôvodneného ich postavením alebo ich činnosťou ako zástupcov zamestnancov. Prepustenie zástupcov zamestnancov z dôvodu spočívajúceho vo výkone ich úloh by totiž bolo nezlučiteľné s požiadavkou, podľa ktorej musí byť zástupcom zamestnancov umožnené riadne si plniť povinnosti, ktorými boli poverení.

12 — Rozsudok z 18. januára 2007, Confédération générale du travail a i., C-385/05, Zb. s. I-611, bod 36.

51. Zástupcovia zamestnancov, ktorí boli prepustení, musia mať preto možnosť nechať preskúmať v rámci správnych alebo súdnych konaní, či dokonca pomocou mechanizmu profesijného rozhodcovského konania, dôvod takéhoto prepustenia. Ak sa preukáže, že toto prepustenie bolo odôvodnené dôvodmi spojenými s výkonom funkcií zástupcu zamestnancov, musí byť takéto konanie zamestnávateľa predmetom adekvátnych sankcií, teda efektívnych, primeraných a výstražných sankcií.

52. Minimálny základ ochrany zástupcov zamestnancov konfrontovaných s rozhodnutím zamestnávateľa o ich prepustení spočíva v ich možnosti nechať preskúmať, či prepustenie je alebo nie je odôvodnené ich postavením alebo ich činnosťou ako zástupcov zamestnancov a ak sa ukáže, že ide o taký prípad, v možnosti sankcionovať takéto konanie zamestnávateľa.

53. Ak teraz porovnám dánske právo s výkladom článku 7 smernice 2002/14, z ktorého je potrebné vychádzať, domnievam sa, že právo je v súlade s tým, čo stanovuje tento článok, keďže rozsah ochrany nie je menší ako minimálny základ ochrany, ktorý som definoval.

54. Opis rôznych noriem prijatých v dánskom práve na účely prebratia smernice 2002/14, ktorý bol načrtnutý Súdnemu dvoru, preukazuje, že zástupca zamestnancov môže požívať ochranu v oblasti prepúšťania v miere, ktorá rozlišuje podľa toho, či sa na neho vzťahuje kolektívna zmluva alebo preberací zákon.

55. Ochrana zástupcu zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje Samarbejdsaftalen a ktorý zároveň nie je zástupcom zamestnancov, spočíva predovšetkým a za určitých obmedzení v práve na výpovednú dobu predĺženú o šesť týždňov. Naopak, ak sa preukáže, že sa na zástupcu zamestnancov nevzťahuje táto kolektívna zmluva, a teda sa na neho použije subsidiárny mechanizmus ochrany stanovený zákonom z roku 2005, môže prípadne požívať rovnakú ochranu, ako je ochrana poskytnutá povereným zástupcom odborov rovnakých alebo zodpovedajúcich profesijných skupín, teda že ich prepustenie môže nastať len z nutných dôvodov.

56. Existencia takýchto rozdielov v ochrane práv, ktorá je poskytovaná zástupcom zamestnancov v prípade prepustenia, sa mi sama osebe zdá byť nezlučiteľná s tým, čo stanovuje smernica 2002/14. Práve naopak, tieto rozdiely sú dôsledkom miery voľnej úvahy, ktorú táto smernica poskytuje členským štátom, ako aj možnosti týchto štátov poveriť sociálnych partnerov prebratím tejto smernice. Možnosť takýchto rozdielov je okrem toho

výslovne uznaná zákonodarcom Spoločenstva v článku 5 smernice 2002/14, pokiaľ ide o definíciu praktických postupov pre informovanie a porady so zamestnancami.

57. Existencia rozdielov v ochrane práv, ktorá je poskytovaná zástupcom zamestnancov v prípade prepustenia, rovnako vyplýva z minimálnej povahy požiadaviek stanovených v smernici 2002/14, ktorá umožňuje prijať ustanovenia a prax, ktoré sú pre zástupcu zamestnancov priaznivejšie. Možno tiež konštatovať, ako to bolo v prípade prejednávanej veci, že zákon preberajúci smernicu ochraňuje zástupcov zamestnancov proti prepusteniu intenzívnejšie, ako je ochrana stanovená v kolektívnej zmluve, ktorá rovnako preberá túto smernicu. Mohol by tiež nastať opak.

58. Bez ohľadu na spôsob prebratia tejto smernice, a najmä jej článku 7, dôležité je, aby vnútroštátne právo zaručovalo dodržiavanie minimálneho základu ochrany práv stanoveného v tomto článku, teda aby zástupca zamestnancov, ktorý bol prepustený, mal možnosť nechať preskúmať, prípadne na základe vnútroštátnych právnych predpisov uplatňujúcich sa na všetkých zamestnancov a chrániacich ich proti protiprávnemu prepúšťaniu, či je alebo nie je toto prepúšťanie odôvodnené jeho postavením alebo jeho činnosťou ako zástupcu zamestnancov a ak sa ukáže, že ide o taký prípad, že mal možnosť sankcionovať takéto konanie zamestnávateľa. Pokiaľ bol zamestnanec vo funkcii zástupcu zamestnancov, musí byť výkon takejto funkcie zohľadnený pri určení, či jeho prepustenie spočíva na konkrétnych a objektívnych dôvodoch alebo či má byť považované za protiprávne.

59. Dánske právo sa mi zdá byť v súlade s touto požiadavkou, keďže z pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že zástupca zamestnancov, akým je pán Holst, má vždy ako zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje zákon FL, možnosť dovolávať sa § 2b tohto zákona, ktorý, ako pripomínam, stanovuje poskytnutie náhrady až do výšky šesťmesačnej mzdy, ak prepustenie nemôže byť považované za opodstatnené vzhľadom na správanie zamestnanca alebo situáciu podniku. Vzhľadom na to, že na základe tohto článku by prepustenie zástupcu zamestnancov z dôvodu jeho postavenia alebo výkonu jeho činnosti zástupcu zamestnancov mohlo byť považované za protiprávne prepustenie vystavujúce zamestnávateľa sankciám, dánske právo podľa môjho názoru dodržuje jadro ochrany zástupcov zamestnancov, ktoré vyplýva z článku 7 smernice 2002/14 v spojení s článkom 8 ods. 1 a 2 tej istej smernice.

60. Z uvedených dôvodov zastávam názor, že hoci článok 7 smernice 2002/14 sa má podľa môjho názoru vykladať v tom zmysle, že neukladá, aby zástupcovia zamestnancov požívali posilnenú ochranu pred prepustením, z tohto článku v spojení s článkom 8 ods. 1 a 2 tej istej smernice však vyplýva, že

zástupcovia zamestnancov by mali mať možnosť nechať preskúmať, prípadne na základe vnútroštátnych právnych predpisov uplatňujúcich sa na všetkých zamestnancov a chrániacich ich proti protiprávnemu prepúšťaniu, či je alebo nie je toto prepúšťanie odôvodnené ich postavením alebo ich činnosťou ako zástupcov zamestnancov a ak sa ukáže, že ide o taký prípad, mať možnosť sankcionovať takéto konanie zamestnávateľa.

## IV — Návrh

61. So zreteľom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor 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 tak, že nebráni tomu, aby sa na zamestnanca, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy, mohla uplatniť táto zmluva.

2. Článok 7 smernice 2002/14 sa má vykladať v tom zmysle, že neukladá, aby zástupcovia zamestnancov požívali posilnenú ochranu pred prepustením. Avšak z tohto článku v spojení s článkom 8 ods. 1 a 2 tej istej smernice vyplýva, že zástupcovia zamestnancov by mali mať možnosť nechať preskúmať, prípadne na základe vnútroštátnych právnych predpisov uplatňujúcich sa na všetkých

zamestnancov a chrániacich ich proti protiprávnemu prepúšťaniu, či je alebo nie je toto prepúšťanie odôvodnené ich postavením alebo ich činnosťou ako zástupcov zamestnancov a ak sa ukáže, že ide o taký prípad, mať možnosť sankcionovať takéto konanie zamestnávateľa.