



## Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ  
E. SHARPSTON,  
представено на 14 септември 2017 година<sup>1</sup>

**Дело C-103/16**

**Jessica Porras Guisado**  
срещу  
**Bankia SA**  
**Sección Sindical de Bankia de CCOO**  
**Sección Sindical de Bankia de UGT**  
**Sección Sindical de Bankia de ACCAM**  
**Sección Sindical de Bankia de SATE**  
**Sección Sindical de Bankia de CSICA**  
**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**  
**Встъпила страна:**  
**Ministerio Fiscal**

(Преюдициално запитване, отправено от Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуня, Испания)

„Социална политика — Директива 92/85/ЕИО — Безопасност и здраве по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки — Член 10, точки 1 и 3 — Забрана за уволнение — Изключителни случаи, несвързани с положението на бременната работничка — Член 10, точка 2 — Предизвестие за уволнение — Директива 98/59/ЕО — Сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения — Член 1, параграф 1, буква а) — Уволнение по причини, несвързани с конкретните работници“

1. Въпросът за подбора на работниците, които да бъдат „освободени“ в случай на колективно уволнение, винаги е чувствителен. Преди да се извърши такова колективно уволнение, в съответствие с изискванията на Директивата за колективните уволнения<sup>2</sup> следва да има консултации между работодателя и представителите на работниците. Може да се смята, че при колективното уволнение определени категории работници трябва да получат защита (в смисъл на предимство за оставане на работа в процеса на подбор). Работната сила обаче може да включва и други категории работници, които се ползват със закрила срещу уволнение по силата на друг правен акт (например обхванатите от Директивата за майчинството<sup>3</sup>).

<sup>1</sup> Език на оригиналния текст: английски.

<sup>2</sup> Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95) (наричана по-нататък „Директивата за колективните уволнения“).

<sup>3</sup> Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 1992 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3) (наричана по-нататък „Директивата за майчинството“). Тази директива е приложима към момента на настъпване на фактите по делото в редакцията си, изменена с Директива 2007/30/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2007 година (ОВ L 165, 2007 г., стр. 21).

2. С настоящото преюдициално запитване Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуня, Испания, наричан по-нататък „запитващата юрисдикция“) иска от Съда тълкуване на съдържащата се в член 10 от Директивата за майчинството забрана за уволнение на бременни работнички. По-специално от Съда се искат насоки относно тълкуването на тази забрана във връзка с Директивата за колективните уволнения в случай на процедура за колективно уволнение.

## Правото на Съюза

### *Директивата за майчинството*

3. В съображенията на Директивата за майчинството, която е десетата специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО<sup>4</sup>, се уточнява, че тя е приета за въвеждане на минималните изисквания за насърчаване подобряването по-конкретно на работната среда, с цел да се защитят безопасността и здравето по-специално на бременните работнички, определени като особено рискова група<sup>5</sup>. Защитата на безопасността и здравето на бременните работнички не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените<sup>6</sup>. Рискът от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние, може да има вреден ефект върху физическото и психическото състояние на бременните работнички и е необходимо да се приемат разпоредби, с които да се забрани уволнение на такова основание<sup>7</sup>.

4. Съгласно съдържащото се в член 2, буква а) определение „бременна работничка“ „е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“.

5. Комисията, съвместно с държавите членки и подпомагана от Консултативния комитет по безопасност, хигиена и опазване на здравето на работното място, има за задача да разработи насоки за оценяването на рисковете за работничките, обхванати от Директивата за майчинството<sup>8</sup>. Трябва да се направи оценка на работното място и работата на бременната работничка<sup>9</sup>. Работодателят трябва да приспособи условията на труд или работното време на бременната работничка, за да не бъде тя изложена на какъвто и да било възможен риск. Ако това не е възможно, тя трябва да бъде преместена на друга работа; и ако това не е възможно, на работничката се полага отпуск<sup>10</sup>.

4 Директива на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88). Тази директива установява общата рамка на законодателството относно защитата на здравето и безопасността на работниците. Други специални директиви обхващат въпроси като минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място, използването на работното оборудване, използването на лични предпазни средства, ръчната обработка на товари или минимални изисквания за здраве и безопасност, свързани с експозицията на работници на канцерогени или мутагени, азбест, йонизиращо лъчение, шум или вибрации. Друга защитена група са младите работници (Директива 94/33/ЕО на Съвета от 22 юни 1994 година за закрила на младите хора на работното място (ОВ L 216, 1994 г., стр. 12; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 88).

5 Вж. първо, седмо и осмо съображение и член 1, параграф 1 от Директивата за майчинството.

6 Девето съображение.

7 Петнадесето съображение.

8 Член 3, параграф 1. Съгласно изискването на тази разпоредба Комисията е приела Съобщение на Комисията относно насоките за оценяването на химически, физически и биологични агенти и промишлени процеси, които се считат за вредни по отношение на безопасността и здравето на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (COM(2000) 466 окончателен/2).

9 Член 4.

10 Член 5.

6. Член 10 е озаглавен „Забрана за уволнение“. Той гласи следното:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на тяхното право за защита на здравето и безопасността им, което се признава от разпоредбите на този член:

1. държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие;
  2. ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид;
  3. държавите членки предприемат необходимите мерки за защита на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1“.
7. Съгласно член 12 държавите членки въвеждат в националните правни системи необходимите мерки, за да могат работничките, които попадат в приложното поле на Директивата за майчинството, да предявят претенциите си по съдебен ред, когато са засегнати поради неизпълнение на установените задължения.

#### *Директивата за колективните уволнения*

8. Директивата за колективните уволнения има за цел да гарантира по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения, отчитайки същевременно необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в рамките на Европейския съюз<sup>11</sup>. В съображенията ѝ се посочва, че завършването на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията на живот на работниците и че различията между действащите в отделните държави членки разпоредби, свързани с практическото уреждане и процедурите за колективни уволнения, както и с мерките за смекчаване на последиците от тези уволнения по отношение на работниците, могат да окажат пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар<sup>12</sup>.

9. Съгласно член 1, параграф 1, буква а), който се съдържа в раздел I („Определения и приложно поле“), понятието „колективни уволнения“ означава „уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като според избора на съответната държава членка броят на съкратените работници е:

і) било то за срок от 30 дни:

- най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работници;
- най-малко 10 % от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работници;
- най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници,

<sup>11</sup> Съображение 2.

<sup>12</sup> Съображения 3, 4 и 6.

ii) било то за срок от 90 дни – най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

[...]

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първата подточка на буква а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, се приравнява към уволнение, при условие че са уволнени най-малко пет работници<sup>13</sup>.

10. Раздел II съдържа изискванията за информиране и консултиране. Така, когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно им предоставят цялата необходима информация и ги уведомяват за: i) причините за предстоящите уволнения; ii) броя и категориите работници, които ще бъдат уволнени; iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа; iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения, и v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор. Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от данните в писменото съобщение<sup>14</sup>.

11. В раздел III е установена процедурата за извършване на колективни уволнения. Тази процедура започва с писмено уведомяване на компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения<sup>15</sup>. Копие от уведомлението се изпраща и на представителите на работниците<sup>16</sup>. Предвидените колективни уволнения се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестие<sup>17</sup>. Държавите членки могат да предвидят, че установените срокове не се прилагат за колективните уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение<sup>18</sup>.

## Испанската правна уредба

### *Правна уредба, която транспонира Директивата за майчинството*

12. Запитващата юрисдикция посочва, че Директивата за майчинството се транспонира в Испания със Закон 39/1999 от 5 ноември 1999 г. за насърчаване на съвместяването на професионалния и семейния живот на работниците (*Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar*). За бременните работнички се предвиждат две форми на защита. Първата се прилага за цялото времетраене на трудовото правоотношение и се основава на самия факт на бременността. Ако бременна работничка бъде уволнена (независимо дали

<sup>13</sup> Безспорно е, че Директивата за колективните уволнения е приложима спрямо г-жа Porrás Guisado, тъй като нейният случай не попада в обхвата на нито едно от изключенията, изброени в член 1, параграф 2 от тази директива.

<sup>14</sup> Член 2, параграфи 1 и 3.

<sup>15</sup> Член 3, параграф 1.

<sup>16</sup> Член 3, параграф 2.

<sup>17</sup> Член 4, параграф 1.

<sup>18</sup> Член 4, параграф 4.

работодателят знае за положението ѝ), единственото, което тя трябва да направи, е да представи доказателство за бременността и тогава работодателят трябва да докаже наличието на обективно и разумно основание за уволнението. Ако той докаже това, уволнението ще бъде законно, в противен случай — недействително<sup>19</sup>.

13. Втората форма на закрила се основава на член 53, параграф 4, точка 1 и член 55, параграф 5, точка 1 от Закона за статута на работниците, както и на член 8 от Органичен закон 3/2007 от 22 март 2007 г. за действителното равенство между мъжете и жените (*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, наричан по-нататък „Органичният закон от 2007 г.“). Тези разпоредби предвиждат по същество, че когато работничка твърди, че е налице дискриминация, защото е уволнена поради бременност, тя трябва да представи достатъчно данни, че причина за уволнението е бременността ѝ. При това положение работодателят носи тежестта да докаже липсата на дискриминация. Запитващата юрисдикция изразява становището, че главното производство не се отнася до втората форма на закрила<sup>20</sup>.

### ***Правна уредба, която транспонира Директивата за колективните уволнения***

14. Съгласно съдържанието се в член 51, параграф 1 от Закона за статута на работниците определение понятието „колективни уволнения“ означава прекратяването на трудови договори по икономически, технически, организационни или производствени причини при достигането на определени прагове. Съгласно член 51, параграф 5 от Закона за статута на работниците при подбора на работниците, които ще бъдат уволнени, представителите им се ползват с предимство за оставане на работа в съответното предприятие. Такова предимство може да бъде предоставено и на други групи, като работници със семейни ангажименти, на определена възраст или с увреждания<sup>21</sup>.

15. Член 13 от Кралски декрет 1483/2012 от 29 октомври 2012 г. за утвърждаване на Наредбата за процедурите за колективно уволнение и за спиране на действието на договорите и намаляване на работното време (*Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*) съдържа разпоредбите относно критериите за подбор на работниците в случаите на колективно уволнение. Съгласно член 13, параграф 3 в окончателното решение за колективно уволнение трябва да се посочват причините, поради които определени работници се ползват с предимство за оставане на работа в съответното предприятие.

### **Фактите, производството и преюдициалните въпроси**

16. На 18 април 2006 г. г-жа Porrás Guisado е назначена от Bankia S.A. (наричано по-нататък „Bankia“). На 9 януари 2013 г. Bankia започва консултации с представителите на работниците с цел извършване на колективно уволнение. На 8 февруари 2013 г. преговорната комисия постига споразумение (наричано по-нататък „постигнатото в преговорната комисия споразумение“), в

<sup>19</sup> В акта за преюдициално запитване запитващата юрисдикция посочва (вж. т. 21 по-долу), че в испанското право обявяването на уволнението за недействително се описва като „*tutela reparatoria*“ („възстановителна закрила“), която се различава от „*tutela preventiva*“ („превантивна закрила“). Националната юрисдикция приравнява член 10, точка 1 от Директивата за майчинството с „*tutela preventiva*“, а член 10, точка 3 от същата — с „*tutela reparatoria*“.

<sup>20</sup> Вж. точка 27 по-долу и бележката под линия 24.

<sup>21</sup> Макар запитващата юрисдикция да застъпва тезата, че националната правна уредба може да се тълкува в смисъл, че бременните работнички са „лица със семейни ангажименти“, постигнатото в преговорната комисия споразумение, описано в точка 16 по-долу и приложено в настоящия случай, не отдава предимство на тези работнички.

което се установяват критериите за подбор на работниците, които ще бъдат уволнени, и тези, които ще запазят работата си в Bankia. Две категории работници получават предимство. Това са работниците в брак или фактическо брачно съжителство и работниците с увреждане най-малко 33 %.

17. На 13 ноември 2013 г. Bankia връчва на г-жа Porrás Guisado уведомление (наричано по-нататък „уведомлението за уволнение“) за прекратяване на трудовото правоотношение съгласно постигнатото в преговорната комисия споразумение. В това уведомление се посочва следното:

„[...] В конкретния случай на провинция Барселона, в която Вие работите, след приключване на процедурата по присъединяване към програмата за доброволно напускане срещу обезщетение и след изваждане на бройките на лицата, засегнати от процеси на географска мобилност и преместване на друга работа, е необходимо допълнително съкращаване на персонала, което изисква да се прекратят трудови договори чрез пряк подбор от страна на предприятието, съгласно член II-B от [постигнатото в преговорната комисия споразумение] [...]

В това отношение като резултат от оценяването, извършено в предприятието през периода на консултации с оглед на приемането на [споразумението в преговорната комисия] [...], Вашата оценка е 6 точки и е една от най-ниските в провинция Барселона, където Вие работите.

Ето защо предвид установените критерии за подбор и посочените причини Ви уведомявам, че е взето решение за прекратяване на трудовия Ви договор, считано от 10 декември 2013 г.“<sup>22</sup>

18. В деня на връчването на уведомлението за уволнение г-жа Porrás Guisado получава банков превод за сумата от 11 782,05 EUR като обезщетение. Съгласно постигнатото в преговорната комисия споразумение уволнението ѝ влиза в сила от 10 декември 2013 г.

19. Към момента на уволнението ѝ г-жа Porrás Guisado е бременна.

20. На 9 януари 2014 г. г-жа Porrás Guisado отправя искане за помирително производство. Производството се провежда на 1 април 2014 г., но без успех. Междувременно на 3 февруари 2014 г. г-жа Porrás Guisado оспорва уволнението пред Juzgado Social No 1 de Mataró (Трудов съд № 1, Матаро), който на 25 февруари 2015 г. се произнася в полза на Bankia.

21. Г-жа Porrás Guisado обжалва това решение пред запитващата юрисдикция, която отправя следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли съдържащият се в член 10, точка 1 от [Директивата за майчинството] израз „изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика“, който представлява дерогация на забраната за уволнение на [бременни работнички], да се тълкува в смисъл, че не е равностоен на израза „една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ в член 1, параграф 1, буква а) от [Директивата за колективните уволнения], а е по-ограничен от последния?
- 2) В случай на колективно уволнение, за да се прецени дали са налице изключителни случаи, които оправдават уволнението на [бременни работнички], съгласно член 10, точка 1 от [Директивата за майчинството], трябва ли да се изисква да е невъзможно съответната

<sup>22</sup> Това е датата, определена в постигнатото в преговорната комисия споразумение, на която влиза в сила колективното уволнение.

работничка да бъде преместена на друга работа, или е достатъчно да се докаже, че уволнението ѝ се основава на икономически, технически или производствени причини, които засягат нейното работно място?

- 3) Съответства ли на член 10, точка 1 от [Директивата за майчинството], който забранява уволнението на [бременни работнички], национално законодателство като действащото в Испания, което транспонира посочената забрана, без да установява забрана за уволнение (превантивна закрила), но предвижда, че при недоказване от страна на съответното предприятие на причините, които оправдават уволнението, същото се обявява за недействително (възстановителна закрила)?
- 4) Съответства ли на член 10, точка 1 от [Директивата за майчинството] национално законодателство като действащото в Испания, което в случай на колективно уволнение не предоставя на [бременните работнички] предимство за оставане на работа в съответното предприятие?
- 5) Съответства ли на член 10, точка 2 от [Директивата за майчинството] национално законодателство, което в случай на процедура за колективно уволнение счита за достатъчно уведомление за уволнение на бременна работничка като това в настоящото производство, което не посочва наличието на изключителен случай — в допълнение към основанията за колективното уволнение?“.

22. Писмени становища представят Bankia, испанското правителство и Европейската комисия. В съдебното заседание от 26 януари 2017 г. същите страни представят устни становища.

## Анализ

### *Допустимост*

23. Bankia поддържа, че отправеното преюдициално запитване е недопустимо, тъй като г-жа Porras Guisado не се е позовала на Директивата за майчинството, когато първоначално е предявила съдебен иск пред Juzgado Social No 1 de Mataró, а националните процесуални норми не допускат това на по-късен етап. Bankia твърди също, че съгласно испанската съдебна практика г-жа Porras Guisado не е процесуално легитимирана да оспори договорените между Bankia и представителите на работниците критерии за подбор на служителите, които остават на работа в предприятието.

24. Искам да отбележа, че що се отнася до тези два довода, Съдът е компетентен да разглежда единствено разпоредби на правото на Съюза. С оглед на „разпределението на функциите между [Съда] и националната юрисдикция не е задача на Съда да проверява дали актът, с който е отправено преюдициалното запитване, съответства на националните правила за съдебна организация и производство“<sup>23</sup>.

25. От това следва, че преюдициалното запитване е допустимо.

<sup>23</sup> Решение от 14 януари 1982 г., Reina (65/81, EU:C:1982:6, т. 7). Вж. също решение от 13 юни 2013 г., Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, т. 14 и цитираната съдебна практика). Следователно Съдът е длъжен да се съобразява с акта за преюдициално запитване, постановен от юрисдикция на държава членка, доколкото той не е отменен чрез евентуално предвидените в националното право способи за правна защита: вж. решение от 1 декември 2005 г., Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, т. 32 и цитираната съдебна практика).

### *Приложимост на Директивата за майчинството*

26. Bankia поддържа, че Директивата за майчинството не е приложима за г-жа Porras Guisado, тъй като тя не е уведомила работодателя за бременността си. В член 2, буква а) от тази директива се посочвало изрично, че единствено работничка „която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“, попада в приложното поле на директивата.

27. От фактите, изложени в акта за преюдициално запитване, не става ясно кога точно г-жа Porras Guisado е уведомила своя работодател за бременността си. В съдебното заседание Bankia твърди, че това обстоятелство не му е било известно към момента на уволнението<sup>24</sup>.

28. Всъщност съгласно разпределението на правомощията между юрисдикциите на Съюза и националните юрисдикции поначало задължение на националната юрисдикция е да провери дали във висящото пред нея дело са изпълнени фактическите предпоставки, за да се приложи норма на Съюза, като Съдът евентуално може, когато се произнася по преюдициално запитване, да даде пояснения, за да насочи националната юрисдикция при тълкуването на тази норма<sup>25</sup>.

29. Следователно в настоящия случай националната юрисдикция трябва да установи кога г-жа Porras Guisado е уведомила работодателя за бременността си. Съдът обаче трябва да даде насоки относно тълкуването на разпоредбите на Директивата за майчинството, и по-специално дали бременна жена, която не е уведомила своя работодател за състоянието си, преди да бъде уволнена, може да се ползва от закрилата по член 10 от тази директива.

30. Цитираната разпоредба забранява уволнението на бременните работнички „по смисъла на член 2“ от Директивата за майчинството.

31. Това определение се състои от два признака. Първо, работничката трябва да е бременна<sup>26</sup> и второ, да е уведомила своя работодател за състоянието си в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика. И двата признака трябва да са налице, за да може работничката да се счита за „бременна работничка“ по смисъла на Директивата за майчинството.

32. Съгласно практиката на Съда волята на законодателя на Съюза е била да даде самостоятелно значение в правото на Съюза на понятието „бременна работничка“, макар един от признаците на това определение — отнасящ се до подробните правила, съгласно които работничката уведомява работодателя си за своята бременност — да препраща към националното законодателство и/или установената в страната практика<sup>27</sup>.

33. В контекста на забраната за уволнение Съдът тълкува изискването за информиране свободно. Така в решение Danosa той приема, че процесуалните изисквания не могат да обезсмислят особената защита на жената, прогласена в член 10 от Директивата за майчинството. „В случай че, без да е официално уведомен за бременността на работничката от

24 Ако Bankia не е знаело — както твърди — за положението на г-жа Porras Guisado към момента на настъпване на обстоятелствата по делото (и следователно същата не е уволнена, поради това че е бременна), разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262) и описаната в точка 13 по-горе национална правна уредба всъщност не са релевантни за делото пред националната юрисдикция.

25 Решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 34).

26 Изразът в началото на определението — „бременна работничка“ е тази бременна работничка — може да се приеме за тавтология. По-доброжелателното обяснение е, че съставителят на текста се е съсредоточил върху изискването тя да уведоми своя работодател за състоянието си „в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“.

27 Решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 53).



самата нея, работодателят е узнал за бременността ѝ, би било противно на целта и духа на [Директивата за майчинството] да се тълкува ограничително текстът на член 2, буква а) от тази директива и да се откаже на засегнатата работничка предвидената в член 10 защита срещу уволнение“<sup>28</sup>.

34. Тук искам да обърна внимание на едно противоречие при изготвянето на Директивата за майчинството. Член 10 от тази директива се отличава от други нейни разпоредби (по-специално членове 5, 6 и 7), защото, докато те предвиждат закрила за цялото времетраене на трудовото правоотношение, посоченият член съдържа недвусмислена забрана за уволнение на „работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1“. Единствената дерогация на тази забрана се отнася до „изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение“ — дерогация, която ще разгледам по-нататък. В действителност съвсем в началото на бременността самата работничка няма да знае, че е бременна. След като разбере, непременно ще мине известно време, преди да уведоми работодателя си, с което ще изпълни и двете условия, за да отговаря на установеното в член 2, буква а) определение за „бременна работничка“. Същевременно се посочва изрично, че забраната по член 10, точка 1 се прилага „от началото на бременността“ — т.е. от момент, в който не е възможно работничката да изпълни изискването да уведоми своя работодател за положението си.

35. Как следва да се разреши това противоречие? По мое мнение има два възможни варианта.

36. Първият е да се приеме, че докато бременната жена не уведоми своя работодател за бременността си, забраната за уволнение не се прилага. Това тълкуване (предложено от Bankia) наклонява везните в полза на работодателя. Ако не е бил уведомен и не е узнал по друг начин за бременността<sup>29</sup>, той е свободен да уволни съответната работничка. Ударението е върху израза „работничките по смисъла на член 2“ за сметка на предоставянето на по-широка закрила на бременните работнички. Такова тълкуване защитава бременна работничка, която предвидливо (или за късмет) е уведомила своя работодател за положението си, преди той да я уволни (или да я съкрати като част от колективно уволнение). Ако тя все още не знае, че е бременна, или все още не е уведомила работодателя си, когато уволнението влезе в сила, тя не е защитена. Следователно периодът на закрила е по-кратък от посочения в ясният текст на член 10, точка 1.

37. Другият вариант е ударението да се постави върху закрилата на работничките „за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство“, дори те все още да не са уведомили своя работодател за положението си. Това тълкуване (което според мен Комисията приема за правилното) наклонява везните в полза на бременната работничка. По мое мнение то е по-подходящо.

38. Съдът многократно е посочвал, че „[и]менно с оглед на риска, който може да възникне в резултат на евентуално уволнение, за физическото и психическото състояние на бременните работнички [...], включително с оглед на особено сериозния риск от подтикване на работничката към доброволно прекъсване на бременността, законодателят на Съюза предвижда особена защита за жената [...], като установява забрана за уволнение в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство“<sup>30</sup>. Освен това Съдът приема (също толкова категорично), че „[ч]лен 10 от [Директивата за майчинството] не предвижда никакво изключение или възможност за дерогирание на забраната за уволнение на бременни работнички през посочения период, освен в извънредни случаи, които не са свързани със състоянието им, и

28 Решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 55).

29 Вж. решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 53).

30 Решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 60). Вж. също решения от 11 октомври 2007 г., Raquay (C-460/06, EU:C:2007:601, т. 30), от 8 септември 2005 г., McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, т. 48), от 4 октомври 2001 г., Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, т. 26), от 30 юни 1998 г., Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, т. 18) и от 14 юли 1994 г., Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, т. 21).

при условие че работодателят изложи в писмена форма основанията за подобно уволнение<sup>31</sup>. Съдът многократно е постановявал горното, откъдето следва, че той отдавна е признал бременните жени за действително уязвима група и това трябва да се отчита при тълкуването на законодателството, което ги защитава на работното място.

39. В досегашната си практика обаче Съдът не е разглеждал противоречието, което посочих по-горе. Така в случаите по дела *Webb* и *Tele Danmark* работодателите са наясно с бременността на работничките, когато ги уволняват<sup>32</sup>. В решение *Webb* се разглежда въпросът дали член 2, параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО (по-ранната директива за равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта)<sup>33</sup> във връзка с член 5, параграф 1 от същата защитава от уволнение служителка, която забременява, докато замества друга служителка в отпуск по майчинство. Решение *Tele Danmark* се съсредоточава върху това дали прогласената в член 10 от Директивата за майчинството закрила срещу уволнение се прилага и когато служителка с краткосрочен трудов договор е бременна към момента на сключването на договора, но укрива това обстоятелство. И в двата случая Съдът отговаря утвърдително на поставения въпрос<sup>34</sup>. В решение *Danosa* Съдът посочва, че „се спори“ по-специално относно това дали ответното дружество е било информирано за бременността на г-жа *Danosa*: той изхожда от тезата, че това са фактически въпроси, които националната юрисдикция следва да провери<sup>35</sup>.

40. Следва да се посочи и решение *Pontin*<sup>36</sup>. В случая, за който става въпрос в него, работодателят (*T-Comalux*) уволнява г-жа *Pontin* с незабавно действие с препоръчано писмо от 25 януари 2007 г. Г-жа *Pontin* уведомява *T-Comalux*, че е бременна, с препоръчано писмо от 26 януари 2007 г. (*т.е. на следващия ден*), като твърди, че поради този факт уволнението, за което я е уведомило *T-Comalux*, е недействително<sup>37</sup>. В отговор на запитването на националната юрисдикция Съдът разглежда обстойно сложни въпроси, свързани с равностойността и ефективността на националните средства за правна защита, с които г-жа *Pontin* разполага по отношение на нейното уволнение. Според мен Съдът изхожда от тезата, че г-жа *Pontin* е обхваната от прогласената в член 10 от Директивата за майчинството закрила срещу уволнение, транспонирана в националното право, въпреки че не е уведомила своя работодател за положението си, преди уволнението ѝ да влезе в сила. Този въпрос обаче не е разгледан в решението.

41. Ако условието за уведомяване на работодателя може да бъде изпълнено впоследствие, може да се направи изводът, че щом като работодателят бъде уведомен, уволнението става незаконно по смисъла на член 10, точка 1 от Директивата за майчинството (освен ако се прилага дерогацията за „изключителни случаи“). След като е уведомила работодателя, въпросната работничка безспорно е „бременна работничка“ съгласно определението по член 2, буква а). Доколкото в тази хипотеза тя вече е уволнена, член 10, точка 3 предоставя средство за правна защита, като изисква от държавите членки да „предприемат необходимите мерки за защита на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1“.

31 Решение от 11 ноември 2010 г., *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 61). Вж. също решения от 11 октомври 2007 г., *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, т. 31), от 4 октомври 2001 г., *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, т. 27), от 30 юни 1998 г., *Brown* (C-394/96, EU:C:1998:331, т. 18) и от 14 юли 1994 г., *Webb* (C-32/93, EU:C:1994:300, т. 22).

32 Вж. решения от 14 юли 1994 г., *Webb* (C-32/93, EU:C:1994:300, т. 4) и от 4 октомври 2001 г., *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, т. 12).

33 Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L39, 1976 г., стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164).

34 Вж. решение от 4 октомври 2001 г., *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, т. 34).

35 Решение от 11 ноември 2010 г., *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 31–37).

36 Решение от 29 октомври 2009 г., *Pontin* (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 Решение от 29 октомври 2009 г., *Pontin* (C-63/08, EU:C:2009:666, т. 21 и 22).

42. Наистина при това тълкуване работодателят може неволно да уволни работничка, която не е трябвало да уволнява. Ако обаче бъде уведомен за грешката скоро след уволнението<sup>38</sup>, той има възможността да поправи вредата, която несъзнателно е причинил с уволняването на работничката. Такъв резултат е изцяло в съответствие с целите на член 10 от Директивата за майчинството.

43. Може да се постави въпросът дали има ограничение на срока след уволнението, в който работничката може да уведоми бившия си работодател за положението си и да потърси прогласената в член 10 от Директивата за майчинството закрила. Като се има предвид посоченото от мен противоречие, не е изненадващо, че член 10 не дава изричен отговор на този въпрос. Според мен, за да бъде коректна спрямо работодателя си, уволнената работничка не трябва да отлага неоснователно уведомяването му и предявяването на правата си; и следва да се счита, че възможността да се направи първото като предпоставка за второто, се прекратява в края на периода на закрила по член 10, точка 1 — т.е. в „края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1“. Точният момент ще зависи от това как съответната държава членка е избрала да транспонира Директивата за майчинството. За уволнената бременна жена датата може да бъде хипотетична, в смисъл че след като е уволнена, тя може да не е ползвала част или евентуално целия отпуск по майчинство<sup>39</sup>. Националната юрисдикция обаче ще може да установи датата, на която отпускът по майчинство *би* приключил, и така да определи дали работничката е уведомила преди това своя работодател за положението си.

44. Спирайки се на този въпрос, съм наясно както че националната юрисдикция трябва да установи релевантните факти, така и че испанското национално право (и по-конкретно Закон 39/1999) предлага форма на закрила, независимо дали работодателят е знаел за бременността на служителката<sup>40</sup>. Точното действие на тази разпоредба от националното право също следва да се разгледа от националната юрисдикция. При все това, за да се произнесе по висиящото пред нея дело, запитващата юрисдикция може да има нужда конкретно да разбере дали предвидената в член 10 от Директивата за майчинството закрила срещу уволнение обхваща служителка, която към момента на уволнението си като част от колективно уволнение не е уведомила своя работодател за положението си. Поради тази причина и в интерес на правната сигурност предлагам на Съда да изясни този въпрос в посочения от мен смисъл.

45. В този контекст пристъпвам към анализ на поставените от запитващата юрисдикция въпроси.

### ***По първия въпрос***

46. С първия си въпрос запитващата юрисдикция пита дали изразът „изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика“, в хипотезата на който се допуска уволнението на бременни работнички (член 10, точка 1 от Директивата за майчинството), следва да се тълкува в смисъл, че е напълно равностоен на израза „една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ в член 1, параграф 1, буква а) от Директивата за колективните уволнения, или е по-ограничен от последния.

47. Bankia, Испания и Комисията дават утвърдителен отговор.

<sup>38</sup> В решение от 29 октомври 2009 г., Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666) служителката уведомява своя работодател за положението си в деня след получаването на предизвестие за уволнение (вж. т. 40 по-горе).

<sup>39</sup> Доколкото работничката отсъства в отпуск по *майчинство*, когато е уволнена, не виждам как работодателят ѝ може основателно да твърди, че не е знаел за положението ѝ.

<sup>40</sup> Вж. точка 12 по-горе.

48. Не споделям това виждане.

*Връзката между Директивата за майчинството и Директивата за колективните уволнения*

49. Първият преюдициален въпрос се отнася до взаимодействието между разпоредбите за забрана на уволненията в Директивата за майчинството и разпоредбите, уреждащи уволненията в Директивата за колективните уволнения. Ето защо е важно най-напред да се изясни връзката между двата правни акта.

50. Още през 1973 г. Комисията разглежда въпросите, обхванати от посочените две директиви, паралелно в един и същи документ<sup>41</sup> Приетата през 1974 г. Резолюция на Съвета възприема същия подход<sup>42</sup>. В този контекст през 1975 г. е приета първата директива относно колективните уволнения<sup>43</sup>. Същевременно преди приемането на Директивата за майчинството решенията по делата, отнасящи се до бременни работнички, се постановяват на основание член 119 от Договора за ЕИО и Директива 75/117/ЕИО относно равното заплащане<sup>44</sup> или на Директива 76/207/ЕИО относно равното третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация, развитието и условията на труд<sup>45</sup>.

51. И Директивата за майчинството, и Директивата за колективните уволнения се основават на Хартата на Общността за основните социални права на работниците<sup>46</sup>. Последната се отнася конкретно до мерките, които следва да се разработят, за да могат мъжете и жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения, и до необходимостта от развитие на процедурите по информиране, консултиране и участие на работниците в случаите на колективни уволнения<sup>47</sup>.

52. При все това обаче е очевидно, че обхватът на двете директиви е различен. Директивата за майчинството защитава бременните работнички и работничките родилки или кърмачки, чиито безопасност и здраве се считат за изложени на риск<sup>48</sup>. Директивата за колективните уволнения защитава работниците, на които трябва да бъде предоставена по-голяма защита в случай на колективно уволнение<sup>49</sup>.

41 Програма за социални мерки (СОМ(73) 1600, 24 октомври 1973 г.). Вж. по-специално стр. 15, 19, 20 и 23.

42 Резолюция на Съвета от 21 януари 1974 година относно програма за социални мерки (ОВ С 13, 1974 г., стр. 1).

43 Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 48, 1975 г., стр. 29).

44 Директива на Съвета 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, 1975 г., стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 156).

45 Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, 1976 г., стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164). Както Директива 75/117, така и Директива 76/207 са отменени с Директива 2006/54. За преглед на релевантната съдебна практика по това време вж. заключението на генералния адвокат Ruiz-Jarabo Colomer по дело Boyle и др. (С-411/96, ЕУ:С:1998:74, т. 26).

46 Харта на Общността за основните социални права на работниците, приета на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. от държавните и правителствените ръководители на единадесетте държави членки. Вж. петото съображение от Директивата за майчинството и съображение 6 от Директивата за колективните уволнения.

47 Вж. точки 16, 17 и 18 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците.

48 Вж. осмото съображение и член 1 от Директивата за майчинството.

49 Вж. съображение 2 от Директивата за колективните уволнения.

53. Работничка, която се оказва в процедура за колективно уволнение, докато е бременна, спада към две отделни групи, защитени на различни основания, и следва да се ползва от закрилата и по двете директиви. Ето защо, ако бременна жена бъде уволнена в рамките на процедура за колективно уволнение, за нея са приложими гаранциите както по член 10 от Директивата за майчинството, така и по членове 2—4 от Директивата за колективните уволнения. Съгласна съм с изразените устни становища на всички страни, че в това отношение двата правни акта се допълават.

#### *Забраната за уволнение на бременни работнички в Директивата за майчинството*

54. Целта на Директивата за майчинството, приета на основание член 118а от Договора за ЕИО (разпоредбата, предшестваща член 153 ДФЕС), е да се насърчи подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички<sup>50</sup>. В този контекст целта на установената в член 10 забрана за уволнение е да се защитят бременните работнички с оглед на риска, който може да възникне за физическото и психическото им състояние в резултат на евентуално уволнение по причини, свързани с тяхното състояние<sup>51</sup>.

55. От текста на член 10 става ясно, че защитата срещу уволнение е обективна. Тя е свързана с наличието на бременност, а не с причините за уволнението. Тези причини са релевантни само когато се прилага предвидената в член 10, точка 1 *in fine* дерогация на забраната за уволнение. Така целта на посочената разпоредба е „да подчертае, че уволнението е изключение“, когато става въпрос за бременни жени<sup>52</sup>.

56. Съгласно постоянната съдебна практика изключенията от принцип трябва да се тълкуват стриктно<sup>53</sup>. Това е така особено когато принципът има защитен характер (както в разглеждания случай) и е предназначен да закриля безопасността и здравето на уязвима група работници.

57. Дерогацията на забраната за уволнение по член 10, точка 1 зависи от изпълнението на три кумулативни условия. Първо, уволнение на бременни работнички е възможно само в изключителни случаи, които не са свързани с бременността. Второ, тези случаи трябва да са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика<sup>54</sup>. Трето, когато е приложимо, компетентният орган трябва да даде своето съгласие. В настоящия случай става въпрос за първото условие. От текста му е видно, че трябва да са налице два признака. Случаите, в които не е забранено уволнение на бременна работничка, трябва да бъдат едновременно i) изключителни и ii) несвързани с бременността.

58. Изразът „изключителни случаи“ трябва да се тълкува не само ограничително, но и в съответствие с обичайния смисъл на разглежданите термини<sup>55</sup>. Под „изключителен“ обикновено се разбира „необичаен“ или „извънреден“. Това е смисълът, който ще влагам в този израз.

59. Изразът „които не са свързани с [бременността]“ означава, че за уволнението трябва да има обективни основания, които не са свързани с положението на бременната работничка.

50 Вж. член 1 и първото, седмото, осмото и деветото съображение от Директивата за майчинството.

51 Вж. петнадесетото съображение от Директивата за майчинството, точка 38 по-горе и цитираната съдебна практика.

52 Заключение на генералния адвокат Tizzano по дело Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, т. 38).

53 Решения от 10 ноември 2016 г., Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, т. 59 и цитираната съдебна практика) и от 29 март 2012 г., Комисия/Полша (C-185/10, EU:C:2012:181, т. 31 и цитираната съдебна практика).

54 Що се отнася до второто условие, Съдът е приел, че член 10, точка 1 от Директивата за майчинството предоставя възможност за дерогиране на забраната за уволнение на бременни работнички, работнички родилки или кърмачки в случаи, „които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика“, но не задължава държавите членки да посочат конкретно на какви основания тези работнички могат да бъдат уволнени. Вж. решение от 4 октомври 2001 г., Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, т. 38).

55 Решение от 10 ноември 2016 г., Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, т. 60 и цитираната съдебна практика).

*Забраната за уволнение на бременни работнички и Директивата за колективните уволнения*

60. С хармонизирането на правилата, приложими за колективните уволнения, законодателят на Съюза е искал както да осигури сходна закрила на правата на работниците в различните държави членки, така и да уеднакви разходите, които възникват за предприятията от Съюза вследствие на тези защитни правила<sup>56</sup>.

61. Съгласно определението в член 1, параграф 1, буква а) от Директивата за колективните уволнения „колективни уволнения“ са „уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници“. В контекста на тази директива Съдът тълкува понятието „уволнение“ като „обхващащо всяко нежелано от работника, тоест извършено без неговото съгласие, прекратяване на трудовия договор. Това понятие не изисква стоящите в основата на уволнението причини да отразяват волята на работодателя“<sup>57</sup>. Следователно Съдът тълкува широко това определение<sup>58</sup>.

62. Дали това определение, и в частност изразът „една или повече причини, несвързани с конкретните работници“, отговаря точно на основанията, допускащи уволнението на бременни работнички, а именно „изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение“?

63. Според мен отговорът на този въпрос е отрицателен.

64. Наистина има съответствие между съдържащия се в Директивата за колективните уволнения израз „причини, несвързани с конкретните работници“ и *втория* признак на предвиденото в член 10, точка 1 от Директивата за майчинството изключение, допускащо уволнението на бременни работнички, т.е. случаи, „които не са свързани с [бременността]“. Според мен обаче, когато става дума за уволнения, извършени в хипотезата на колективни уволнения, невинаги е налице *първият* признак на изключението по член 10, точка 1 от Директивата за майчинството, а именно случаите да бъдат „изключителни“, поради следните причини.

65. Първо, в определението за колективни уволнения по член 1, параграф 1, буква а) от Директивата за колективните уволнения липсва дума, която по значение да съответства на „изключителен“. В действителност посочената разпоредба съдържа *определение*, а не *изключение*. Следователно, докато първото може основателно да се тълкува широко, второто трябва да се тълкува ограничително.

66. Второ, структурата и текстът на определението за колективни уволнения не съответстват на понятието за „изключителни“ случаи. Случаите, които те обхващат, всъщност са доста регулярно явление, за жалост. Ето защо за тези уволнения е предвидено широко определение и три различни прага за уволненията, които се извършват за срок от 30 дни, в зависимост от броя на работниците в съответното предприятие, както и отделен праг за съкращенията, които се извършват за срок от 90 дни. Това детайлно уточняване показва, че колективните уволнения се извършват достатъчно често, за да е уместно да бъдат класифицирани в зависимост от срока, големината на предприятието и броя на уволненията през разглеждания период.

<sup>56</sup> Решение от 12 октомври 2004 г., Комисия/Португалия (C-55/02, EU:C:2004:605, т. 48 и цитираната съдебна практика).

<sup>57</sup> Решение от 12 октомври 2004 г., Комисия/Португалия (C-55/02, EU:C:2004:605, т. 50). Подчертавам използването на израза „*всяко* нежелано от работника, тоест извършено без неговото съгласие, прекратяване на трудовия договор“ (курсивът е мой). Според мен с този израз Съдът придава широк смисъл на понятието „уволнение“, с което разширява защитата, предоставена от Директивата за колективните уволнения.

<sup>58</sup> Решение от 10 декември 2009 г., Rodríguez Mayorga и др. (C-323/08, EU:C:2009:770, т. 34).

67. Трето, генезисът и историята на Директивата за колективните уволнения също показват, че случаите на колективни уволнения не са „изключителни“. Предложението на Комисията за директива е представено на Съвета още през 1972 г.<sup>59</sup> В него Комисията подчертава, че различията в законодателството на държавите членки в областта на колективните уволнения има пряко въздействие върху функционирането на общия пазар. Тези различия в законодателството пораждаат несъответствия в условията на конкуренция, което повлиява решенията на предприятията, особено мултинационалните, относно разпределението на свободните длъжности. Следователно те са в ущърб на балансираното общо и регионално развитие и възпрепятстват подобряването на условията на живот и труд на работниците<sup>60</sup>. Директива 75/129, която предшества Директивата за колективните уволнения, е надлежно приета в началото на 1975 г. Налице е удивително сходство с действащото понастоящем законодателство в начина, по който в тази директива подробно се уточняват кои случаи са колективни уволнения по смисъла на нейните разпоредби<sup>61</sup>.

68. Следователно Директивата за колективните уволнения е предназначена да уреди положения, които се срещат достатъчно често, за да оказват въздействие върху функционирането на общия пазар, и които имат очевидни последици за условията на живот и труд на работниците.

69. Без съмнение, е възможно да възникнат положения, в които да са налице основания дадено колективно уволнение да се квалифицира като „изключителен случай“ по смисъла на член 10, точка 1 от Директивата за майчинството: например когато се прекратява дейността на предприятието или се закрива цял сектор от нея. В действителност самата Директива за колективните уволнения предвижда специални разпоредби относно съкращенията, които произтичат от прекратяването на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, като в този случай установените в член 4 изчаквателни срокове не се прилагат<sup>62</sup>. Въпросната разпоредба показва, че в контекста на тази директива съществуват положения, които всъщност могат да се приемат за изключителни. Това според мен не означава, че *всяко* колективно уволнение е „изключителен случай“ за целите на дерогацията на забраната за уволнение по член 10, точка 1 от Директивата за майчинството<sup>63</sup>.

70. Предвид изложеното стигам до извода, че условията, при които член 10, точка 1 от Директивата за майчинството допуска уволнение на бременна работничка — а именно „изключителни случаи, които не са свързани с [нейното] положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика“, не следва да се тълкуват в смисъл, че съответстват точно на израза „една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ в текста на член 1, параграф 1, буква а) от Директивата за колективните уволнения. При определени обстоятелства е възможно дадено положение, което води до колективно уволнение, да се квалифицира като „изключителен случай“ по смисъла на първата спомената разпоредба. Националната юрисдикция следва да провери дали са налице такива обстоятелства.

59 Предложение за директива на Съвета за хармонизиране на законодателствата на държавите членки относно съкращенията (представено от Комисията на Съвета), COM(72) 1400.

60 Вж. второто съображение от предложението за директива на Съвета за хармонизиране на законодателствата на държавите членки относно съкращенията (представено от Комисията на Съвета), COM(72) 1400.

61 Член 1, параграф 1, буква а) от Директивата за колективните уволнения.

62 Член 4, параграф 4 от Директивата за колективните уволнения.

63 Тук, по изключение, не съм съгласна с мнението на моя уважаван колега, покойния генерален адвокат Ruiz-Jarabo Colomer, изказано за изчерпателност в заключението му по дело Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:267) (дело, което не се отнася до колективно уволнение). Според него (т. 44) „колективното уволнение по финансови, технически, организационни или производствени причини, отнасящи се до дадено предприятие, би изпълнило изискването за „изключителни случаи, които не са свързани [с бременността]“.

### ***По втория въпрос***

71. С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали, за да може да се направи позоваване на предвидената за „изключителни случаи“ дерогация, позволяваща уволнението на бременна работничка в случай на колективно уволнение, член 10, точка 1 от Директивата за майчинството изисква да е невъзможно работничката да бъде преместена на друга работа. Този въпрос е свързан с първия, доколкото се отнася до обхвата на хипотезата на „изключителни случаи“ по член 10, точка 1 от Директивата за майчинството.

72. В това отношение от вече изложения по-горе анализ на израза „изключителни случаи“ в контекста на член 10, точка 1 от Директивата за майчинството и определението за колективни уволнения<sup>64</sup> следва, че за да бъде законно уволнението на бременна работничка, не е достатъчно да се изтъкнат причини във връзка с длъжността ѝ в случай на колективно уволнение (а всъщност и извън този контекст). Трябва да липсва приемлива възможност за преместване на бременната работничка на друга подходяща работа. Ако например в дадено предприятие се съкращават всички работни места за секретарки, с изключение на едно, което обаче е заето, е логично да се очаква работодателят да премести бременната работничка на работа като административен помощник, но не и като шофьор или заварчик. Или може да се закрива цял сектор от дейността на това предприятие, в резултат на което уменията на работничката вече да не са необходими<sup>65</sup>.

73. Предвид изложеното стигам до извода, че член 10, точка 1 от Директивата за майчинството трябва да се тълкува в смисъл, че когато в случай на колективно уволнение има приемлива възможност бременната работничка да бъде преместена на друго подходящо работно място, предвидената в тази разпоредба дерогация на забраната за уволнение не се прилага. Националната юрисдикция следва да провери дали това е така в конкретния случай.

### ***По третия, четвъртия и петия въпрос***

74. По начина, по който е формулирала третия, четвъртия и петия въпрос, запитващата юрисдикция, изглежда, иска от Съда да се произнесе по съвместимостта на редица разпоредби от националното право с правото на Съюза.

75. Съгласно постоянната практика на Съда в рамките на производство по член 267 ДФЕС той не може да се произнася по съвместимостта на норми от вътрешното право с правото на Съюза<sup>66</sup>. За сметка на това Съдът е компетентен да предостави на националната юрисдикция всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които ще ѝ позволят да прецени съвместимостта на нормите на вътрешното право с правото на Съюза<sup>67</sup>. За тази цел при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени<sup>68</sup>. Затова такъв ще бъде и моят подход при анализа.

64 Вж. точки 58 и 64—68 по-горе.

65 Вж. точка 69 по-горе.

66 Вж. по-специално решение от 18 май 2017 г., Lahorgue (C-99/16, EU:C:2017:391, т. 22 и цитираната съдебна практика).

67 Решение от 10 декември 2009 г., Rodríguez Mayor и др. (C-323/08, EU:C:2009:770, т. 30).

68 Решение от 20 октомври 2016 г., Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, т. 36).



*По третия въпрос*

76. С третия си въпрос запитващата юрисдикция пита по същество дали член 10 от Директивата за майчинството изисква от държавите членки да осигурят на бременните работнички защита както срещу незаконно уволнение (превантивна закрила), така и срещу последиците от незаконно уволнение (възстановителна закрила).

77. Според запитващата юрисдикция испанското законодателство предоставя на бременните работнички само възстановителна закрила. Тя счита обаче, че член 10, точка 1 се отнася до превантивната закрила, докато член 10, точка 3 обхваща възстановителната закрила.

78. Bankia, Испания и Комисията поддържат, че испанското законодателство е в съответствие с Директивата за майчинството.

79. Съдът вече е изяснил, че „при прилагане на член 10 от [Директивата за майчинството] държавите членки не могат да променят обхвата на понятието „уволнение“, като по този начин лишат от действие предоставената с тази разпоредба защита и препятстват полезното ѝ действие“<sup>69</sup>. Следователно държавите членки трябва надлежно да транспонират в националното право предвидената в Директивата за майчинството защита срещу уволнение.

80. Може ли да се приеме, че национално законодателство, което предоставя защита срещу последиците от незаконно уволнение (възстановителна закрила), но не предвижда отделно защита срещу самото незаконно уволнение (превантивна закрила), изпълнява условията едновременно и на точка 1, и на точка 3 от член 10 от Директивата за майчинството?

81. Според мен както от целта, така и от текста на Директивата за майчинството следва, че отговорът е отрицателен.

82. Целта на тази директива е да защити безопасността и здравето на бременните работнички. Уволнението може да има вреден ефект върху тяхното физическо и психическо състояние<sup>70</sup>. Освен това от текста на петнадесетото съображение, заглавието на член 10 („Забрана за уволнение“) и текста на член 10, точка 1, който недвусмислено изисква от държавите членки да „предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на [бременни работнички]“, следва, че основната цел на законодателя на Съюза при изготвянето на този член е да се осигури защита на бременните работнички от уволнение. Ако въпреки тази забрана възникне положение, при което бременна работничка бъде (незаконно) уволнена, член 10, точка 3 изисква от държавата членка да гарантира на работничката защита „от последиците от незаконно уволнение по смисъла на [член 10, точка 1]“.

83. Наистина (доста странно) в съображението се посочва единствено вредният ефект от „риск[а] от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние“. Рискът от уволнение обаче сам по себе си може да доведе до такива последствия. Уволнението, прекъсването на кариерата и безработицата поставят бременната работничка в ситуация на разочарование, стрес и несигурност. Логично е това положение да има вреден ефект върху физическото и психическото ѝ състояние, включително с оглед на „особено сериозния риск“ — съгласно формулировката на Съда — от подтикване на работничката към доброволно прекъсване на бременността<sup>71</sup>.

69 Решение от 11 октомври 2007 г., Raquay (C-460/06, EU:C:2007:601, т. 32).

70 Член 1 и петнадесетото съображение от Директивата за майчинството.

71 Вж. решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 60 и цитираната съдебна практика). Съдът съвсем ясно посочва, че рискът от уволнение сам по себе си може да има такива последици.

84. Възможностите за последващо поправяне на вредите, след проведено съдебно производство, например чрез заповед за възстановяване на бременната работничка на нейната длъжност, плащане на дължимите ѝ трудови възнаграждения и/или присъждане на обезщетение, несъмнено допринасят за смекчаване на последиците от незаконното уволнение. Малко вероятно е обаче те да отстранят изцяло вредните психически и физически последици, причинени от първоначалното незаконно действие.

85. В този ред на мисли ще припомня, че Съдът тълкува забраната за уволнение широко. Така в решение Рацауа той приема, че „[п]редвид преследваните с [Директивата за майчинството] цели, и по-конкретно целите, преследвани с член 10 от нея, следва да се отбележи, че забраната за уволнение на бременна жена, родилка или кърмачка в периода на защита не се ограничава само до съобщаването на решението за уволнение. Защитата, предоставена с тази разпоредба на посочените работнички, не допуска както вземането на решение за уволнение, така и предприемането на действия, свързани с подготовката му, като предвиждането на окончателно заместване на съответната служителка поради бременност и/или раждане на дете и търсенето на възможност за такова заместване“<sup>72</sup>. От това решение е видно, че за да се изпълнят изискванията на член 10, точка 1, трябва да съществува *широка забрана за самото уволнение*.

86. Следователно според мен член 10 съдържа две отделни изисквания — превантивно (член 10, точка 1) и възстановително (член 10, точка 3). Национални норми, които уреждат само възстановителния аспект, независимо колко са ефикасни, не могат да изпълнят задължението за въвеждане, като първа защитна линия, на забрана за уволнение на бременни работнички освен в „изключителните случаи“, обхванати от дерогацията по член 10, точка 1.

87. Бих искала само да добавя, че съгласно приложимото испанско законодателство незаконното уволнение е „недействително“<sup>73</sup>. Конкретните последици са предмет на националното право и от компетентността на националния съд. Все пак от даденото от запитващата юрисдикция описание на начина, по който се прилага националното право, и от формулировката на третия преюдициален въпрос изглежда, че това средство за правна защита предоставя възстановителна, а не превантивна закрила. Ако това е така, дори да са изпълнени условията на член 10, точка 3 от Директивата за майчинството, очевидно не са спазени изискванията на точка 1 от този член.

88. С оглед на изложеното стигам до извода, че член 10 от Директивата за майчинството изисква от държавите членки да осигурят на бременните работнички защита както срещу самото уволнение (за да изпълнят задълженията си по член 10, точка 1), така и срещу последиците от уволнение, извършено въпреки забраната по член 10, точка 1 (за да изпълнят задълженията си по член 10, точка 3).

#### *По четвъртия въпрос*

89. С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция пита по същество дали член 10, параграф 1 от Директивата за майчинството изисква от държавите членки да гарантират по законодателен път, че в случай на колективно уволнение бременните работнички имат предимство за оставане на работа в предприятието, в което са наети.

90. Bankia, Испания и Комисията дават отрицателен отговор.

<sup>72</sup> Решение от 11 октомври 2007 г. (C-460/06, EU:C:2007:601, т. 33).

<sup>73</sup> Вж. точка 12 по-горе.

91. Този въпрос се отнася до възможността за „оставане на работа в предприятието“, докато вторият преюдициален въпрос се отнася до „преместването на друга работа“. Двете понятия не са синоними. Ако работното място, заемано в момента от бременната работничка, бъде премахнато, тя може да бъде преместена на друга длъжност само ако тази длъжност е свободна (или ако може да бъде създадено свободно работно място чрез прехвърляне на друг работник на друга длъжност и преместване на работничката на така освободената длъжност). „Оставане на работа в предприятието“ означава, че независимо от всичко бременната работничка ще продължи да работи. Това може да се постигне чрез преместването ѝ на друга свободна длъжност; чрез преместването ѝ на друга длъжност и съответно уволнение на титуляря на тази друга длъжност; или чрез запазването на нейното работно място, като се закрие друго и съответно се уволни работникът, който го заема. Следователно задължението да се осигури „оставане на работа в предприятието“, предоставя по-голяма защита на бременната работничка от задължението работодателят да предприеме стъпки само за „преместване на друга работа“. Запитващата юрисдикция пита дали Директивата за майчинството изисква от държавите членки да приемат законодателни актове, предоставящи „предимство“ на бременните работнички пред други категории работници в случай на колективно уволнение. Не е отправен въпрос относно наличието на абсолютно задължение за оставяне на бременната работничка на работа; впрочем според мен е във от съмнение, че предвид дерогацията за „изключителни случаи“ по член 10, точка 1 Директивата за майчинството не налага такова абсолютно задължение.

92. Като отправна точка за отговора на този въпрос приемам защитната цел на Директивата за майчинството, забраната за уволнение по член 10, точка 1 от тази директива и предвидената в нея ограничена дерогация, позволяваща уволнението на бременни работнички само в „изключителни случаи“. Ако тези елементи са транспонирани правилно в националното законодателство, то би следвало да гарантира, че бременната работничка действително ще остане на работа в случай на колективно уволнение.

93. В това отношение, когато националното законодателство или установената в страната практика *предвиждат* изрично — в договореностите относно колективните уволнения — предимство за оставане на работа в предприятието на определени други групи работници (например такива със семейни ангажименти или с увреждания), може да възникне риск и работодателят, и представителите на работниците неумишлено да пренебрегнат изискванията на „общите правила“ на националното законодателство, защитаващи бременните работнички от уволнение, освен в изключителни случаи. Ако това се случи и бременна работничка бъде уволнена само поради прилагане на общите критерии, договорени за всички работници на предприятието в случай на колективно уволнение, уволнението на тази работничка ще бъде незаконно.

94. При това Директивата за майчинството не съдържа специално изискване да се *задължи* държавата членка да приеме специално законодателство, така че бременните работнички да се ползват с „предимство за оставане на работа в предприятието“ в случай на колективно уволнение. (Не е изненадващо, че) такова задължение не се съдържа и в Директивата за колективните уволнения.

95. Във връзка с това припомням, че Съдът разглежда сходен въпрос по дело Jiménez Melgar, което се отнася до неподновяването на срочния договор на бременна работничка<sup>74</sup>. Сред разгледаните в посоченото дело въпроси е дали „като разрешава дерогиране на забраната за уволнение на бременни работнички [...] в случаи, „които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика“, член 10, точка 1 от [Директивата за майчинството] изисква от държавите членки да укажат причините за уволнението на такива работнички“. Съдът приема, че член 10, точка 1 не изисква от държавите членки да уточнят конкретните основания, поради които такива работнички могат да бъдат уволнени; но тъй като Директивата за майчинството установява минимални изисквания, тя по никакъв начин не възпрепятства държавите членки да предвидят по-голяма защита за тези работнички по този начин, ако желаят<sup>75</sup>.

96. Следвайки същата линия на разсъждение, стигам до извода, че член 10, точка 1 от Директивата за майчинството не изисква от държавите членки да предвидят специални разпоредби, предоставящи предимство на бременните работнички за оставане на работа в предприятието в случай на колективно уволнение. Държавите членки си запазват свободата да предвидят такива разпоредби като допълнителна защита или в интерес на правната сигурност, ако желаят.

#### *По петия въпрос*

97. С петия си въпрос запитващата юрисдикция пита дали може да се счита за съответстващо на член 10, точка 2 от Директивата за майчинството уведомление за уволнение като това в главното производство, с което бременна работничка е уволнена в рамките на процедура за колективно уволнение, макар то изобщо да не посочва наличието на изключителни основания за нейното уволнение, в допълнение към основанията за колективно уволнение.

98. Испания и Комисията дават утвърдителен отговор. Bankia изтъква в съдебното заседание, че е достатъчно причините за уволнението да бъдат съобщени на работничката в писмен вид.

99. Съгласно член 4, параграф 1 от Директивата за колективните уволнения предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на съответното уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието.

100. Член 10, точка 2 от Директивата за майчинството установява точно такова индивидуално право за бременните работнички. За да е валидно, предизвестието за уволнение на такава работничка трябва i) да бъде в писмен вид и ii) да посочва основателни мотиви за уволнението. Петият преюдициален въпрос се отнася до второто споменато условие.

101. По мое мнение изразът „основателни мотиви“ означава, първо, че предизвестието за уволнение трябва да посочва мотивите за уволнението и второ, че тези мотиви трябва да са в съответствие с изискванията на Директивата за майчинството.

74 Решение от 4 октомври 2001 г., Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509). В това решение (т. 47) Съдът приема, че „[м]акар предвидената в член 10 от [Директивата за майчинството] забрана за уволнение да се прилага както за трудовите договори за неопределен срок, така и за срочните трудови договори, неподновяването на такъв договор след изтичането на уговорения в него срок на действие се счита за уволнение, забранено от тази разпоредба. Когато обаче неподновяването на срочен трудов договор е мотивирано от бременността на работничката, то представлява пряка дискриминация, основана на пола, в противоречие с член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1 от Директива 76/207“.

75 Решение от 4 октомври 2001 г., Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, т. 37 и 38).

102. Релевантните изисквания на Директивата за майчинството се съдържат в дерогацията на забраната за уволнение по член 10, точка 1. Следователно предизвестие за уволнение трябва да излага фактите и съображенията, въз основа на които работодателят причислява бременната работничка, която възнамерява да уволни, към категорията „изключителни случаи, които не са свързани с [бременността]“, позволяващи уволнението ѝ.

103. Когато става въпрос за колективно уволнение, посочените изисквания не могат да се считат за изпълнени, в случай че предизвестие за уволнение посочва единствено общите основания за съкращенията и критериите за подбор, но не изяснява защо уволнението на бременна работничка е допустимо поради специфичните обстоятелства на въпросното колективно уволнение, които го определят като „изключителен случай“.

104. А как стоят нещата, ако работодателят узнае за бременността на работничката едва след като я е уведомил, че ще бъде уволнена? Според мен, след като е узнал това, работодателят трябва да преразгледа решението за уволнение с оглед на забраната по член 10, точка 1 от Директивата за майчинството, транспонирана в националното право. Той може да потвърди решението за уволнение само ако счете, че колективното уволнение попада в категорията „изключителни случаи“ съгласно член 10, точка 1. В такъв случай той ще трябва да изпрати ново предизвестие за уволнение, което да отговаря на условията, предвидени в член 10, точка 2 от Директивата за майчинството.

105. Предвид изложеното стигам до извода, че за да бъдат изпълнени изискванията на член 10, точка 2 от Директивата за майчинството, предизвестие за уволнение трябва да бъде в писмен вид и да посочва основателни мотиви относно позволяващите уволнението изключителни случаи, които не са свързани с бременността. Националната юрисдикция следва да провери дали това е така в конкретния случай.

## **Заключение**

106. С оглед на всички изложени по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуния, Испания) преюдициални въпроси по следния начин:

- Условията, при които член 10, точка 1 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки допуска уволнение на бременна работничка, не съответстват точно на израза „една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ в текста на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения. При определени обстоятелства е възможно дадено положение, което води до колективно уволнение, да се квалифицира като „изключителен случай“ по смисъла на първата спомената разпоредба. Националната юрисдикция следва да провери дали са налице такива обстоятелства.
- Член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че когато в случай на колективно уволнение има приемлива възможност бременната работничка да бъде преместена на друго подходящо работно място, предвидената в тази разпоредба дерогация на забраната за уволнение не се прилага. Националната юрисдикция следва да провери дали това е така в конкретния случай.

- Член 10 от Директива 92/85 изисква от държавите членки да осигурят на бременните работнички защита както срещу самото уволнение (за да изпълнят задълженията си по член 10, точка 1), така и срещу последиците от уволнение, извършено въпреки забраната по член 10, точка 1 (за да изпълнят задълженията си по член 10, точка 3).
- Член 10, точка 1 от Директива 92/85 не изисква от държавите членки да предвидят специални разпоредби, предоставящи предимство на бременните работнички за оставане на работа в предприятието в случай на колективно уволнение. Държавите членки си запазват свободата да предвидят такива разпоредби като допълнителна защита или в интерес на правната сигурност, ако желаят.
- За да бъдат изпълнени изискванията на член 10, точка 2 от Директива 92/85, предизвестие за уволнение трябва да бъде в писмен вид и да посочва основателни мотиви относно позволяващите уволнението изключителни случаи, които не са свързани с бременността. Националната юрисдикция следва да провери дали това е така в конкретния случай.