



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

22 февруари 2018 година \*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 92/85/ЕИО — Мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки — Член 2, буква а) — Член 10, точки 1—3 — Забрана за уволнение на работничка в периода от началото на бременността до края на отпуска ѝ по майчинство — Приложно поле — Изключителни случаи, несвързани с положението на бременната работничка — Директива 98/59/ЕО — Колективни уволнения — Член 1, параграф 1, буква а) — Причини, несвързани с конкретните работници — Бременна работничка, уволнена при колективно уволнение — Мотивиране на уволнението — Предимство на работничката да остане на работа — Предимство за преместване на друга работа“

По дело C-103/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуня, Испания) с акт от 20 януари 2016 г., постъпил в Съда на 19 февруари 2016 г., в рамките на производство по дело

**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)**

в присъствието на:

**Ministerio Fiscal,**

\* Език на производството: испански.

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: L. Bay Larsen, председател на състава, J. Malenovský, M. Safjan (докладчик),  
D. Šváby и M. Vilaras, съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 26 януари  
2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Bankia SA, от C. Rodríguez Elias и V. García González, abogados,
- за испанското правителство, от M. J. García-Valdecasas Dorrego и A. Gavela Llopis, в  
качеството на представители,
- за Европейската комисия, от C. Valero, A. Szmytkowska и S. Pardo Quintillán, в качеството на  
представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от  
14 септември 2017 г.,

постанови настоящото

**Решение**

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 10, точки 1 и 2 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 (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) и 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 (ОВ L 225, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български  
език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).
- 2 Запитването е отправено във връзка със спор между г-жа Jessica Porras Guisado, от една страна, и  
Bankia SA, различни синдикални секции и Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Фонд за  
гарантиране на трудовите възнаграждения, Испания), от друга страна, за това дали уволнението  
на г-жа Porras Guisado, извършено при колективно уволнение, докато тя е била бременна, е  
законосъобразно.

## Правна уредба

### Правото на Съюза

#### Директива 92/85

- 3 Съгласно първо, седмо, осмо и петнадесето съображение от Директива 92/85:

„като има предвид, че съгласно член 118а от Договора [за ЕИО] Съветът приема чрез директиви минималните изисквания за насърчаване подобряването на работната среда, с цел да се защитят здравето и безопасността на работниците;

[...]

като има предвид, че член 15 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. 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)] предвижда, че особено рисковите групи трябва да бъдат защитени от специфичните за тях рискове;

като има предвид, че бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, трябва да се считат за особено рискова група в много отношения, и че трябва да се предприемат мерки по отношение на тяхната безопасност и здраве;

[...]

като има предвид, че рискът от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние, може да има вреден ефект върху физическото и [психическото] състояние на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки; като има предвид, че е необходимо да се приемат разпоредби, с които да се забрани уволнение на такова основание“.

- 4 Член 1 от Директива 92/85, озаглавен „Цел“, предвижда в параграф 1 следното:

„Целта на настоящата директива, която е Десетата специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО, е да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки“.

- 5 Член 2 от Директива 92/85, озаглавен „Определения“, гласи:

„За целите на настоящата директива:

- а) „бременна работничка“ е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;
- б) „работничка родилка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика;

в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика“.

6 Член 10 от посочената директива, озаглавен „Забрана за уволнение“, предвижда:

„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“.

*Директива 98/59*

7 Съгласно съображения 2—4 и 7 от Директива 98/59:

- „(2) като има предвид, че е важно да бъде предоставена по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения, отчитайки същевременно необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в рамките на Общността;
- (3) като има предвид, че въпреки нарастващото сближаване, все още остават различия 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;
- (4) като има предвид, че тези различия могат да окажат пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар;

[...]

- (7) като има предвид, че за тази цел трябва да бъде насърчавано сближаването на законодателствата, като същевременно се запазва подобрието по смисъла на член 117 от Договора [за ЕИО]“.

- 8 Член 1 от тази директива, намиращ се в озаглавения „Определения и приложно поле“ раздел I, гласи в параграф 1, буква а) следното:

„По смисъла на настоящата директива:

а) „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:

i) 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,

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

- 9 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Информирание и консултиране“, предвижда в параграфи 1 и 2 следното:

„1. „Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с [представителите на] работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, *inter alia*, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

Държавите членки могат да предвидят, че представителите на работниците могат да ползват услугите на експерти в съответствие с националното законодателство и/или практика.

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

а) им предоставят цялата необходима информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено 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;

v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор;

vi) метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика.

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v)“.

### *Испанското право*

10 Отнасящият се до колективното уволнение член 51 от преработения текст на Закона за статута на работниците, одобрен с Кралски законодателен декрет 1/1995 (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995) от 24 март 1995 г. (BOE бр. 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654), в редакцията му, приложима към момента на настъпване на фактите по главното производство (наричан по-нататък „Статутът на работниците“), гласи:

„1. По смисъла на разпоредбите на [Статута на работниците] „колективно уволнение“ означава прекратяването на трудови договори по икономически, технически, организационни или производствени причини, когато в рамките на 90 дни се прекратят договорите на поне:

- a) 10 работници в предприятия, в които са наети повече от 100 работници;
- b) 10 % от броя на работниците в предприятия, в които са наети между 100 и 300 работници;
- c) 30 работници в предприятия, в които са наети повече от 300 работници.

Счита се, че са налице икономически причини, когато резултатите на предприятието сочат лошо икономическо състояние, например при действителни или прогнозни загуби или устойчиво намаляване на равнището на обичайните парични постъпления или продажбите. Във всеки случай се счита, че намаляването е устойчиво, ако в продължение на три последователни тримесечия равнището на обичайните парични постъпления или продажбите за тримесечие е по-ниско от записаното за същото тримесечие през предходната година.

[...]

2. Преди колективното уволнение се провеждат консултации с представителите на работниците в продължение на най-много 30 календарни дни, а за предприятия с по-малко от 50 работници — в продължение на най-много 15 дни. При консултациите с представителите на работниците се разглеждат най-малкото възможностите за избягване или намаляване на броя на колективните уволнения и за смекчаване на последиците от тях чрез съпътстващи социални мерки като например преместване на друга работа, професионално обучение или преквалификация с цел по-лесно намиране на работа. Консултациите се провеждат в рамките на специална преговорна комисия, като в случаите, когато работодателят има няколко обекта, те се отнасят само до обектите, засегнати от процедурата за колективно уволнение. [...]

[...]

Работодателят уведомява представителите на работниците за началото на периода за консултации с писмо, копие от което се изпраща до органа по заетостта. Това писмо съдържа следната информация:

- a) причините за колективното уволнение в съответствие с предвиденото в параграф 1;
- b) броя на работниците, които ще бъдат уволнени, и професионалните групи, към които те принадлежат;
- c) броя на нормално заетите работници през последната година и професионалните групи, към които те принадлежат;
- d) периода, през който ще се извършат уволненията;

- e) критериите за подбор на работниците, които ще бъдат уволнени;
- f) копие от съобщението, с което ръководството на предприятието уведомява работниците или техните представители за намерението си да започне процедура за колективно уволнение;
- g) самоличността на участващите в преговорната комисия представители на работниците или евентуално посочване, че такава не е учредена в законоустановените срокове;

[...]

5. В случаите по този член представителите на работниците имат предимство за оставане на работа в предприятието. По силата на колективен трудов договор или споразумение, сключено по време на консултациите, е възможно предимство за оставане на работа в предприятието да се предостави на други групи работници, например такива със семейни ангажименти, на определена възраст или с увреждания.

[...]“.

- 11 Член 52 от Статута на работниците, отнасящ се до прекратяването на трудовия договор по обективни причини, предвижда:

„(1) Трудовият договор може да бъде прекратен:

[...]

- c) когато настъпи някое от основанията, предвидени в член 51, параграф 1 от [Статута на работниците], и прекратяването засяга по-малък брой работници от посочения в тази разпоредба.

[...]“.

- 12 Член 53 от Статута на работниците, отнасящ се до формата и последиците от прекратяването на трудовия договор по обективни причини, гласи следното:

„1. При уволнение на основанията, посочени в предходния член, трябва да се спазят следните изисквания:

- a) работникът да бъде уведомен писмено за причината за уволнението,
- b) на работника да бъде предоставено, едновременно с писменото уведомление, обезщетение в размер на трудовото му възнаграждение за 20 дни, за всяка година трудов стаж, като за периодите под една година обезщетението е пропорционално на броя на месеците, през които лицето е работило, и общият му размер не може да надвишава 12 месечни заплати.

Ако решението за прекратяване на трудовия договор на основание член 52, буква c) от [Статута на работниците] е по икономически причини и това икономическо състояние е пречка на работника да се изплати посоченото в предходната алинея обезщетение, работодателят може да откаже да изплати същото и съответно да посочи в писменото съобщение това обстоятелство, като работникът си запазва правото да поиска плащане, когато решението за прекратяване на договора влезе в сила;

- c) да бъде дадено предизвестие със срок от 15 дни между връчването на съобщението на работника и прекратяването на трудовия договор. В хипотезата по член 52, буква c) копие от писменото предизвестие се връчва за сведение на представителите на работниците;



[...]

3. Решението за прекратяване на трудовия договор може да се обжалва така както се обжалва решението за дисциплинарно уволнение.

4. Когато решението на работодателя да прекрати трудовия договор е на основание, което конституцията или законът определят като дискриминационно и съответно забраняват, или когато е прието в нарушение на основни права и обществени свободи на работника, то е недействително и съдът трябва служебно да обяви тази недействителност.

Решението за прекратяване на трудовия договор е недействително и в следните случаи:

- a) когато е взето в период на временно спиране на действието на трудовия договор поради майчинство, риск по време на бременността, риск по време на естественото кърмене, заболяване, причинено от бременността, раждането или естественото кърмене, осиновяване или приемане на дете в семейството или отпуск по бащинство, в съответствие с член 45, параграф 1 буква d) [от Статута на работниците], или когато поради датата на връчването му срокът на даденото предизвестие изтича през посочения период;
- b) когато се отнася до бременна работничка, считано от началото на бременността до началото на периода на временно спиране на действието на трудовия договор по буква a), или до работник, който е поискал или ползва някой от отпуските по член 37, параграфи 4, 4а и 5 [от Статута на работниците], или който е поискал или ползва отпуск по член 46, параграф 3 от този закон; когато е взето по отношение на работничка, жертва на домашно насилие, поради това че е упражнила правата си на намаляване или реорганизация на работното време, на географска мобилност, на промяна на местоработата или на временно спиране на действието на трудовия договор при условията, предвидени в [Статута на работниците];
- c) когато се отнася до работник, завърнал се на работа след период на временно спиране на действието на трудовия договор поради майчинство, осиновяване или приемане на дете в семейството или отпуск по бащинство, при условие че не са изминали повече от девет месеца от раждането, осиновяването или приемането на детето в семейството.

Предвиденото в предходните букви се прилага, освен ако в тези случаи решението за прекратяване на трудовия договор е обявено за законосъобразно поради наличието на основания, които не са свързани с бременността или с упражняването на правото на посочените по-горе отпуска.

Решението за прекратяване на трудовия договор е законосъобразно, ако е установено, че основанието за приемането му е настъпило и условията, предвидени в параграф 1 от този член, са изпълнени. В останалите случаи то се обявява за незаконосъобразно.

Липсата на предизвестие или извинимата грешка при изчисляването на обезщетението не правят уволнението незаконосъобразно, като това не засяга задължението на работодателя да изплати заплатите за този период или да изплати точния размер на обезщетението, при това независимо от евентуалните други последици.



5. Съдебното решение за обявяване на недействителността, законосъобразността или незаконосъобразността на решението за прекратяване на трудовия договор има същите последици като предвидените във връзка с дисциплинарното уволнение, със следните уточнения:

- a) ако решението за прекратяване на трудовия договор бъде обявено за законосъобразно, работникът има право да получи обезщетението по параграф 1 от този член, съответно да го задържи, ако вече го е получил, и се счита за безработен по независещи от него причини;
- b) ако решението за прекратяване на трудовия договор бъде обявено за незаконосъобразно и работодателят възстанови работника на работа, същият е длъжен да върне полученото обезщетение. Ако вместо да бъде възстановен на работа работникът получи икономическа компенсация, същата се намалява с размера на въпросното обезщетение“.

13 Член 55 от Статута на работниците, отнасящ се до формата и последиците от дисциплинарно уволнение, гласи в параграфи 5 и 6 следното:

„5. Уволнение на основание, което конституцията или законът определят като дискриминационно и съответно забраняват, или в нарушение на основните права и обществени свободи на работника е недействително.

Уволнението е недействително и в следните случаи:

- a) когато е извършено в период на временно спиране на действието на трудовия договор поради майчинство, риск по време на бременността, риск по време на естественото кърмене, заболяване, причинено от бременността, раждането или естественото кърмене, осиновяване или приемане на дете в семейството или отпуск по бащинство, в съответствие с член 45, параграф 1 буква d) [от Статута на работниците], или когато поради датата на съобщаването му срокът на даденото предизвестие изтича през посочения период;
- b) когато става въпрос за бременна работничка, считано от началото на бременността до началото на периода на временно спиране на действието на трудовия договор по буква а), или до работник, който е поискал или ползва някой от отпуските по член 37, параграфи 4, 4а и 5 [от Статута на работниците], или който е поискал или ползва отпуск по член 46, параграф 3 от този закон; когато става въпрос за работничка, жертва на домашно насилие, уволнена поради това че е упражнила правата си на намаляване или реорганизация на работното време, на географска мобилност, на промяна на местоработата или на временно спиране на действието на трудовия договор при условията, предвидени в [Статута на работниците];
- c) когато става въпрос за работник, завърнал се на работа след период на временно спиране на действието на трудовия договор поради майчинство, осиновяване или приемане на дете в семейството или отпуск по бащинство, при условие че не са изминали повече от девет месеца от раждането, осиновяването или приемането на детето в семейството.

Предвиденото в предходните букви се прилага, освен ако в тези случаи уволнението е обявено за законосъобразно поради наличието на основания, които не са свързани с бременността или с упражняването на правото на посочените по-горе отпуски.

6. След като уволнението бъде обявено за недействително, работникът трябва незабавно да бъде възстановен на работа и да му бъдат изплатени дължимите възнаграждения“.

14 Член 13 от Кралски декрет 1483/2012 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, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada) от 29 октомври 2012 г. (BOE бр. 261 от 30 октомври 2012 г., стр. 76292) гласи:

„1. В съответствие с предвиденото в член 51, параграф 5 и член 68, буква b) от [Статута на работниците] и член 10, параграф 3 от Органичен закон 11/1985 от 2 август 1985 г. за синдикалната свобода [(Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical) представителите на работниците имат предимство за оставане на работа в предприятието спрямо останалите работници, засегнати от процедурата за колективно уволнение.

2. Предимство за оставане на работа в предприятието имат и други групи работници, например такива със семейни ангажименти, на определена възраст или с увреждания, когато това е договорено с колективен трудов договор или в споразумение, сключено по време на консултациите.

3. В окончателното решение за колективно уволнение съгласно член 12 се посочват причините, поради които определени работници се ползват с предимство за оставане на работа в предприятието“.

15 Член 122, параграф 2 от Закон 36/2011 за съдилищата по трудово- и осигурителноправни спорове (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social) от 10 октомври 2011 г. (BOE бр. 245 от 11 октомври 2011 г., стр. 106584) в редакцията му, приложима към датата на настъпване на фактите по главното производство, предвижда:

„Решението за прекратяване на трудовия договор е недействително:

[...]

b) когато е взето с цел заобикаляне на разпоредбите относно колективните уволнения, в случаите, посочени в член 51, параграф 1, последна алинея от [Статута на работниците];

c) когато е взето в период на временно спиране на действието на трудовия договор поради майчинство, риск по време на бременността, риск по време на естественото кърмене, заболяване, причинено от бременността, раждането или естественото кърмене, осиновяване или приемане на дете в семейството или отпуск бащинство, в съответствие с член 45, параграф 1 буква d) от [Статута на работниците], или когато поради датата на връчването му срокът на даденото предизвестие изтича през посочения период;

d) когато става въпрос за бременна работничка, считано от началото на бременността до началото на периода на временно спиране на действието на трудовия договор по буква c), или до работник, който е поискал или ползва някой от отпуските по член 37, параграфи 4, 4а и 5 от [Статута на работниците], или който е поискал или ползва отпуск по член 46, параграф 3 от същия закон; когато става въпрос за работничка, жертва на домашно насилие, уволнена поради това че е упражнила правата си на намаляване или реорганизация на работното време, на географска мобилност, на промяна на местоработата или на временно спиране на действието на трудовия договор при условията, предвидени в Статута на работниците;

e) когато става въпрос за работник, завърнал се на работа след период на временно спиране на действието на трудовия договор поради майчинство, осиновяване или приемане на дете в семейството или отпуск по бащинство, при условие че не са изминали повече от девет месеца от раждането, осиновяването или приемането на детето в семейството.

Предвиденото в букви с), d) и е) се прилага, освен ако в тези случаи решението за прекратяване на трудовия договор е обявено за законосъобразно поради наличието на основания, които не са свързани с бременността или с упражняването на правото на посочените по-горе отпуски.

[...]“.

### **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

- 16 На 18 април 2006 г. г-жа Porras Guisado е назначена от Bankia.
- 17 На 9 януари 2013 г. Bankia започва консултации с представителите на работниците, а именно синдикалните секции на CCOO, на UGT, на ACCAM, на SATE и на CSICA, във връзка с предстоящо колективно уволнение.
- 18 На 8 февруари 2013 г. преговорната комисия, посочена в член 51, параграф 2 от Статута на работниците, постига споразумение, отнасящо се в частност до предстоящото колективно уволнение, промяната на условията на труд и функционалната и географската мобилност (наричано по-нататък „споразумението от 8 февруари 2013 г.“).
- 19 От акта за преюдициално запитване е видно, че съгласно протокола към това споразумение критериите за подбор на лицата, засегнати от взетото пряко от предприятието решение за уволнение, са следните:
- „1) Подборът ще обхваща провинцията или групите и/или функционалните единици на централните служби, в които работниците са наети на работа.
  - 2) В този смисъл, след като се приспадат работните места, които предприятието възнамерява да съкрати вследствие на процедурата по присъединяване [към програмата за доброволно напускане срещу обезщетение] и се издавят бройките на лицата, засегнати от процеси на географска мобилност и преместване на друга работа в отговор на нуждите, възникнали поради доброволното напускане на служителите [...], предприятието определя лицата, засегнати от колективното уволнение съобразно обхвата на споразумението, като отчита резултатите от проведените процедури за оценяване на уменията и потенциала“.
- 20 Същият този протокол съдържа критерии във връзка с предимството за оставане на работа, а именно:
- „1) В случаите на брак или фактическо брачно съжителство предимство може да се предостави само на едното от двете лица по техен избор, в съответствие със служебните нужди и изисквания профил, като за изпълнението на този критерий може да е нужно преместване на друго място.
  - 2) В случаите, когато се съкращава длъжността на служители с призната и потвърдена от компетентните органи на съответната автономна област неработоспособност над 33 %, предприятието премества евентуално тези служители на друга длъжност, стига същата да отговаря на професионалния им профил“.
- 21 На 13 ноември 2013 г. Bankia връчва на г-жа Porras Guisado уведомление за уволнение, в което се посочва следното:
- „[...] В конкретния случай на провинция Барселона [Испания], 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 предвиденото [в споразумението от 8 февруари 2013 г.]

В това отношение като резултат от оценяването, извършено в предприятието през периода за консултации с оглед на приемането на споразумението от 8 февруари 2013 г. и представляващо неразделна част от същото, 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.“.

- 22 В деня на връчването на това уведомление за уволнение г-жа Porras Guisado получава от Bankia парична сума като обезщетение.
- 23 Към момента на уволнението ѝ г-жа Porras Guisado е бременна.
- 24 На 9 януари 2014 г. тя отправя искане за помирително производство, което се провежда без успех.
- 25 На 3 февруари 2014 г. г-жа Porras Guisado оспорва уволнението пред Juzgado de lo Social № 1 de Mataró (Трудов съд № 1, Матаро, Испания), който отхвърля иска ѝ с решение от 25 февруари 2015 г.
- 26 Г-жа Porras Guisado подава срещу това решение въззивна жалба пред запитващата юрисдикция, а именно Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуния, Испания).
- 27 Този съд подчертава, че преюдициалното запитване не се отнася до защитата от дискриминационни действия, въведена с 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 (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262). Целта на това запитване била да се установи дали испанската правна уредба правилно транспонира член 10 от Директива 92/85, който забранява, освен в изключителни случаи, уволнението на бременни работнички.
- 28 При тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуния) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
  - „1) Трябва ли съдържащият се в член 10, точка 1 от Директива [92/85] 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 и на работнички родилки или кърмачки, 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 Директива [98/59], 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 и на работнички родилки или кърмачки, съгласно член 10, точка 1 от Директива 92/85, трябва ли да се изисква да е невъзможно съответната 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 Директива 92/85, който забранява уволнението на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, 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 Директива 92/85 национално законодателство като действащото в Испания, което в случай на колективно уволнение не предоставя на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки предимство за оставане на работа в съответното предприятие?
- 5) Съответства ли на член 10, точка 2 от Директива 92/85 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?“.

### **По преюдициалните въпроси**

#### ***По допустимостта на преюдициалното запитване***

*По твърдението, че не са спазени националните процесуални правила*

- 29 Bankia поддържа, че преюдициалното запитване е недопустимо, тъй като запитващата юрисдикция не е спазила националните процесуални правила. Всъщност в спора по главното производство г-жа Porras Guisado изтъкнала едва на етапа на въззивното обжалване нарушение на Директива 92/85. Съгласно националните процесуални правила обаче не било допустимо да се посочва ново основание на иска, различно от изложените в исковата молба.
- 30 Във всеки случай съгласно практиката на испанските съдилища г-жа Porras Guisado не била процесуално легитимирана да оспори с индивидуален иск срещу уволнението си договорените между Bankia и представителите на работниците и описани в споразумението от 8 февруари 2013 г. критерии за подбор на работниците, които остават на работа в предприятието.
- 31 В това отношение следва да се припомни, от една страна, че в рамките на член 267 ДФЕС Съдът не е компетентен да се произнася нито по тълкуването на законовите или подзаконовите национални разпоредби, нито по съответствието на такива разпоредби с правото на Съюза, и от друга страна, че Съдът не следва да проверява дали актът за преюдициално запитване е постановен съобразно националните правила за съдебната организация и съдопроизводството (решение от 7 юли 2016 г., Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, т. 22 и цитираната съдебна практика).
- 32 Следователно доводът, че не са спазени националните процесуални правила, не може да доведе, в случая, до отхвърляне на преюдициалното запитване като недопустимо.



*По твърдението, че преюдициалните въпроси са хипотетични*

- 33 Bankia подчертава, че към датата на уволнението си г-жа Porras Guisado не го е била уведомила за своята бременност. При това положение, с оглед на определението на понятието „бременна работничка“ в член 2, буква а) от Директива 92/85, посочената директива не била приложима към спора в главното производство. Следователно поставените от запитващата юрисдикция въпроси били от хипотетично естество.
- 34 В това отношение следва да се припомни, че в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство, което представлява инструмент за сътрудничество между Съда и националните юрисдикции, въпросите относно правото на Съюза по презумпция са относими. Съдът може да откаже да се произнесе по преюдициален въпрос, отправен от национална юрисдикция съгласно член 267 ДФЕС, само когато не са спазени по-специално изискванията относно съдържанието на преюдициалното запитване в член 94 от Процедурния правилник на Съда или когато е очевидно, че исканото от националната юрисдикция тълкуване или преценка на валидността на норма от правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или предмета на спора по главното производство, или когато въпросът е хипотетичен (решение от 28 март 2017 г., Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, т. 50 и цитираната съдебна практика).
- 35 В случая запитващата юрисдикция, както е посочено в точка 27 от настоящото решение, уточнява, че целта на преюдициалното запитване е да се установи дали испанската правна уредба правилно транспонира член 10 от Директива 92/85, който забранява, освен в изключителни случаи, уволнението на бременни работнички.
- 36 Безспорно е, че г-жа Porras Guisado е била бременна към момента на уволнението си. От друга страна, от предоставената на Съда преписка става ясно, че в националното производство тя поддържа, че към същия този момент е била уведомила своите колеги и началници за бременността си.
- 37 При това положение и при липсата на данни от запитващата юрисдикция за противното следва да се констатира, че същата приема за установено, че по отношение на г-жа Porras Guisado член 10 от Директива 92/85 е приложим.
- 38 При тези обстоятелства не е очевидно, че поставените въпроси са хипотетични или нямат връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство.
- 39 При това положение преюдициалното запитване трябва да бъде обявено за допустимо.

***По първия въпрос***

- 40 С първия си въпрос запитващата юрисдикция пита дали съдържащият се в член 10, точка 1 от Директива 92/85 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 бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки, трябва да се тълкува в смисъл, че не е равносложен на израза „една или повече причини, несвързани с конкретните работници“ в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, а е по-ограничен от последния?
- 41 Съгласно член 10, точка 1 от Директива 92/85 държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работнички за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или практика, и евентуално след като компетентните органи са дали своето съгласие.

- 42 Що се отнася до член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, понятието „колективни уволнения“ съгласно тази разпоредба се отнася до уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, стига да са изпълнени някои количествени и времеви условия (вж. решение от 10 декември 2009 г., Rodríguez Mayor и др., C-323/08, EU:C:2009:770, т. 35).
- 43 Когато бременна работничка или работничка родилка или кърмачка е уволнена в рамките на процедура за колективно уволнение, тя попада както в групата на работниците, защитени по силата на Директива 92/85, така и в групата на работниците, защитени по силата на Директива 98/59. Затова тя следва да се ползва едновременно от правата, предвидени в тези директиви, които, както отбелязва генералният адвокат в точка 53 от заключението си, се допълват.
- 44 Що се отнася до прилагането на посочените директиви във връзка една с друга, запитващата юрисдикция по същество пита дали член 10, точка 1 от Директива 92/85 допуска национална правна уредба, която позволява бременна работничка да бъде уволнена при колективно уволнение по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 98/59.
- 45 В това отношение следва да се припомни, че установената с член 10, точка 1 от Директива 92/85 забрана за уволнение цели, видно от петнадесето съображение от тази директива, да се предотврати вредният ефект върху физическото и психическото състояние на бременните работнички или на работничките родилки или кърмачки, който може да има рискът от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние.
- 46 Именно с оглед на риска, който евентуалното уволнение може да създаде за физическото и психическото състояние на бременните работнички или на работничките родилки или кърмачки, включително с оглед на особено сериозния риск от подтикване на бременната работничка към доброволно прекъсване на бременността, законодателят на Съюза предвижда особена защита за жената по силата на член 10 от Директива 92/85, като установява забрана за уволнение в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство (вж. в този смисъл решение от 11 ноември 2010 г., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 60 и 61).
- 47 Затова, когато е било взето по причини, свързани основно с бременността на заинтересованото лице, решението за уволнение е несъвместимо със забраната за уволнение, предвидена в член 10 от тази директива (вж. в този смисъл решение от 11 ноември 2010 г., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 62).
- 48 Не би било в разрез с посочения член 10 обаче решение за уволнение, прието в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство по причини, които не са свързани с бременността на работничката, при условие че работодателят писмено посочи основателни мотиви за уволнението и че уволнението на заинтересованото лице е допустимо според съответното национално законодателство и/или според съответната национална практика в съответствие с разпоредбите на член 10, точки 1 и 2 от Директива 92/85 (вж. в този смисъл решение от 11 ноември 2010 г., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 63).
- 49 От това следва, че причината или причините, несвързани с конкретните работници, за извършването на колективните уволнения по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 98/59 представляват изключителни случаи, които не са свързани с положението на работничките по смисъла на член 10, точка 1 от Директива 92/85.
- 50 С оглед на гореизложените съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява бременна работничка да бъде уволнена при колективно уволнение по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59.



### ***По петия въпрос***

- 51 С петия си въпрос, който следва да се разгледа на второ място, запитващата юрисдикция пита дали член 10, точка 2 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява на работодателя да уволни бременна работничка при колективно уволнение, без да изложи други мотиви извън тези, които обосновават колективното уволнение, и без да посочи, че е налице изключителен случай.
- 52 Съгласно член 10, точка 2 от Директива 92/85, когато уволнява работничка в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, работодателят е длъжен да посочи в писмен вид основателни мотиви за нейното уволнение.
- 53 Затова работодателят трябва писмено да съобщи на бременната работничка, която възнамерява да уволни или вече е уволнил, несвързаните конкретно с нея причини, поради които извършва колективно уволнение по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59. Тези причини могат да бъдат в частност икономически, технически, организационни или производствени.
- 54 Освен това работодателят трябва да посочи на бременната работничка обективните критерии, въз основа на които е извършен подборът на работниците, които ще бъдат уволнени.
- 55 При това положение на петия въпрос следва да се отговори, че член 10, точка 2 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява на работодателя да уволни бременна работничка при колективно уволнение, без да изложи други мотиви извън тези, които обосновават колективното уволнение, стига да са посочени обективните критерии, въз основа на които е извършен подборът на работниците, които ще бъдат уволнени.

### ***По третия въпрос***

- 56 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество пита дали член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която не съдържа като превантивна мярка принципна забрана за уволнение на бременна работничка и на работничка родилка или кърмачка, а само предвижда, като възстановителна мярка, недействителност на това уволнение, когато то е незаконосъобразно.
- 57 Като начало следва да се припомни, че от член 288 ДФЕС произтича, че при транспонирането на всяка директива държавите членки са длъжни да осигурят пълното ѝ действие, като разполагат с широка свобода на преценка по отношение на избора на средствата и начините за осигуряване на нейното изпълнение. Тази свобода не засяга задължението на всяка държава членка адресат да вземе всички мерки, необходими за осигуряване на пълното действие на директивата, в съответствие с преследваната от нея цел (решения от 6 октомври 2010 г., Base и др., C-389/08, EU:C:2010:584, т. 24 и 25 и от 19 октомври 2016 г., Ormaetxea Garai и Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, т. 29).
- 58 Що се отнася до текста на член 10 от Директива 92/85, от една страна, точка 1 от този член предвижда, че държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани по принцип уволняването на тези работнички. От друга страна, точка 3 от посочения член предвижда, че държавите членки предприемат необходимите мерки за защита на работничките от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1 от същия член.

- 59 Така в член 10 от Директива 92/85 изрично са разграничени, от една страна, защитата срещу самото уволнение, като превантивна мярка, и от друга страна, защитата от последиците от уволнението, като възстановителна мярка. Следователно правилното транспониране на този член предполага държавите членки да въведат тази двойна защита.
- 60 Що се отнася до превантивната защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки срещу уволнение, следва да се отбележи, че тя е от особено значение в контекста на Директива 92/85.
- 61 Всъщност съгласно петнадесето съображение от тази директива рискът от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние, може да има вреден ефект върху физическото и психическото състояние на бременните работнички или на работничките родилки или кърмачки и е необходимо да се приемат разпоредби, с които да се забрани уволнението на такова основание.
- 62 Именно с оглед на риска, който евентуалното уволнение може да създаде за физическото и психическото състояние на бременните работнички или на работничките родилки или кърмачки, включително с оглед на особено сериозния риск от подтикване на бременната работничка към доброволно прекъсване на бременността, законодателят на Съюза предвижда особена защита за жената по силата на член 10 от Директива 92/85, като установява забрана за уволнение в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство (вж. решения от 14 юли 1994 г., Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, т. 21 и от 11 ноември 2010 г., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 60).
- 63 Така предвид преследваните с Директива 92/85 цели, и по-конкретно с член 10 от нея, защитата, предоставена с тази разпоредба на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки, 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 (вж. в този смисъл решение от 11 октомври 2007 г., Raquay, C-460/06, EU:C:2007:601, т. 33).
- 64 Предвид риска за физическото и психическото състояние на бременните работнички или на работничките родилки или кърмачки, който може да създаде рискът от уволнение, възстановителната защита, дори в хипотезата, в която води до възстановяването на уволнената работничка на работа и до изплащането на неполучените поради уволнението трудови възнаграждения, не може да замени превантивната защита.
- 65 Следователно, за да се осигурят точно транспониране на член 10 от Директива 92/85 и защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки срещу риска от уволнение, държавите членки не могат само да предвидят като възстановителна мярка недействителност на това уволнение, когато то е необосновано.
- 66 С оглед на гореизложените съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която не съдържа като превантивна мярка принципна забрана за уволнение на бременна работничка и на работничка родилка или кърмачка, а само предвижда, като възстановителна мярка, недействителност на това уволнение, когато то е незаконосъобразно.

**По втория и четвъртия въпрос**

- 67 С втория и четвъртия въпрос, които следва да се разгледат заедно и на последно място, запитващата юрисдикция по същество пита дали член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която при колективно уволнение по смисъла на Директива 98/59 не предвижда в полза на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки нито предимство за оставане на работа, нито предимство за преместване на друга работа, които са били приложими преди това уволнение.
- 68 Съгласно член 10, точка 1 от Директива 92/85 държавите членки „предприемат необходимите мерки“ да се забрани по принцип уволняването на работнички за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство.
- 69 Що се отнася до това дали бременните работнички и работничките родилки или кърмачки имат предимство за оставане на работа, запитващата юрисдикция посочва, че съгласно испанската правна уредба представителите на работниците имат предимство за оставане на работа в предприятието спрямо останалите работници, засегнати от процедурата за колективно уволнение, и че такова предимство имат и други групи работници, например такива със семейни ангажименти, на определена възраст или с увреждания, когато това е договорено.
- 70 Запитващата юрисдикция заключава от тази правна уредба, че бременните работнички имат предимство за оставане на работа в предприятието само когато това предимство е резултат от колективно договаряне. Запитващата юрисдикция добавя, че работниците, имащи предимство за оставане на работа, могат да бъдат уволнени, но в този случай работодателят трябва да докаже наличието на изключителни основания, различни от тези за колективното уволнение.
- 71 В случая, предвид отговора, даден на първия въпрос, член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява бременна работничка да бъде уволнена при колективно уволнение по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59.
- 72 В това отношение е вярно, както отбелязва Европейската комисия, че Директива 92/85, и в частност член 10, точка 1 от нея, не задължава държавите членки да предвидят в полза на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки предимство за оставане на работа, нито пък предимство при преместване на друга работа, които са били приложими преди колективното уволнение.
- 73 При все това тази директива, която съдържа само минимални изисквания, по никакъв начин не изключва възможността за държавите членки да осигурят по-голяма защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки (вж. в този смисъл решение от 4 октомври 2001 г., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, т. 37).
- 74 Поради това на втория и четвъртия въпрос следва да се отговори, че член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която при колективно уволнение по смисъла на Директива 98/59 не предвижда в полза на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки нито предимство за оставане на работа, нито предимство за преместване на друга работа, които са били приложими преди това уволнение, като същевременно не е изключена възможността държавите членки да осигурят по-голяма защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки.

## По съдебните разноси

75 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

- 1) 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 (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява бременна работничка да бъде уволнена при колективно уволнение по смисъла 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.
- 2) Член 10, точка 2 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява на работодателя да уволни бременна работничка при колективно уволнение, без да изложи други мотиви извън тези, които обосновават колективното уволнение, стига да са посочени обективните критерии, въз основа на които е извършен подборът на работниците, които ще бъдат уволнени.
- 3) Член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която не съдържа като превантивна мярка принципна забрана за уволнение на бременна работничка и на работничка родилка или кърмачка, а само предвижда, като възстановителна мярка, недействителност на това уволнение, когато то е незаконосъобразно.
- 4) Член 10, точка 1 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която при колективно уволнение по смисъла на Директива 98/59 не предвижда в полза на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки нито предимство за оставане на работа, нито предимство за преместване на друга работа, които са били приложими преди това уволнение, като същевременно не е изключена възможността държавите членки да осигурят по-голяма защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки.

Подписи