



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY  
ELEANOR SHARPSTON  
přednesené dne 14. září 2017<sup>1</sup>

Věc C-103/16

**Jessica Porrás Guisado**  
**proti**  
**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)**  
**vedlejší účastník řízení:**  
**Ministerio Fiscal**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Nejvyšší soud Katalánska, Španělsko)]

„Sociální politika – Směrnice 92/85/EHS – Bezpečnost a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň – Článek 10 body 1 a 3 – Zákaz výpovědi – Výjimečné případy nesouvisející se stavem těhotných zaměstnankyň – Článek 10 bod 2 – Výpověď – Směrnice 98/59/ES – Sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění – Článek 1 odst. 1 písm. a) – Výpověď z důvodů nesouvisejících s osobou zaměstnance“

### Úvod

1. Výběr pracovníků, kteří budou „propuštěni“ v souvislosti s hromadným propouštěním, je vždy citlivou otázkou. Před provedením takového hromadného propouštění budou v souladu s požadavky směrnice o hromadném propouštění<sup>2</sup> probíhat projednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Lze mít za to, že určité specifické kategorie pracovníků by měly během hromadného propouštění požívat ochrany (ve smyslu priority pro setrvání v podniku během tohoto výběru). Personál však může být tvořen i jinými kategoriemi pracovníků, kteří požívají ochrany před propuštěním na základě jiného právního nástroje (například pracovnice, na které se vztahuje směrnice o mateřství)<sup>3</sup>.

1 – Původní jazyk: angličtina.

2 – Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327) (dále jen „směrnice o hromadném propouštění“).

3 – Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) (dále jen „směrnice o mateřství“). V rozhodné době to byla verze této směrnice ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES ze dne 20. června 2007 (Úř. věst. 2007, L 165, s. 21).

2. V této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce položené Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Nejvyšší soud Katalánska, dále jen „předkládající soud“) je Soudní dvůr žádán, aby vyložil zákaz propouštění těhotných zaměstnankyň stanovený v článku 10 směrnice o mateřství. Konkrétně je Soudní dvůr žádán o vodítka, jak vykládat tento zákaz ve spojení se směrnicí o hromadném propouštění v případě hromadného propouštění.

## Právní rámec

### *Právo Evropské unie*

#### *Směrnice o mateřství*

3. Body odůvodnění směrnice o mateřství, která je desátou samostatnou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS<sup>4</sup>, vysvětlují, že byla přijata za účelem zavedení minimálních požadavků na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí, ochrany bezpečnosti a zdraví mimo jiné těhotných zaměstnankyň, které jsou označeny jako zvlášť ohrožené rizikové skupiny<sup>5</sup>. Ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy<sup>6</sup>. Riziko propouštění z důvodů souvisejících s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a mělo by být stanoveno, že toto propouštění je zakázáno<sup>7</sup>.

4. Pojem „těhotná zaměstnankyně“ je v čl. 2 písm. a) definován jako „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

5. Komise ve spolupráci s členskými státy a za pomoci Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci byla pověřena vypracováním obecných zásad pro hodnocení rizik pro zaměstnankyně, na které se vztahuje směrnice o mateřství<sup>8</sup>. Musí být provedeno hodnocení pracovního místa a práce těhotné zaměstnankyně<sup>9</sup>. Zaměstnavatelé musí přizpůsobit pracovní podmínky nebo pracovní dobu těhotné zaměstnankyně, aby se předešlo jakýmkoli zjištěným rizikům. Pokud to není možné, měla by být převedena na jiné pracovní místo; a pokud to není možné, mělo by jí být přiznáno volno<sup>10</sup>.

4 – Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349). Tato směrnice stanovila obecný rámec pro právní předpisy na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Další individuální směrnice se týkají takových požadavků, jako jsou minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, používání pracovních prostředků, používání osobních ochranných prostředků, ruční manipulaci s břemeny nebo minimální požadavky na ochranu zdraví a bezpečnost týkající se vystavení pracovníků karcinogenům nebo mutagenům, azbestu, záření, hluku nebo vibracím. Další chráněnou skupinou jsou mladí pracovníci (směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, Úř. věst. 1994, L 216, s. 12; Zvl. vyd. 05/02, s. 213).

5 – Viz body 1, 7 a 8 odůvodnění a čl. 1 odst. 1 směrnice o mateřství.

6 – Bod 9 odůvodnění.

7 – Bod 15 odůvodnění.

8 – Článek 3 odst. 1. Podle tohoto článku přijala Komise sdělení Komise o pokynech pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových procesů, které jsou považovány za nebezpečné pro bezpečnost nebo zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo které kojí (COM(2000) 466 final).

9 – Článek 4.

10 – Článek 5.

6. Článek 10 je nadepsán „Zákaz výpovědi“. Stanoví:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že:

1. členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;
  2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodě 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;
  3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“
7. Článek 12 stanoví, že členské státy musí do svých právních systémů zavést opatření, aby umožnily všem zaměstnankyním, které spadají do oblasti působnosti směrnice o mateřství, uplatnit svá práva soudní cestou v případech, kdy jsou poškozeni nedodržením stanovených povinností.

#### *Směrnice o hromadném propouštění*

8. Cílem směrnice o hromadném propouštění je zajistit, aby zaměstnancům byla v případě hromadného propouštění poskytována větší ochrana s přihlédnutím k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje v rámci Evropské unie<sup>11</sup>. Její body odůvodnění vysvětlují, že dotvoření vnitřního trhu by mělo vést ke zlepšení životních podmínek pracovníků a že rozdíly mezi platnými předpisy členských států týkajícími se způsobů a postupů tohoto propouštění a opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění mohou mít přímý dopad na fungování vnitřního trhu<sup>12</sup>.

9. V rámci oddílu I („Definice a oblast působnosti“) definuje čl. 1 odst. 1 písm. a) hromadné propouštění jako „propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

(i) buď v období 30 dnů:

- alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
- alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
- alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců,

(ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

[...]

11 – Bod 2 odůvodnění.

12 – Body 3, 4 a 6 odůvodnění.

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět.“<sup>13</sup>

10. Oddíl II obsahuje požadavky na informování a projednání. Pokud tedy zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání poskytnout veškeré související informace a v každém případě písemně sdělit i) důvody plánovaného propouštění; ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni; iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání; iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, a v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc. Kopie těchto náležitostí musí být zaslána v písemném sdělení příslušnému orgánu veřejné moci<sup>14</sup>.

11. Postup při hromadném propouštění je upraven v oddíle III. Tento postup začíná písemným oznámením o plánovaném hromadném propouštění příslušnému orgánu veřejné moci<sup>15</sup>. Kopie oznámení musí být rovněž zaslána zástupcům zaměstnanců<sup>16</sup>. Plánované hromadné propouštění se stane účinným nejdříve 30 dnů po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty<sup>17</sup>. Členské státy mohou stanovit, že stanovené časové lhůty se nepoužijí na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí<sup>18</sup>.

## Španělská legislativa

### *Legislativa provádějící směrnici o mateřství*

12. Předkládající soud uvádí, že směrnice o mateřství je ve Španělsku provedena zákonem 39/1999 ze dne 5. listopadu 1999 o podpoře sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců (*Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar*). Pro těhotné zaměstnankyně jsou poskytovány dvě formy ochrany. První se týká celého pracovního poměru a je založena na pouhém faktu těhotenství. Pokud je těhotné zaměstnankyni dána výpověď (bez ohledu na to, zda zaměstnavatel ví o jejím stavu), postačí, prokáže-li své těhotenství, a následně je zaměstnavatel povinen prokázat existenci objektivního a rozumného důvodu výpovědi. Pokud je takový důkaz předložen, musí rovněž předložit prohlášení o legálnosti; v opačném případě bude právním následkem výpovědi prohlášení její neplatnosti<sup>19</sup>.

13. Druhá forma ochrany vychází z čl. 53 odst. 4 prvního pododstavce a čl. 55 odst. 5 prvního pododstavce zákoníku práce, jakož i článku 8 zákona 3/2007 ze dne 22. března 2007 o skutečné rovnosti žen a mužů (*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, dále jen „zákon 3/2007“). Tato ustanovení v zásadě stanoví, že pokud zaměstnankyně tvrdí,

13 – Je nesporné, že J. Porras Guisado spadá do působnosti směrnice o hromadném propouštění, neboť nespadá do žádné výjimky uvedené v čl. 1 odst. 2 této směrnice.

14 – Článek 2 odst. 1 a 3.

15 – Článek 3 odst. 1.

16 – Článek 3 odst. 2.

17 – Článek 4 odst. 1.

18 – Článek 4 odst. 4.

19 – V předběžných otázkách (viz bod 21 níže) předkládající soud uvádí, že účinek výpovědi, která je prohlášena za neplatnou, je ve španělském právu popsán jako „tutela reparativa“ („nápravná ochrana“), což je v protikladu k „tutela preventiva“ („preventivní ochrana“). Tento soud staví na roveň čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství s „tutela preventiva“ a čl. 10 bod 3 této směrnice s „tutela reparativa“. Tento soud spojuje čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství s „tutela preventiva“ a čl. 10 bod 3 této směrnice s „tutela reparativa“.

že byla diskriminována, protože byla propuštěna z důvodu těhotenství, musí předložit dostatečné informace, které by naznačovaly, že propuštění je založeno na jejím těhotenství. Zaměstnavatel pak nese důkazní břemeno při zjištění, že k žádné diskriminaci nedošlo. Předkládající soud má za to, že spor v původním řízení se netýká druhé formy ochrany<sup>20</sup>.

### **Legislativa provádějící směrnici o hromadném propouštění**

14. Pojem „hromadné propouštění“ je v čl. 51 odst. 1 zákoníku práce definován jako ukončení pracovních smluv z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů nebo z důvodů týkajících se výroby, pokud jsou splněny určité prahové hodnoty. Podle čl. 51 odst. 5 zákoníku práce mají při výběru zaměstnanců, kteří budou hromadně propuštěni, právní zástupci zaměstnanců přednostní právo na setrvání v podniku. Takový status může být přiznán jiným skupinám, jako jsou pracovníci s rodinnými povinnostmi, zaměstnanci určitého věku nebo osoby se zdravotním postižením<sup>21</sup>.

15. Článek 13 královského nařízení č. 1483/2012 ze dne 29. října 2012, kterým se schvaluje nařízení o postupech hromadného propouštění, rozvázání pracovního poměru a zkrácení pracovního úvazku (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), odráží ustanovení týkající se kritérií výběru zaměstnanců v případech hromadného propouštění. Ustanovení čl. 13 odst. 3 stanoví, že v konečném rozhodnutí o hromadném propouštění musí být uvedeny důvody, proč mají někteří zaměstnanci přednost, pokud jde o zachování jejich postavení v dotyčném podniku.

### **Skutkový stav, řízení a předběžné otázky**

16. Paní Porrás Guisado zaměstnala banka Bankia S. A. (dále jen „Bankia“) dne 18. dubna 2006. Dne 9. ledna 2013 zahájila společnost Bankia projednání se zástupci zaměstnanců s cílem provést hromadné propouštění. Dne 8. února 2013 dosáhl vyjednávací výbor dohody (dále jen „dohoda vyjednávacího výboru“), která stanovila kritéria, která mají být použita při výběru pracovníků, kteří mají být propuštěni, a těch, kteří měli setrvat v zaměstnání u Bankia. Dvě kategorie pracovníků byly považovány za prioritní. Jednalo se o manželské páry nebo *de facto* páry a osoby se zdravotním postižením, jejichž zdravotní postižení bylo posouzeno jako vyšší než 33 %.

17. Dne 13. listopadu 2013 poslala Bankia J. Porrás Guisado dopis (dále jen „výpověď“), kterým jí oznámila ukončení pracovního poměru na základě dohody vyjednávacího výboru. Ve výpovědi bylo uvedeno:

„[...] V konkrétním případě provincie Barcelona, kde pracujete, po dokončení postupu pro přijetí programu propouštění za náhradu, s výjimkou osob postižených postupy geografické mobility a změnami pracovních míst, se stalo nezbytným rozsáhlejší přizpůsobení personálu, a to v souladu s ustanoveními odstavce II-B [dohody o vyjednávacím výboru], která vyžaduje ukončení pracovních smluv osob určených přímo podnikem [...]

V tomto ohledu je v důsledku procesu hodnocení, který byl proveden v podniku během období projednávání, což je důležitým faktorem pro přijetí [dohody vyjednávacího výboru] [...], vaše skóre 6 bodů, které vás řadí mezi nižší skóre provincie Barcelona, kde pracujete.

20 – Viz dále bod 27 a poznámku pod čarou 24.

21 – Přestože předkládající soud navrhuje, aby se výraz „osoby s rodinnými povinnostmi“ mohl podle vnitrostátního práva vykládat tak, že zahrnuje i těhotné zaměstnankyně, dohoda vyjednávacího výboru vyložená v bodě 16 níže a použitelná v projednávaném případě neposkytla tomuto statusu prioritě.



Proto Vás v souladu s uvedenými hodnotícími kritérii a z uvedených důvodů informuji, že bylo rozhodnuto ukončit vaši pracovní smlouvu s účinností od 10. prosince 2013<sup>22</sup>.

18. Ve stejný den byla převedena jako náhrada částka 11 782,05 eura na bankovní účet J. Porras Guisado. Podle dohody vyjednávacího výboru došlo k jejímu propuštění od 10. prosince 2013.

19. Jessica Porras Guisado byla v době propuštění těhotná.

20. Jessica Porras Guisado požádala o dohodovací řízení dne 9. ledna 2014. K němu došlo – bez úspěchu – dne 1. dubna 2014. Mezitím dne 3. února 2014 podala J. Porras Guisado žalobu proti svému propuštění před Juzgado Social N° 1 de Mataró (Sociální soud č. 1 v Mataró), který dne 25. února 2015 rozhodl ve prospěch Bankia.

21. Jessica Porras Guisado podala proti tomuto rozsudku odvolání před předkládajícím soudem, který žádá rozhodnutí o předběžné otázce týkající se následujících otázek:

- „1) Musí být výraz ‚výjimečné případy nesouvisející s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí‘, obsažený v čl. 10 bodě 1 [směrnice o mateřství], který představuje výjimku ze zákazu propouštění [těhotných zaměstnankyň], vykládán v tom smyslu, že neodpovídá výrazu ‚[...] jeden nebo několik důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance [...]‘, uvedenému v čl. 1 odst. 1 písm. a) [směrnice o hromadném propouštění], ale tak, že prvně uvedený výraz je restriktivnější než druhý?
- 2) Existuje v případě hromadného propouštění pro účely rozhodnutí o existenci výjimečných případů, které odůvodňují propuštění [těhotných zaměstnankyň] podle čl. 10 bodu 1 [směrnice o mateřství], požadavek, aby dotyčná zaměstnankyně nemohla být znovu přidělena na jiné pracovní místo, nebo stačí, aby bylo její propuštění založeno na důkazech spočívajících na hospodářských, technických nebo výrobních důvodech, které ovlivňují její pracovní místo?
- 3) Je vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava platná ve Španělsku, která za účelem provedení zákazu stanoveného v čl. 10 bodě 1 [směrnice o mateřství] o propouštění těhotných zaměstnankyň nezakazuje takové propouštění (preventivní ochrana), ale stanoví, že propuštění musí být prohlášeno za neplatné (reparativní ochrana), pokud dotyčný podnik neuvede důvody odůvodňující propuštění zaměstnankyně, slučitelná s čl. 10 bodem 1 uvedené směrnice?
- 4) Je vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava platná ve Španělsku, která neupravuje přednostní setrvání [těhotných] zaměstnankyň v dotčeném podniku v případech hromadného propouštění, slučitelná s čl. 10 bodem 1 [směrnice o mateřství]?
- 5) Je vnitrostátní právní úprava slučitelná s čl. 10 bodem 2 [směrnice o mateřství], pokud považuje za dostatečnou výpověď, jako je ta v původním řízení, kterou byla propuštěna [těhotná zaměstnankyně] v rámci postupu hromadného propouštění, aniž odkazuje na existenci jiných výjimečných důvodů pro její propuštění než těch, na nichž je založeno hromadné propouštění?“

22. Písemná vyjádření předložily Bankia, španělská vláda, jakož i Evropská komise. Na jednání konaném dne 26. ledna 2017 titíž zúčastnění přednesli vyjádření.

22 – Dohoda vyjednávacího výboru toto stanovila jako datum, ke kterému hromadné propouštění nabylo účinnosti.

## Posouzení

### *Přípustnost*

23. Bankia tvrdí, že tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřijatelná, neboť J. Porras Guisado se nedovolávala směrnice o mateřství, když poprvé vznesla svůj nárok před Juzgado Social N° 1 de Mataró (sociální soud č. 1 v Mataró), a vnitrostátní procesní pravidla brání tomu, aby tak učinila později. Rovněž tvrdí, že J. Porras Guisado není podle španělské judikatury oprávněna napadnout žalobou kritéria výběru zaměstnanců k propuštění v podniku, na nichž se dohodla Bankia se zástupci zaměstnanců.

24. Pokud jde o tyto dva argumenty, podotýkám, že se pravomoc Soudního dvora omezuje pouze na posouzení ustanovení unijního práva. Vzhledem k „rozdělení funkcí mezi [Soudním dvorem] a vnitrostátním soudem není na Soudním dvoru, aby posoudil, zda rozhodnutí, kterým mu byla předložena věc, byla přijata v souladu s pravidly vnitrostátního práva upravujícími organizaci soudů a jejich řízení“<sup>23</sup>.

25. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je proto přípustná.

### *Použitelnost směrnice o mateřství*

26. Bankia tvrdí, že směrnice o mateřství se nevztahuje na J. Porras Guisado, protože neinformovala zaměstnavatele o svém těhotenství. Článek 2 písm. a) této směrnice výslovně stanoví, že pouze zaměstnankyně, která „uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“, spadá do jeho působnosti.

27. Ze skutečností uvedených v předkládacím rozhodnutí nevyplývá přesně, kdy J. Porras Guisado informovala zaměstnavatele o svém těhotenství. Na jednání Bankia prohlásila, že v okamžiku propuštění o této skutečnosti nevěděla<sup>24</sup>.

28. V rámci rozdělení pravomocí mezi soudy Evropské unie a vnitrostátními soudy je v zásadě v pravomoci vnitrostátního soudu, aby ověřil, zda jsou ve věci, kterou projednává, splněny skutkové podmínky pro použití unijní právní normy, přičemž Soudní dvůr při rozhodování o předběžné otázce může případně podat upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl vodítko při jeho výkladu<sup>25</sup>.

29. V projednávaném případě tedy přísluší vnitrostátnímu soudu, aby určil, kdy J. Porras Guisado informovala svého zaměstnavatele o svém těhotenství. Je však třeba, aby Soudní dvůr poskytl pokyny ohledně významu ustanovení směrnice o mateřství, zejména pokud jde o to, zda těhotná žena, která neinformovala zaměstnavatele o svém stavu před propuštěním, může mít prospěch z ochrany podle článku 10 uvedené směrnice.

30. Tento článek zakazuje propuštění těhotných zaměstnankyň ve smyslu článku 2 směrnice o mateřství.

23 – Rozsudek ze dne 14. ledna 1982, Reina (65/81, EU:C:1982:6, bod 7). Viz také rozsudek ze dne 13. června 2013, Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, bod 14 a citovaná judikatura). Soudní dvůr se tedy musí řídit rozhodnutím soudu členského státu žádajícího o rozhodnutí o předběžné otázce v rozsahu, v němž nebylo zrušeno v rámci odvolacího řízení stanoveného vnitrostátními právními předpisy: viz rozsudek ze dne 1. prosince 2005, Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, bod 32 a citovaná judikatura).

24 – Jestliže Bankia v rozhodné době neznala stav J. J. Porras Guisado, jak tvrdí (a proto ji nemohla propustit z důvodu, že by byla těhotná), nemají skutečně ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění) (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23) a vnitrostátní právní předpisy popsané v článku 13 výše vliv na věc před vnitrostátním soudem.

25 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 34.

31. Tato definice se skládá ze dvou prvků. Zaprvé musí být zaměstnankyně těhotná<sup>26</sup> a zadruhé musela informovat zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Obě náležitosti musí být naplněny, aby mohla zaměstnankyně být považována za „těhotnou zaměstnankyni“ ve smyslu směrnice o mateřství.

32. Podle judikatury Soudního dvora měl unijní zákonodárce v úmyslu dát pojmu „těhotná zaměstnankyně“ autonomní význam v rámci unijního práva, i když v případě jednoho aspektu této definice, který se týká podmínek informování zaměstnavatele zaměstnankyní o jejím stavu, použil odkaz na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti<sup>27</sup>.

33. V souvislosti se zákazem propouštění vykládal Soudní dvůr požadavek na informace široce. V rozsudku Danosa tedy rozhodl, že procesní požadavky nemohou zbavit zvláštní ochranu žen vyplývající z článku 10 směrnice o mateřství své podstaty. „Jestliže zaměstnavatel věděl o těhotenství zaměstnankyně, aniž o něm byl uvědomen samotnou dotýčnou osobou, bylo by v rozporu s cílem a duchem [směrnice o mateřství] vykládat znění čl. 2 písm. a) této směrnice restriktivně a upírat dotýčné zaměstnankyni ochranu před výpovědí stanovenou v uvedeném článku 10.“<sup>28</sup>

34. Zde upozorňuji na rozpor v koncepci směrnice o mateřství. Zatímco ostatní ustanovení směrnice (zejména články 5, 6 a 7) poskytují trvalou ochranu v době, kdy zaměstnankyně pracuje, článek 10 se liší, neboť obsahuje jednoznačný zákaz propouštění „zaměstnankyň ve smyslu článku 2 během období od počátku jejich těhotenství do konce mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1“. Jedinou odchylkou od tohoto zákazu je ta, která se vztahuje na „výjimečné případy, které nesouvisí s jejich stavem“, o kterém pojednám později. Přitom na samém začátku těhotenství ani sama zaměstnankyně nebude vědět, že je těhotná. Jakmile to zjistí, bude nutný určitý čas, než informuje zaměstnavatele o této skutečnosti, a splní tak podmínky, aby se na ni vztahovala definice „těhotné zaměstnankyně“ uvedená v čl. 2 písm. a). A přesto je výslovně uvedeno, že se zákaz uvedený v čl. 10 bodě 1 vztahuje „od počátku těhotenství“ – tedy od okamžiku, kdy nemůže splnit požadavek informovat zaměstnavatele o svém stavu.

35. Jak lze tento rozpor vyřešit? Mám za to, že existují dvě možnosti.

36. První z nich je, že se zákaz propouštění nepoužije, pokud a dokud těhotná žena neinformuje svého zaměstnavatele o svém těhotenství. Tento výklad (zastávaný společností Bankia) však nabourává rovnováhu ve prospěch zaměstnavatele. Pokud nebyl o těhotenství informován nebo se o něm nedověděl jinak<sup>29</sup>, je oprávněn dotýčnou zaměstnankyni propustit. Prioritní je spojení „zaměstnankyně ve smyslu článku 2“ na úkor poskytnutí širší ochrany těhotným zaměstnankyním. Takový výklad chrání těhotnou zaměstnankyni, která má předvídavost (nebo štěstí) a informovala svého zaměstnavatele o svém stavu dříve, než jí dal výpověď (nebo ji propustil v rámci hromadného propouštění). Pokud ještě neví, že je těhotná, nebo ještě neřekla zaměstnavateli tuto skutečnost, když výpověď nabude účinku, není chráněna. Ochranná doba je tedy nutně kratší než doba stanovená prostým textem čl. 10 bodu 1.

37. Alternativou je upřednostnit ochranu zaměstnankyň „během období od počátku jejich těhotenství do konce mateřské dovolené“, ačkoli ještě neinformovaly zaměstnavatele o svém stavu. Tento výklad (jak jej chápu, výklad, který Komise považuje za správný) nakloní rovnováhu ve prospěch těhotné zaměstnankyně. Takový výklad považuji za lepší.

26 – Bylo by možné se domnívat, že definice, která začíná „těhotnou zaměstnankyní, se rozumí těhotná zaměstnankyně“ naráží na tautologické hranice. Vlídnější vysvětlení spočívá v tom, že se autor normy soustředil na požadavek, aby zaměstnankyně informovala zaměstnavatele o svém stavu „v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

27 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 53.

28 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 55.

29 – Viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 53).



38. Soudní dvůr opakovaně judikoval, že „právě vzhledem k riziku, které představuje případná výpověď pro tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň, včetně zvláště závažného rizika, že by to mohlo být důvodem, že by těhotná zaměstnankyně dobrovolně těhotenství přerušila, stanovil zákonodárce Unie zvláštní ochranu žen tím, že zakotvil zákaz propuštění v období od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené“<sup>30</sup>. Uvedl (stejně kategoricky), že „[b]ěhem uvedené doby nestanoví článek 10 směrnice o mateřství žádnou výjimku nebo zrušení zákazu výpovědi těhotných zaměstnankyň kromě zvláštních případů, které nesouvisejí s jejich stavem, a za podmínky, že zaměstnavatel takovou výpověď písemně odůvodní“<sup>31</sup>. Tato opakovaná zjištění svědčí o tom, že Soudní dvůr již po desetiletí uznává, že těhotné ženy jsou skutečně zranitelnou skupinou a právní předpisy, které je chrání na pracovišti, by měly být vykládány plně s ohledem na tuto skutečnost.

39. Judikatura Soudního dvora se však zatím nezaměřuje na rozpor, který jsem identifikovala. Například ve věcech *Webb* a *Tele Danmark* zaměstnavatelé jednoznačně věděli, že jejich zaměstnankyně byly těhotné, když je propustili<sup>32</sup>. Rozsudek ve věci *Webb* zkoumá, zda čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207/EHS (první směrnice o rovném zacházení pro muže a ženy v zaměstnání)<sup>33</sup> ve spojení s čl. 5 odst. 1 této směrnice chrání zaměstnankyně před propuštěním, jestliže tato zaměstnankyně, která byla přijata, aby nahradila jinou nepřítomnou zaměstnankyni na mateřské dovolené, sama otěhotněla. Rozsudek ve věci *Tele Danmark* se zaměřuje na to, zda ochrana před propuštěním podle článku 10 směrnice o mateřství platí i tehdy, když zaměstnankyně přijatá na krátkodobou smlouvu je těhotná v okamžiku, kdy je přijata, ale tuto skutečnost zamlčí. V obou případech Soudní dvůr odpověděl na otázku kladně<sup>34</sup>. V rozsudku ve věci *Danosa* konstatoval Soudní dvůr, že existují „neshody“ ohledně toho, zda byla žalovaná společnost informována o těhotenství paní *Danos*; vycházel z toho, že tyto skutkové okolnosti musí určit vnitrostátní soud<sup>35</sup>.

40. Mělo by být také zmíněno rozhodnutí ve věci *Pontin*<sup>36</sup>. Zde zaměstnavatel (*T-Comalux*) propustil paní *Pontin* s okamžitou platností doporučeným dopisem ze dne 25. ledna 2007. Paní *Pontin* informovala *T-Comalux*, že je těhotná, doporučeným dopisem ze dne 26. ledna 2007 (tedy následujícího dne), a tvrdila, že její propuštění, jež jí bylo oznámeno společností *T-Comalux*, je neplatné<sup>37</sup>. V odpovědi předkládajícímu soudu se Soudní dvůr podrobně zabýval komplexními otázkami týkajícími se rovnocennosti a účinnosti vnitrostátních opravných prostředků, které měla paní *Pontin* k dispozici při svém propuštění. Soudní dvůr podle mého názoru nutně rozhodl tak, že paní *Pontin* *byla* chráněna před propuštěním podle článku 10 směrnice o mateřství tak, jak byla provedena ve vnitrostátním právu, i když svého zaměstnavatele neinformovala o svém stavu předtím, než její propuštění nabylo účinnosti. Tímto bodem se však rozsudek nezabývá.

30 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 60). Viz také rozsudky ze dne 11. října 2007, *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 30), ze dne 8. září 2005, *McKenna* (C-191/03, EU:C:2005:513, bod 48), ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 26), ze dne 30. června 1998, *Brown* (C-394/96, EU:C:1998:331, bod 18), a ze dne 14. července 1994, *Webb* (C-32/93, EU:C:1994:300, bod 21).

31 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 61). Viz také rozsudky ze dne 11. října 2007, *Paquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 31), ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 27), ze dne 30. června 1998, *Brown* (C-394/96, EU:C:1998:331, bod 18), a ze dne 14. července 1994, *Webb* (C-32/93, EU:C:1994:300, bod 22).

32 – Viz rozsudek ze dne 14. července 1994, *Webb* (C-32/93, EU:C:1994:300, bod 4), a ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 12).

33 – Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

34 – Viz rozsudek ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 34).

35 – Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, body 31 až 37).

36 – Rozsudek ze dne 29. října 2009, *Pontin* (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 – Rozsudek ze dne 29. října 2009, *Pontin* (C-63/08, EU:C:2009:666, body 21 a 22).

41. Pokud může být požadavek informovat zaměstnavatele splněn *ex post*, vyplývá z toho, že pokud je zaměstnavatel takto informován, stane se dotyčné propuštění protiprávním propuštěním ve smyslu čl. 10 bodu 1 směrnice o mateřství (ledaže se uplatní výjimka „mimořádných případů“). Dotčená zaměstnankyně, která informovala zaměstnavatele, je nepochybně „těhotnou zaměstnankyní“ ve smyslu definice v čl. 2 písm. a). Vzhledem k tomu, že za této situace již obdržela výpověď, nabízí čl. 10 bod 3 nápravu, když požaduje, aby členské státy přijaly „nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní“.

42. Je pravda, že podle tohoto výkladu může zaměstnavatel nevědomě propustit zaměstnankyni, kterou propustit neměl. Nicméně pokud si je vědom svého pochybení brzy po propuštění<sup>38</sup>, má příležitost napravit škodu, kterou způsobil neúmyslně tím, že ji propustil. Takový výsledek je zcela v souladu s cíli článku 10 směrnice o mateřství.

43. Lze si položit otázku, zda existuje omezení, jak dlouho po propuštění může zaměstnankyně informovat svého bývalého zaměstnavatele o svém stavu a usilovat o využití ochrany poskytované článkem 10 směrnice o mateřství. Vzhledem k rozporu, který jsem již zjistila, není překvapující, že článek 10 na tuto otázku neposkytuje žádnou výslovnou odpověď. Mám za to, že v zájmu korektního jednání vůči zaměstnavateli je propuštěná zaměstnankyně povinna informovat zaměstnavatele a uplatnit své nároky bez zbytečného odkladu, a že její možnost informovat zaměstnavatele před uplatněním svých nároků vyprší po uplynutí doby ochrany stanovené v čl. 10 bodě 1, tj. „po skončení mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1“. Kdy přesně to nastane, bude záviset na tom, jak se daný členský stát rozhodl provést směrnici o mateřství. Pro těhotnou ženu, která byla propuštěna, může být datum hypotetické v tom smyslu, že se mohlo stát, že po propuštění nemohla zcela nebo zčásti čerpat mateřskou dovolenou<sup>39</sup>. Vnitrostátní soud však bude moci zjistit datum, kdy *by* její mateřská dovolená skončila, a tak bude moci určit, zda před tímto datem informovala zaměstnavatele o svém stavu.

44. V souvislosti s touto otázkou jsem si vědoma nejen toho, že vnitrostátní soud musí nalézt nezbytné skutečnosti, ale také že španělské vnitrostátní právo (konkrétně zákon 39/1999), zřejmě nabízí formu ochrany bez ohledu na to, zda zaměstnavatel věděl o těhotenství zaměstnankyně<sup>40</sup>. Jak přesně toto ustanovení vnitrostátního práva funguje, rovněž přísluší určit vnitrostátnímu soudu. Je nicméně možné, že aby předkládající soud mohl rozhodnout o věci, která mu byla předložena, bude konkrétně potřebovat vědět, zda se ochrana před propuštěním poskytovaná článkem 10 směrnice o mateřství vztahuje na zaměstnankyni, která v době ukončení pracovního poměru v rámci hromadného propouštění neinformovala zaměstnavatele o svém stavu. Z tohoto důvodu a v zájmu právní jistoty bych vyzval Soudní dvůr, aby objasnil tento bod ve smyslu, který jsem naznačil.

45. Za těchto podmínek se nyní budu věnovat otázkám položeným předkládajícím soudem.

### **Otázka 1**

46. První otázkou se předkládající soud ptá, zda by věta „výjimečné případy nesouvisející s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí“, povolující propuštění těhotných zaměstnankyň (čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství) neměla být vykládána jako odpovídající vyjádření „[...] jeden nebo několik důvodů, které nesouvisejí s osobou zaměstnance [...]“, na něž odkazuje čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice o hromadném propouštění, nebo zda má prvně uvedený výraz omezenější dosah.

38 – Ve věci Pontin (rozsudek ze dne 29. října 2009, C-63/08, EU:C:2009:666), zaměstnankyně informovala svého zaměstnavatele o svém stavu den po obdržení oznámení o propuštění (viz bod 40 výše).

39 – Neumím si představit, jak by její zaměstnavatel mohl věrohodně tvrdit, že o jejím stavu nevěděl, když je nepřítomná a čerpá mateřskou dovolenou v době propouštění.

40 – Viz bod 12 výše.

47. Bankia, Španělsko a Komise odpovídají kladně.

48. Já s tímto názorem nesouhlasím.

*Vztah mezi směrnicí o mateřství a směrnicí o hromadném propouštění*

49. Otázka 1 se týká vzájemného působení ustanovení zakazujících propouštění v rámci směrnice o mateřství a ustanovení upravujících propouštění v rámci směrnice o hromadném propouštění. Proto je důležité nejprve vyjasnit vztah mezi těmito dvěma nástroji.

50. Otázky, na které se tyto dvě směrnice vztahují, byly Komisí řešeny souběžně a ve stejném dokumentu již v roce 1973<sup>41</sup>. Usnesení Rady, které následovalo v roce 1974, přijalo stejný přístup<sup>42</sup>. Právě v této souvislosti byla v roce 1975 přijata první směrnice o hromadném propouštění<sup>43</sup>. Naproti tomu před přijetím směrnice o mateřství byly případy týkající se těhotných zaměstnankyň řešeny buď odkazem na článek 119 Smlouvy o EHS a směrnicí Rady 75/117/EHS o rovnosti v odměňování<sup>44</sup> nebo směrnicí 76/207/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovních podmínkách<sup>45</sup>.

51. Jak směrnice o mateřství, tak směrnice o hromadném propouštění mají oporu v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků<sup>46</sup>. Ta se konkrétně týká jak opatření, která by měla být přijata, aby muži i ženy mohli sladit své profesní a rodinné povinnosti, tak potřeby rozvíjet informace, projednání a účast zaměstnanců v případech hromadného propouštění<sup>47</sup>.

52. Přesto je zřejmé, že rozsah působnosti těchto dvou směrnic je odlišný. Směrnice o mateřství chrání zaměstnankyně, které jsou těhotné, nedávno porodily nebo kojí a jejichž bezpečnost a zdraví jsou považovány za ohrožené<sup>48</sup>. Směrnice o hromadném propouštění chrání zaměstnance a zaměstnankyně, kteří mohou být předmětem hromadného propouštění, a proto jim musí být poskytnuta větší ochrana<sup>49</sup>.

53. Zaměstnankyně, která byla postižena hromadným propouštěním a přitom byla těhotná, patří do dvou různých chráněných skupin z různých důvodů a měla by požívat ochrany obou směrnic. Pokud je těhotná žena propuštěna v souvislosti s procesem hromadného propouštění, použijí se tedy záruky jak článku 10 směrnice o mateřství, tak záruky stanovené v článcích 2 až 4 směrnice o hromadném propouštění. Souhlasím s ústním vyjádřením všech stran, že oba právní nástroje jsou v tomto ohledu vzájemně se doplňující.

41 – Sociální akční program, COM(73) 1600, 24. října 1973. Viz zejména s. 15, 19, 20 a 23.

42 – Usnesení Rady ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu (Úř. věst. 1974, C 13, s. 1).

43 – Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1975, L 48, s. 29).

44 – Směrnice Rady 75/117 ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. 1975, L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179).

45 – Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 186). Jak směrnice 75/117, tak směrnice 76/207 byly zrušeny směrnicí 2006/54. Stručný popis relevantní judikatury v tomto bodě je uveden ve stanovisku generálního advokáta Ruiz-Jarabo Colomera ve věci Boyle a další (C-411/96, EU:C:1998:74, bod 26).

46 – Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 vedoucími představiteli států nebo vlád 11 členských států. Viz pátý bod odůvodnění směrnice o mateřství a šestý bod odůvodnění směrnice o hromadném propouštění.

47 – Viz body 16, 17 a 18 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků.

48 – Viz osmý bod odůvodnění a článek 1 směrnice o mateřství.

49 – Viz druhý bod odůvodnění směrnice o hromadném propouštění.

### *Zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň ve směrnici o mateřství*

54. Cílem směrnice o mateřství, která byla přijata na základě článku 118a Smlouvy o EHS (předchůdce článku 153 SFEU), je podpořit zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň<sup>50</sup>. V tomto kontextu je účelem zákazu výpovědi, jak je stanoven v článku 10, chránit těhotné zaměstnankyně vzhledem ke škodlivým účinkům, jež může riziko propuštění z důvodů spojených s jejich stavem mít na jejich tělesný a duševní stav<sup>51</sup>.

55. Ze znění článku 10 vyplývá, že ochrana před výpovědí je objektivní. Souvisí s tím, že je těhotná, a nikoliv s důvody výpovědi. Tyto důvody budou relevantní pouze tehdy, pokud jde o uplatnění výjimky ze zásady zákazu výpovědi stanovené v čl. 10 bodě 1 *in fine*. Cílem tohoto článku je tedy „zdůraznit mimořádnou povahu výpovědi“ dané těhotným ženám<sup>52</sup>.

56. Podle ustálené judikatury musejí být výjimky ze zásady vykládány striktně<sup>53</sup>. To platí *a fortiori*, pokud má zásada ochranný charakter (jako zde) a slouží k ochraně bezpečnosti a zdraví zranitelné skupiny pracovníků.

57. Výjimka ze zákazu výpovědi v čl. 10 bodě 1 podléhá třem kumulativním podmínkám. Zaprvé výpověď může být těhotným zaměstnankyním dána pouze ve výjimečných případech, které nesouvisí s těhotenstvím. Zadruhé tyto případy musejí být dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí<sup>54</sup>. Zatřetí k tomu musí – případně – dát souhlas příslušný orgán. V projednávaném případě se vede spor o první z těchto podmínek. Z jejího znění je zřejmé, že musejí existovat dva prvky. Případy, kdy není výpověď těhotné zaměstnankyně zakázána, musí být jednak i) výjimečné a jednak ii) nesouvisící s těhotenstvím.

58. Pojem „výjimečné případy“ nejenže musí být vykládán úzce: musí být rovněž vykládán v souladu s obvyklým významem daných výrazů<sup>55</sup>. Obvyklý význam pro „výjimečné“ je „neobvyklý“ nebo „mimořádný“. Takto tento pojem chápu a vykládám já.

59. Výraz „nesouvisící s [těhotenstvím]“ znamená, že výpověď musí být založena na objektivních důvodech, které nesouvisí se stavem těhotné zaměstnankyně.

### *Zákaz propuštění těhotných zaměstnankyň a směrnice o hromadném propouštění*

60. Harmonizací pravidel vztahujících se na hromadné propouštění usiloval unijní normotvůrce o zajištění jak srovnatelné ochrany práv zaměstnanců a zaměstnankyň v různých členských státech, tak harmonizace nákladů, které taková ochranná pravidla přináší podnikům v EU<sup>56</sup>.

50 – Viz článek 1 a první, sedmý, osmý a devátý bod odůvodnění směrnice o mateřství.

51 – Viz patnáctý bod odůvodnění směrnice o mateřství, bod 38 výše a citovaná judikatura.

52 – Stanovisko generálního advokáta Tizzana ve věci Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, bod 38).

53 – Rozsudky ze dne 10. listopadu 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, bod 59 a citovaná judikatura), a ze dne 29. března 2012, Komise v. Polsko (C-185/10, EU:C:2012:181, bod 31 a citovaná judikatura).

54 – Pokud jde o druhou podmínku, Soudní dvůr rozhodl, že při povolování výjimek ze zákazu výpovědi těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním v případech „nesouvisících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí“, čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství nevyžaduje, aby členské státy upřesnily konkrétní důvody, pro které může být těmto zaměstnankyním dána výpověď. Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, bod 38).

55 – Rozsudky ze dne 10. listopadu 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, bod 60 a citovaná judikatura).

56 – Rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48 a citovaná judikatura).



61. Hromadné propouštění je definována v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice o hromadném propouštění jako „propouštění vyvolaná zaměstnavatelem z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance“. V rámci této směrnice byl pojem „propouštění“ vykládán tímto Soudním dvorem jako „včetně jakéhokoli ukončení pracovního poměru, které pracovník nepožadoval, a tedy bez jeho souhlasu. Není nutné, aby udané důvody odrážely vůli zaměstnavatele“<sup>57</sup>. Zdá se tedy, že Soudní dvůr tuto definici vykládal široce<sup>58</sup>.

62. Odpovídá tato definice a přesněji výraz „jeden nebo několik důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance“, přesně důvodům umožňujícím výpověď těhotným zaměstnankyním, a to „výjimečným případům nesouvisícím s jejich stavem“?

63. Podle mého názoru je odpověď na tuto otázku záporná.

64. Je pravda, že existuje podobnost mezi výrazem „důvody, které nesouvisí s osobou zaměstnance“, ve směrnici o hromadném propouštění a *druhým* prvkem výjimky umožňující výpověď těhotným zaměstnankyním v čl. 10 bodě 1 směrnice o mateřství, tj. případy „nesouvisící s [těhotenstvím]“. Propouštění v kontextu hromadného propouštění však podle mého názoru ne vždy nezbytně splňuje *první* prvek výjimky podle čl. 10 bodu 1 směrnice o mateřství, totiž že případy musejí být „výjimečné“, a to z následujících důvodů.

65. Zaprvé v definici hromadného propouštění, jak je stanovena v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice o hromadném propouštění, neexistuje žádný rovnocenný pojem „výjimečný“. Toto ustanovení je totiž *definicí*, a nikoliv *výjimkou*. Z toho vyplývá, že zatímco první výraz může být oprávněně vykládán široce, druhý musí být vykládán úzce.

66. Zadruhé struktura a znění definice hromadného propouštění neodpovídají případům, které jsou „výjimečné“. Spíše zahrnují situace, které se bohužel mohou považovat za situace s určitou mírou pravidelnosti. Z tohoto důvodu byla taková propouštění identifikována pomocí široké definice a tří různých prahových hodnot propouštění, a to pro propouštění, které se uskuteční v období 30 dnů, v závislosti na počtu pracovníků zaměstnaných v dotyčném podniku, spolu se samostatnou prahovou hodnotou pro propouštění, které se uskuteční v období 90 dnů. Toto pečlivé vymezení samo o sobě naznačuje, že se hromadné propouštění děje dostatečně často na to, aby bylo vhodné jej třídit podle časových období, velikosti podniků a počtu propouštění v daném období.

67. Zatřetí geneze a historický vývoj směrnice o hromadném propouštění rovněž naznačují, že hromadné propouštění není „výjimečné“. Návrh směrnice byl Komisí předložen Radě již v roce 1972<sup>59</sup>. Komise zdůraznila, že rozdílné právní předpisy týkající se hromadného propouštění mezi členskými státy měly přímý vliv na fungování společného trhu. Tyto rozdíly v právních předpisech vytvářely rozdíly v podmínkách hospodářské soutěže, které ovlivnily rozhodování podniků, zejména nadnárodních společností, o rozdělení obsazovaných pracovních míst. Poškodily tak vyvážený celkový a regionální rozvoj a zabránily zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků<sup>60</sup>. Směrnice 75/129, předchůdce směrnice o hromadném propouštění, byla řádně vyhlášena počátkem roku 1975. Při pečlivém vymezení toho, kdy se na hromadné propouštění vztahují její ustanovení, se tato směrnice výrazně podobá platným právním předpisům<sup>61</sup>.

57 – Rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 50). Zde zdůrazňují použití výrazu „*jakékoliv* ukončení pracovního poměru, které pracovník nepožadoval“ (kurzivou zvýraznil autor stanoviska). Rozsudek chápu tak, že Soudní dvůr tuto větu použil, aby dodal pojmu „propouštění“ široký význam, čímž se zvýší ochrana poskytovaná směrnicí o hromadném propouštění.

58 – Rozsudek ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 34).

59 – Návrh směrnice Rady o harmonizaci právních předpisů členských států týkajících se propouštění (předložený Komisí Radě), COM (72) 1400.

60 – Viz druhý bod odůvodnění návrhu směrnice Rady o harmonizaci právních předpisů členských států týkajících se propouštění (předložený Komisí Radě), COM (72) 1400.

61 – Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice o hromadném propouštění.



68. Je tedy zřejmé, že cílem směrnice o hromadném propouštění je řešit situace, které se vyskytují dostatečně často, aby měly dopad na fungování společného trhu, a které mají zjevné důsledky pro životní a pracovní podmínky pracovníků.

69. Mohou samozřejmě vzniknout situace, kdy konkrétní hromadné propouštění může být řádně popsáno jako „výjimečný případ“ ve smyslu čl. 10 bodu 1 směrnice o mateřství: například při ukončení činnosti podniku nebo zániku celého odvětví jeho činnosti. Směrnice o hromadném propouštění totiž obsahuje zvláštní ustanovení pro propouštění vyplývající z ukončení činnosti podniku v důsledku soudního rozhodnutí, přičemž v tomto případě se čekací lhůty stanovené v článku 4 nepoužijí<sup>62</sup>. Toto ustanovení ukazuje, že v kontextu této směrnice existují situace, které jsou skutečně považovány za výjimečné. To podle mého názoru neznamená, že *každé* hromadné propouštění je „výjimečným případem“ pro účely výjimky ze zákazu propouštění podle čl. 10 bodu 1 směrnice o mateřství<sup>63</sup>.

70. Z toho tedy vyvozují, že podmínky, za nichž čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství umožňuje výpověď těhotné zaměstnankyni, a to „výjimečné případy nesouvisející s [jejím] stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí“, by neměly být vykládány jako přesně odpovídající výrazu „jeden nebo několik důvodů, které nesouvisejí s osobou zaměstnance“ v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice o hromadném propouštění. Zvláštní situace vedoucí k hromadnému propouštění, pokud si to okolnosti vynucují, se považuje za „výjimečný případ“ ve smyslu předchozího ustanovení. Ověření existence takových okolností přísluší vnitrostátnímu soudu.

## Otázka 2

71. Prostřednictvím druhé otázky předkládající soud hledá vodítko, zda čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství v případě hromadného propouštění požaduje nemožnost převedení dané zaměstnankyně na jiné pracovní místo, aby bylo možné uplatnit výjimku „výjimečných případů“, která umožňuje propouštění těhotné zaměstnankyně. Tato otázka je spojena s první, jelikož se týká rozsahu pojmu „výjimečné případy“ podle čl. 10 bodu 1 směrnice o mateřství.

72. V tomto ohledu z analýzy, kterou jsem již vyložila u pojmu „výjimečné případy“ v souvislosti s čl. 10 bodem 1 směrnice o mateřství a definice hromadného propouštění, vyplývá<sup>64</sup>, že aby propouštění těhotné zaměstnankyně bylo legální, není dostatečné dovolávat se důvodů, které ovlivňují její pracovní pozici v případě hromadného propouštění (nebo dokonce mimo tento kontext). Nesmí existovat žádná přijatelná možnost přeražení těhotné zaměstnankyně na jinou vhodnou pracovní pozici. Pokud se např. v podniku všechna kancelářská pracovní místa stanou nadbytečnými kromě jednoho a toto jedno pracovní místo je obsazeno, lze od zaměstnavatele důvodně očekávat, že převede těhotnou zaměstnankyni jako administrativní asistentku, nikoli jako řidičku či svářečku. Nebo mohlo dojít k ukončení celého odvětví činností daného podniku, takže její dovednosti již nejsou nutné<sup>65</sup>.

73. Z toho tudíž vyvozují, že čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství musí být vykládán v tom smyslu, že v případě, že těhotná zaměstnankyně může být přijatelným způsobem přeražena na jiné vhodné pracovní místo v rámci hromadného propouštění, výjimka ze zákazu propouštění obsaženého v tomto ustanovení se nepoužije. Ověření, zda tomu tak je, přísluší vnitrostátnímu soudu.

62 – Článek 4 odst. 4 směrnice o hromadném propouštění.

63 – Zde (neobvykle) nesouhlasím s názorem vyjádřeným *obiter* mým váženým kolegou, generálním advokátem Ruiz-Jarabo Colomerem v jeho stanovisku ve věci *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:267) (případ, který nezahrnoval hromadné propouštění). Generální advokát Ruiz-Jarabo Colomer zde tvrdil (v bodě 44), že „hromadné propouštění z finančních, technických, organizačních nebo výrobních důvodů dotýkajících se podniku“ splní požadavek „mimořádných případů nesouvisejících [s těhotenstvím]“.

64 – Viz výše uvedené body 58 a 64 až 68.

65 – Viz bod 69 výše.

### Otázky 3, 4 a 5

74. Otázkami 3, 4 a 5 formulovanými předkládajícím soudem je Soudní dvůr zřejmě žádán o rozhodnutí, zda jsou různá ustanovení vnitrostátních právních předpisů slučitelná s unijním právem.

75. Podle ustálené judikatury Soudnímu dvoru nepřísluší, aby v rámci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 267 SFEU rozhodoval o slučitelnosti ustanovení vnitrostátního právního předpisu s unijním právem<sup>66</sup>. Na druhou stranu má Soudní dvůr pravomoc poskytnout vnitrostátnímu soudu veškeré pokyny týkající se výkladu unijního práva, které jsou nezbytné k tomu, aby mohl tento soud rozhodnout o slučitelnosti těchto pravidel vnitrostátního právního předpisu s unijním právem<sup>67</sup>. Za tímto účelem může Soudní dvůr přeformulovat otázky, které mu byly předloženy<sup>68</sup>. Proto tak učiním.

### Otázka 3

76. Svou třetí otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda článek 10 směrnice o mateřství požaduje, aby členské státy poskytovaly těhotným zaměstnankyním jak vlastní ochranu před protiprávní výpovědí (preventivní ochranu), tak ochranu před důsledky protiprávní výpovědi (nápravnou ochranu).

77. Podle předkládajícího soudu poskytují španělské právní předpisy těhotným zaměstnankyním pouze reparativní ochranu. Domnívá se však, že čl. 10 bod 1 se týká preventivní ochrany, kdežto čl. 10 bod 3 se vztahuje na reparativní ochranu.

78. Bankia, Španělsko a Komise tvrdí, že španělské právní předpisy jsou v souladu se směrnicí o mateřství.

79. Soudní dvůr již vysvětlil, že „v rámci použití článku 10 [směrnice o mateřství] nemohou členské státy měnit dosah pojmu „výpověď“ a zbavit účinku rozsah ochrany, kterou toto ustanovení poskytuje, a ohrozit tak jeho užitečný účinek“<sup>69</sup>. Z toho vyplývá, že členské státy musejí řádně převést do vnitrostátních právních předpisů ochranu před výpovědí tak, jak je stanovena směrnicí o mateřství.

80. Jsou požadavky čl. 10 bodu 1 a čl. 10 bodu 3 směrnice o mateřství splněny vnitrostátními právními předpisy, které poskytují ochranu před důsledky protiprávního propuštění (nápravnou ochranu), ale nestanoví zvláštní samostatné ustanovení o ochraně před protiprávní výpovědí (preventivní ochranu)?

81. Podle mého názoru jak účel, tak znění směrnice o mateřství naznačují, že odpověď musí být záporná.

82. Cílem této směrnice je chránit bezpečnost a zdraví těhotných zaměstnankyň. Propuštění ze zaměstnání může mít škodlivé účinky na jejich tělesný a duševní stav<sup>70</sup>. Ze znění patnáctého bodu odůvodnění, nadpisu článku 10 („Zákaz výpovědi“) a znění čl. 10 bodu 1, který jednoznačně požaduje, aby členské státy „přijaly nezbytná opatření k zákazu výpovědi [těhotných zaměstnankyň]“, také vyplývá, že primárním účelem unijního normotvůrce při koncipování tohoto článku bylo chránit

66 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 18. května 2017, Lahogue (C-99/16, EU:C:2017:391, bod 22 a citovaná judikatura).

67 – Rozsudek ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 30).

68 – Rozsudek ze dne 20. října 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, bod 36).

69 – Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. října 2007, Danqua (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 32).

70 – Článek 1 a patnáctý bod odůvodnění směrnice o mateřství.

těhotné zaměstnankyně před výpovědí. Pokud i přes tento zákaz nastane situace, kdy byla těhotné zaměstnankyni skutečně dána (neoprávněná) výpověď, čl. 10 bod 3 požaduje, aby členský stát zajistil, aby byla tato zaměstnankyně „chráněna před následky výpovědi, která je na základě [čl. 10 bodu 1] protiprávní“.

83. Je pravda, že se v bodě odůvodnění hovoří (poněkud překvapivě) pouze o „riziku výpovědi z důvodů spojených s jejím stavem“, které má takové nepříznivé účinky. Je to však riziko samotné výpovědi, které může takové výsledky způsobit. Propuštění, přerušování kariéry a nezaměstnanost uvedou těhotnou zaměstnankyni do situace zklamání, stresu a nejistoty. To může mít pravděpodobně škodlivé účinky na její tělesný a duševní stav, včetně toho, co Soudní dvůr označil za „mimořádně závažné riziko“, že by to mohlo být důvodem, že by těhotná zaměstnankyně dobrovolně svoje těhotenství přerušila<sup>71</sup>.

84. Možné prostředky nápravy *ex post* získané po uplynutí doby soudního sporu, jako je například příkaz ke znovupřijetí těhotné zaměstnankyně na její pracovní místo, zaplacení nedoplatků mzdy nebo přiznání náhrady škody, jistě pomohou následky neoprávněného propuštění zmírnit. Je však velmi nepravděpodobné, že zcela vyloučí nepříznivé duševní a fyzické účinky způsobené počátečním neoprávněným jednáním.

85. Zde připomínám, že Soudní dvůr skutečný zákaz výpovědi již vyložil široce. Ve věci Paquay Soudní dvůr rozhodl, že „s ohledem na cíle sledované [směrnicí o mateřství], a konkrétně s ohledem na cíle sledované článkem 10, je třeba podotknout, že zákaz výpovědi pro těhotné ženy nebo ženy krátce po porodu a kojící ženy během ochranné doby se neomezuje na oznámení rozhodnutí o výpovědi. Ochrana poskytnutá uvedeným zaměstnankyním tímto ustanovením vylučuje jak přijetí rozhodnutí o výpovědi, tak přijetí přípravných kroků k podání výpovědi, jako jsou hledání a plánování trvalého nahrazení dotčené zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo narození dítěte“<sup>72</sup>. Z tohoto rozsudku vyplývá, že musí být zaveden široký zákaz samotné výpovědi, aby splnil požadavky čl. 10 bodu 1.

86. Tak, jak to vnímám já, obsahuje článek 10 dva samostatné požadavky, jeden preventivní (čl. 10 bod 1) a druhý nápravný (čl. 10 bod 3). Vnitrostátní ustanovení, která se týkají pouze nápravného prvku, ačkoli již účinně plní tento úkol, nemohou splnit povinnost zavést jako prvořadou ochranu zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň kromě „výjimečných případů“, na něž se vztahuje výjimka v čl. 10 bodě 1.

87. Dodávám pouze, že platná španělská právní úprava zjevně stanoví, že protiprávní propuštění je „neplatné ze zákona“<sup>73</sup>. Přesné důsledky, které budou následovat, jsou záležitostí vnitrostátních právních předpisů a vnitrostátního soudu. Z popisu předkládajícího soudu, jakým způsobem vnitrostátní právní předpisy fungují a jakým způsobem byla formulována třetí otázka, se však zdá, že tento prostředek nápravy poskytuje spíše reparativní ochranu než preventivní ochranu. Pokud je to pravda, mohl by splňovat požadavky čl. 10 bodu 3 směrnice o mateřství, avšak nikoli požadavky čl. 10 bodu 1.

88. Proto jsem dospěla k závěru, že článek 10 směrnice o mateřství ukládá členským státům, aby těhotným zaměstnankyním zajistily jak ochranu před samotnou výpovědí (aby splnily své povinnosti podle čl. 10 bod 1), tak ochranu před následky výpovědi zakázané článkem 10 bodem 1, ke které přesto došlo (s cílem splnit povinnosti podle čl. 10 bodu 3).

71 – Viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 60 a citovaná judikatura). Soudní dvůr jasně uvádí, že tyto důsledky mohou vyplývat ze samotného rizika výpovědi.

72 – Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. října 2007 (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 33).

73 – Viz bod 12 výše.

#### Otázka 4

89. Čtvrtou otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství vyžaduje, aby členské státy přijaly právní předpisy, které zajistí, aby těhotné zaměstnankyně mohly v případě hromadného propouštění přednostně setrvat v podniku, v němž jsou zaměstnány.

90. Bankia, Španělsko a Komise odpovídají záporně.

91. Tato otázka se týká možnosti „setrvání v podniku“, kdežto druhá předložená otázka se dotazovala na „přeřazení na jiné pracovní místo“. Tyto dva pojmy nejsou synonyma. Pokud je pracovní místo, které je v současné době obsazeno těhotnou zaměstnankyní, zrušeno, může být těhotná zaměstnankyně přeřazena na jinou pracovní pozici pouze v případě, že taková pracovní pozice je volná (nebo může být vytvořeno volné místo přesunutím dalšího pracovníka na další pracovní místo a následným přeřazením na uvolněné pracovní místo). „Setrvání v podniku“ znamená, že bez ohledu na to jak, těhotná zaměstnankyně bude pokračovat v zaměstnání. Je možné, že tento výsledek bude dosažen přeřazením na jiné volné pracovní místo; ale může to znamenat i přeřazení na jinou pozici, čímž se místo toho stává stávající držitel tohoto místa nadbytečný, nebo jejím setrváním na stejném pracovním místě a zrušením jiného pracovního místa a učiněním zaměstnance, který jej zastává, nadbytečným. Povinnost umožnit „setrvání v podniku“ by tudíž umožnila větší ochranu těhotné zaměstnankyně než pouhá povinnost zaměstnavatele omezit se na pokus o „přeřazení na jiné pracovní místo“. Předkládající soud se ptá, zda směrnice o mateřství vyžaduje, aby členské státy přijaly právní předpisy s cílem poskytnout těhotné zaměstnankyni „přednost“ před ostatními kategoriemi pracovníků v případě hromadného propouštění. Neptá se, zda existuje absolutní povinnost udržení, a já dodávám, že vzhledem k existenci výjimky pro „výjimečné případy“ v čl. 10 bodě 1 je jasné, že směrnice o mateřství takovou absolutní povinnost neukládá.

92. Za výchozí bod pro odpověď na tuto otázku považuji ochranný účel směrnice o mateřství, zákaz výpovědi v čl. 10 bodě 1 a omezenou výjimku, kterou obsahuje, umožňující výpověď těhotným zaměstnankyním pouze ve „výjimečných případech“. Za předpokladu, že tyto prvky byly správně provedeny do vnitrostátních právních předpisů, měla by výsledná vnitrostátní právní úprava za normálních okolností zajistit, že těhotná zaměstnankyně v případě hromadného propouštění v zaměstnání skutečně setrvá.

93. V tomto ohledu, pokud vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti výslovně *stanoví* – v rámci předpisů upravujících hromadné propouštění – prioritu pro setrvání v podniku, která má být poskytnuta jiným identifikovaným skupinám pracovníků (jako jsou pracovníci s rodinnými povinnostmi nebo zdravotním postižením), je zde riziko, že jak zaměstnavatel, tak zástupci zaměstnanců spustí ze zřetele požadavky „běžného“ vnitrostátního práva, které chrání těhotné zaměstnankyně před výpovědí s výjimkou výjimečných případů. Pokud tak učiní, a pokud je těhotná zaměstnankyně propuštěna pouze v důsledku použití obecných kritérií dohodnutých pro všechny pracovníky podniku v případě hromadného propouštění, bude propuštění této zaměstnankyně protiprávní.

94. Směrnice o mateřství nicméně neobsahuje žádný samostatný požadavek, který by členskému státu ukládal *povinnost* přijmout samostatnou zvláštní právní úpravu, která v případech hromadného propouštění uděluje těhotným zaměstnankyním „prioritu pro setrvání v podniku“. Ani (nepřekvapivě) nelze takovou povinnost nalézt ve směrnici o hromadném propouštění.

95. Zde připomínám, že se Soudní dvůr musel zabývat obdobnou otázkou ve věci Jiménez Melgar, která se týkala neobnovení smlouvy na dobu určitou u těhotné zaměstnankyně. Zde jednou z dotčených otázek byla otázka, zda „při<sup>74</sup> povolování výjimek ze zákazu výpovědi těhotným zaměstnankyním [...] v případech „nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí“, čl. 10 bod 1 [směrnice o mateřství] vyžaduje, aby členské státy upřesnily důvody, pro které může být těmto zaměstnankyním dána výpověď“. Soudní dvůr rozhodl, že čl. 10 bod 1 nevyžaduje, aby členské státy upřesnily konkrétní důvody, pro které může být těmto zaměstnankyním dána výpověď; ale jelikož směrnice o mateřství stanovila minimální ustanovení, nijak nezabránila členským státům, aby poskytly těmto zaměstnankyním vyšší ochranu, pokud si to přejí<sup>75</sup>.

96. Při použití téhož odůvodnění vyvozují, že čl. 10 bod 1 směrnice o mateřství nevyžaduje, aby členské státy přijaly zvláštní ustanovení, které by umožnilo poskytovat těhotným zaměstnankyním přednost pro setrvání v podniku v případě hromadného propouštění. Členské státy mají nadále možnost učinit taková ustanovení prostřednictvím dodatečné ochrany nebo v zájmu právní jistoty, pokud si to přejí.

#### *Otázka 5*

97. Otázkou 5 se předkládající soud táže, zda taková výpověď, o jakou se jedná v původním řízení, v případě výpovědi těhotné zaměstnankyni v rámci procesu hromadného propouštění splňuje čl. 10 bod 2 směrnice o mateřství, a to i přesto, že neodkazuje na existenci jakýchkoli výjimečných důvodů pro její výpověď nad rámec těch, na nichž je založeno hromadné propouštění.

98. Španělsko a Komise odpověděly kladně. Bankia na jednání sdělila, že stačí informovat zaměstnankyni o důvodech jejího propouštění písemně.

99. Článek 4 odst. 1 směrnice o hromadném propouštění stanoví, že plánované hromadné propouštění oznámené příslušnému orgánu veřejné moci nabývá účinnosti nejdříve 30 dnů po jeho oznámení tomuto orgánu, a že tak nejsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

100. Článek 10 bod 2 směrnice o mateřství zavádí právě takovéto individuální právo pro těhotné zaměstnankyně. Aby byla výpověď platná, musí být i) dána písemně a ii) uvést náležité odůvodnění výpovědi. Pátá předběžná otázka se týká druhého prvku.

101. Podle mého názoru výraz „náležité odůvodnění“ znamená, že zaprvé ve výpovědi musejí být uvedeny důvody výpovědi a zadruhé tyto důvody musejí být v souladu s požadavky stanovenými ve směrnici o mateřství.

102. Příslušné požadavky směrnice o mateřství se nacházejí ve výjimce ze zákazu výpovědi v čl. 10 bodě 1. Výpověď tedy musí obsahovat skutečnosti a odůvodnění, kterých se zaměstnavatel dovolává, aby bylo možné těhotnou zaměstnankyni, které zaměstnavatel zamýšlí dát výpověď, subsumovat pod rubriku „výjimečné případy nesouvisející s [těhotenstvím]“, která umožňuje propuštění těhotné zaměstnankyně.

74 – Rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509). V tomto případě Soudní dvůr (v bodě 47) konstatoval, že „zatímco zákaz výpovědi stanovený v článku 10 [směrnice o mateřství] se vztahuje jak na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, tak na smlouvy na dobu určitou, neobnovení těchto smluv, pokud jde o stanovený konec, nemůže být považováno za propuštění zakázané tímto ustanovením. Pokud je však neobnovení smlouvy na dobu určitou motivováno těhotenstvím zaměstnankyně, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví v rozporu s čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207“.

75 – Rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, body 37 a 38.



103. Pokud jde o hromadné propouštění, oznámení o propuštění, které se omezuje na uvedení obecných důvodů pro propouštění a kritéria výběru, ale nevysvětluje, proč je propuštění těhotné zaměstnankyně přípustné, jelikož zvláštní okolnosti dotyčného hromadného propouštění z něj činí „výjimečný případ“, neobstojí.

104. Co když zaměstnavatel zjistí, že dotyčná zaměstnankyně je těhotná, až poté, co jí oznámil, že má být propuštěna? Myslím si, že jakmile to zaměstnavatel zjistí, musí přezkoumat propuštění ve světle zákazu uvedeného v čl. 10 bodě 1 směrnice o mateřství, tak jak byl proveden do vnitrostátních právních předpisů. Pouze pokud dospěje k závěru, že předmětné hromadné propouštění spadá do kategorie „výjimečných případů“ ve smyslu čl. 10 bodu 1, může zaměstnavatel propuštění zachovat. Za těchto okolností bude muset doručit nové oznámení o propuštění, které splňuje podmínky stanovené v čl. 10 bodě 2 směrnice o mateřství.

105. Proto vyvozují, že aby výpověď splnila požadavky čl. 10 bodu 2 směrnice o mateřství, musí být písemná a uvádět náležité odůvodnění týkající se výjimečných případů nesouvisejících s těhotenstvím, které umožňují výpověď. Ověření, zda tomu tak je, přísluší vnitrostátnímu soudu.

### Závěry

106. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené soudem Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Nejvyšší soud Katalánska, Španělsko) takto:

- Podmínky, za nichž článek 10 bod 1 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň povoluje, aby těhotné zaměstnankyni byla dána výpověď, neodpovídá přesně výrazu „jeden nebo několik důvodů nesouvisejících s osobou zaměstnance“ v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Zvláštní situace vedoucí k hromadnému propouštění může být, pokud to okolnosti vyžadují, považována za „výjimečný případ“ ve smyslu předchozího ustanovení. Ověření existence takových okolností přísluší vnitrostátnímu soudu.
- Článek 10 odst. 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě, že těhotná zaměstnankyně může být přijatelným způsobem přeřazena na jiné vhodné pracovní místo v rámci hromadného propouštění, výjimka ze zákazu výpovědi obsaženého v tomto ustanovení se nepoužije. Ověření, zda tomu tak je, přísluší vnitrostátnímu soudu.
- Článek 10 směrnice 92/85 ukládá členským státům, aby těhotným zaměstnankyním zajistily jak ochranu před samotnou výpovědí (aby splnily své povinnosti podle čl. 10 bodu 1), tak ochranu před následky výpovědi zakázané článkem 10 bodem 1, ke které přesto došlo (s cílem splnit povinnosti podle čl. 10 bodu 3).
- Článek 10 bod 1 směrnice 92/85 nevyžaduje, aby členské státy přijaly zvláštní ustanovení, které by umožnilo přiznat těhotným zaměstnankyním přednostní setrvání v podniku v případě hromadného propouštění. Členské státy mají nadále možnost přijmout taková ustanovení prostřednictvím dodatečné ochrany nebo v zájmu právní jistoty, pokud si to přejí.
- K tomu, aby výpověď splňovala požadavky čl. 10 bodu 2 směrnice 92/85, musí být písemná a uvádět náležité odůvodnění týkající se výjimečných případů nesouvisejících s těhotenstvím, které umožňují výpověď. Ověření, zda tomu tak je, přísluší vnitrostátnímu soudu.