



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

22. února 2018^{*i}

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 92/85/EHS – Opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň – Článek 2 písm. a) – Článek 10 body 1 až 3 – Zákaz propustit ze zaměstnání zaměstnankyni v době od počátku jejího těhotenství až do konce její mateřské dovolené – Oblast působnosti – Výjimečný případ nesouvisející se stavem dotčené zaměstnankyně – Směrnice 98/59/ES – Hromadné propouštění – Článek 1 odst. 1 písm. a) – Důvody, které nesouvisí s osobou zaměstnance – Těhotná zaměstnankyně, která byla propuštěna ze zaměstnání v rámci procesu hromadného propouštění – Odůvodnění výpovědi – Přednostní setrvání [těhotné] zaměstnankyně – Přednost pracovního přerazení“

Ve věci C-103/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska, Španělsko) ze dne 20. ledna 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 19. února 2016, v řízení

Jessica Porras 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),

za přítomnosti:

Ministerio Fiscal,

* Jednací jazyk: španělština.

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, J. Malenovský, M. Safjan (zpravodaj), D. Šváby a M. Vilaras, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 26. ledna 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Bankia SA C. Rodríguez Eliasem a V. García Gonzálezem, abogados,
- za španělskou vládu M. J. García-Valdecasas Dorrego a A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyněmi,
- za Evropskou komisi C. Valero, A. Szymtkowskou a S. Pardo Quintillán, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 14. září 2017,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 10 bodů 1 a 2 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), jakož i 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 (Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Jessicou Porras Guisado a společností Bankia SA, jednotlivými odborovými sekcemi a Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Záruční mzdový fond, Španělsko) ve věci legality propouštění Jessicy Porras Guisado ze zaměstnání v rámci procesu hromadného propouštění v době, kdy byla těhotná.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 92/85

- 3 Body 1, 7, 8 a 15 odůvodnění směrnice 92/85 uvádí:

„vzhledem k tomu, že článek 118a Smlouvy [EHS] stanoví, že Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků;

[...]

vzhledem k tomu, že článek 15 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci [(Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)] stanoví, že zvláště ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují;

vzhledem k tomu, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně musí být v mnoha ohledech považovány za zvláště ohrožené rizikové skupiny a musí být přijata opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví;

[...]

vzhledem k tomu, že riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň; že je proto nutné stanovit zákaz výpovědi“.

4 Článek 1 směrnice 92/85, nadepsaný „Účel“, v odstavci 1 stanoví:

„Účelem této směrnice, která je desátou samostatnou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, je uskutečňování opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.“

5 Článek 2 směrnice 92/85, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice:

- a) ‚těhotnou zaměstnankyní‘ se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- b) ‚zaměstnankyní krátce po porodu‘ se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi;
- c) ‚kojící zaměstnankyní‘ se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

6 Článek 10 uvedené směrnice, nadepsaný „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.“

Směrnice 98/59

- 7 Body 2 až 4 a 7 odůvodnění směrnice 98/59 uvádí:
- „(2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;
 - (3) vzhledem k tomu, že přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance;
 - (4) vzhledem k tomu, že tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného trhu;
- [...]
- (7) vzhledem k tomu, že je proto nezbytné podporovat toto sblížení při udržení zvýšené úrovně ve smyslu článku 117 Smlouvy [EHS]“.
- 8 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Definice a oblast působnosti“, v odstavci 1 písm. a) stanoví:
- „Pro účely této směrnice se rozumí:
- a) ‚hromadným propouštěním‘ 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“.
- 9 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Informování a projednání“, v odstavcích 1 až 3 stanoví:
- „1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.
2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců.
- Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.
3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání
- a) poskytnout veškeré související informace a

- b) 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 zaměstnáni,
 - iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
 - v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
 - vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).“

Španělské právo

- 10 Článek 51 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (přepřacované znění zákoníku práce vyplývající z královského legislativního nařízení č. 1/1995) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „zákoník práce“), týkající se hromadného propouštění stanoví:

„1. Pro účely ustanovení [zákoníku práce] se za ‚hromadné propouštění‘ považuje skončení pracovních poměrů z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období devadesáti dnů týká nejméně:

- a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než 100 zaměstnanců;
- b) 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají 100 až 300 zaměstnanců;
- c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.

Platí, že hospodářské důvody jsou dány, jestliže výsledky podniku dokládají nepříznivou hospodářskou situaci, například pokud podnik vykazuje ztráty či je očekává nebo pokud úroveň tržeb nebo prodejů vykazuje trvalý pokles. Za trvalý pokles se v každém případě považuje situace, kdy je po tři po sobě jdoucí čtvrtletí úroveň tržeb nebo prodejů za každé čtvrtletí nižší než úroveň tržeb nebo prodejů, která byla zaznamenána v témže čtvrtletí předchozího roku.

[...]

2. Hromadnému propouštění musí předcházet období konzultací se zákonnými zástupci zaměstnanců po dobu nejdéle 30 kalendářních dnů nebo 15 dnů v případě podniků s méně než 50 zaměstnanci. Konzultace se zákonnými zástupci zaměstnanců se musí týkat alespoň možnosti zabránění nebo snížení hromadného propouštění a zmírnění jeho následků prostřednictvím doplňujících sociálních opatření, jako jsou opatření zaměřená zejména na pomoc při přerazování, přeškolení či profesní rekvalifikaci zaměstnanců s cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost. Konzultace probíhá v rámci jediné zvláštní vyjednávací skupiny s tím, že když existuje více pracovišť, tato skupina se zaměřuje pouze na pracoviště, kterých se dotýká proces hromadného propouštění. [...]

[...]

Zahájení období konzultací je oznámeno písemným oznámením, které zašle zaměstnavatel zákonným zástupcům zaměstnanců a v kopii příslušnému pracovnímu úřadu. Toto písemné oznámení musí obsahovat následující údaje:

- a) specifikaci důvodů hromadného propouštění podle odstavce 1;
- b) počet zaměstnanců, kterých se týká propouštění, a jejich profesní kategorie;
- c) počet zaměstnanců, kteří byli obvykle zaměstnáni v průběhu posledního roku, a profesní kategorie, do kterých jsou zařazeni;
- d) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit;
- e) kritéria, k nimž se přihlíží při určení zaměstnanců, jichž se propouštění týká;
- f) kopie sdělení, kterým se oznamuje úmysl zahájit proces hromadného propouštění a které zašle vedení podniku zaměstnancům nebo jejich zástupcům;
- g) totožnost zástupců zaměstnanců působících ve zvláštní vyjednávací skupině, případně skutečnost, že tato zvláštní vyjednávací skupina nebyla v zákonných lhůtách sestavena;

[...]

5. V případech uvedených v tomto článku mají zákonní zástupci zaměstnanců přednostní právo na setrvání v podniku. Prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené během projednávání může být toto přednostní právo přiznáno také jiným skupinám, jako například zaměstnancům s rodinnými závazky, zaměstnancům, kteří překročili určitý věk, nebo zdravotně postiženým osobám.

[...]“

- 11 Článek 52 zákoníku práce, týkající se ukončení pracovní smlouvy z objektivních důvodů, stanoví:

„Pracovní smlouvu lze ukončit:

[...]

- c) pokud nastane některý z důvodů uvedených v čl. 51 odst. 1 [zákoníku práce] a výpověď se týká menšího počtu zaměstnanců, než je maximální počet stanovený v tomto ustanovení.

[...]“

- 12 Článek 53 zákoníku práce, který se týká formy a účinků ukončení pracovní smlouvy z objektivních důvodů, zní takto:

„1. Přijetí dohody o ukončení pracovní smlouvy na základě předchozího článku je podmíněno dodržением následujících podmínek:

- a) Zaměstnanec musí být v písemném sdělení obeznámen s důvody propouštění;
- b) Zaměstnavatel musí zaměstnanci vyplatit současně s předáním písemného oznámení odstupné, jehož výše odpovídá 20 dnům mzdy za každý odpracovaný rok, přičemž období kratší než jeden rok jsou zohledňována poměrně na základě odpracovaných měsíců, přičemž celková částka nemůže přesáhnout výši 12 měsíčních plateb.

Jestliže se rozhodnutí o propuštění podle čl. 52 písm. c) [zákoníku práce] zakládá na hospodářských důvodech a tato hospodářská situace zaměstnavateli brání ve vyplacení odstupného uvedeného v předchozím odstavci zaměstnanci, zaměstnavatel je nemusí vyplatit, pokud v písemném sdělení uvede, že není schopen odstupné vyplatit, aniž je dotčeno právo zaměstnance uplatnit svůj nárok na jeho vyplacení, jakmile výpověď nabude účinnosti.

- c) Zaměstnavatel musí poskytnout výpovědní dobu v délce 15 dnů počítanou od okamžiku předání osobního oznámení zaměstnanci až do rozvázání pracovní smlouvy. V případě uvedeném v čl. 52 písm. c) musí být kopie písemné výpovědi zaslána pro informaci zákonným zástupcům zaměstnanců;

[...]

3. Rozhodnutí o propuštění lze napadnout opravným prostředkem, stejně jako kdyby se jednalo o výpověď z důvodů porušení pracovní kázně.

4. Je-li rozhodnutí zaměstnavatele o ukončení pracovní smlouvy odůvodněno jedním z důvodů, které ústava nebo zákon kvalifikuje jako diskriminační, a z tohoto důvodu zakázané, nebo jestliže k propuštění došlo v rozporu se základními právy a svobodami zaměstnance, je rozhodnutí o propuštění neplatné, přičemž tuto neplatnost musí soudce určit bez návrhu.

Rozhodnutí o propuštění je rovněž neplatné v následujících případech:

- a) pokud bylo přijato během doby, na kterou je přerušena pracovní smlouva v souvislosti s mateřskou dovolenou, s rizikem během těhotenství, s rizikem po dobu přirozeného kojení, s nemocí způsobenou těhotenstvím, porodem nebo přirozeným kojením, s adopcí nebo s pěstounskou péčí či otcovskou dovolenou podle čl. 45 odst. 1 písm. d) [zákoníku práce], anebo pokud je oznámeno v takový den, že by výpovědní lhůta uplynula v průběhu této doby přerušování pracovní smlouvy;
- b) pokud se vztahuje na těhotnou zaměstnankyni v době od počátku těhotenství až do počátku doby přerušování pracovní smlouvy, uvedené v předchozím odstavci, nebo na zaměstnance, který požádal o dovolenou podle čl. 37 odst. 4, odst. 4a a odst. 5 [zákoníku práce] nebo ji čerpá, anebo který požádal o neplacené pracovní volno podle čl. 46 odst. 3 uvedeného zákona nebo je čerpá; pokud se vztahuje na zaměstnankyni, která je obětí domácího násilí, z důvodu výkonu jejích práv na zkrácení nebo na reorganizaci pracovní doby, na zeměpisnou mobilitu, na změnu místa pracoviště nebo na přerušování pracovní smlouvy za podmínek uznaných [zákoníkem práce];
- c) pokud se vztahuje na pracovníka poté, co byl přijat zpět do zaměstnání po uplynutí doby přerušování pracovní smlouvy z důvodu mateřské dovolené, adopce nebo pěstounské péče či otcovské dovolené, pokud uplynulo méně než devět měsíců od narození nebo adopce dítěte, či přijetí dítěte do pěstounské péče.

Ustanovení předchozích odstavců se použijí, ledaže je v takových případech prohlášeno, že opodstatněnost rozhodnutí o propuštění se zakládá na důvodech, které nesouvisí s těhotenstvím nebo s výkonem výše uvedeného práva na čerpání dovolené a neplaceného pracovního volna.

Rozhodnutí o propuštění se pokládá za opodstatněné, pokud je prokázán důvod, o který se toto rozhodnutí opírá, a jsou splněny podmínky stanovené v odstavci 1 tohoto článku. V ostatních případech musí být prohlášeno za neopodstatněné.

Neposkytnutí výpovědní doby ani přítomnost omluvitelného omylu při výpočtu výše odstupného však nemá za následek neopodstatněnost propuštění, aniž je dotčena povinnost zaměstnavatele zaplatit mzdy za toto období nebo správnou částku odstupného, a to bez ohledu na ostatní následky, které z toho plynou.

5. Rozhodnutí soudního orgánu, kterým se určuje, že rozhodnutí o propuštění je neplatné, opodstatněné nebo neopodstatněné, má stejné účinky jako rozhodnutí o propuštění z disciplinárních důvodů s výhradou následujících změn:

- a) je-li rozhodnutí o propuštění prohlášeno za opodstatněné, zaměstnanec má právo na odstupné stanovené v odstavci 1 tohoto článku, které si ponechá, pokud je již obdržel, a je považován za nezaměstnaného z důvodů nezávislých na jeho vůli;
- b) je-li rozhodnutí o propuštění prohlášeno za neopodstatněné a zaměstnavatel přijme zaměstnance zpět do zaměstnání, tento zaměstnanec je povinen vrátit vyplacené odstupné. Je-li namísto přijetí zpět do zaměstnání vyplaceno finanční odškodnění, toto odškodnění bude sníženo o částku vyplaceného odstupného.“

13 Článek 55 zákoníku práce týkající se formy a účinků propuštění z disciplinárních důvodů ve svém odstavci 5 a odstavci 6 stanoví:

„5. Propuštění, které bylo odůvodněno jedním z důvodů, které ústava nebo zákon kvalifikuje jako diskriminační, a z tohoto důvodu zakázané, nebo které bylo uskutečněno v rozporu se základními právy a veřejnými svobodami zaměstnance, je neplatné.

Propuštění je rovněž neplatné v následujících případech:

- a) pokud k němu dojde během doby, na kterou je přerušena pracovní smlouva v souvislosti s mateřskou dovolenou, s rizikem během těhotenství, s rizikem během doby přirozeného kojení, s nemocí způsobenou těhotenstvím, porodem nebo přirozeným kojením, s adopcí nebo s pěstounskou péčí či otcovskou dovolenou podle čl. 45 odst. 1 písm. d) [zákoníku práce], anebo pokud je oznámeno v takový den, že by výpovědní lhůta uplynula v průběhu této doby přerušení pracovní smlouvy;
- b) pokud se vztahuje na těhotnou zaměstnankyni v době od počátku těhotenství až do počátku doby přerušení pracovní smlouvy, uvedené v předchozím odstavci, nebo na zaměstnance, který požádal o dovolenou podle čl. 37 odst. 4, odst. 4a a odst. 5 [zákoníku práce] nebo ji čerpá, anebo který požádal o neplacené pracovní volno podle čl. 46 odst. 3 uvedeného zákona nebo je čerpá; pokud se vztahuje na zaměstnankyni, která je obětí domácího násilí, z důvodu výkonu jejích práv na zkrácení nebo na reorganizaci pracovní doby, na zeměpisnou mobilitu, na změnu místa pracoviště nebo na přerušování pracovní smlouvy za podmínek uznaných [zákoníkem práce];
- c) pokud se vztahuje na pracovníka poté, co byl přijat zpět do zaměstnání po uplynutí doby přerušování pracovní smlouvy z důvodu mateřské dovolené, adopce nebo pěstounské péče či otcovské dovolené, pokud uplynulo méně než devět měsíců od narození nebo adopce dítěte či přijetí dítěte do pěstounské péče.

Ustanovení předchozích odstavců se použijí, ledaže je v takových případech prohlášeno, že opodstatněnost propuštění se zakládá na důvodech, které nesouvisí s těhotenstvím nebo s výkonem výše uvedeného práva na čerpání dovolené a neplaceného pracovního volna.

6. Propuštění, které bylo prohlášeno za neplatné, má za následek okamžité přijetí zaměstnance zpět do zaměstnání a vyplacení ušlých mezd.“

- 14 Článek 13 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 (královské nařízení č. 1483/2012, kterým se přijímá nařízení o postupech hromadného propouštění, přerušení pracovního poměru a zkrácení pracovního úvazku) ze dne 29. října 2012 (BOE č. 261 ze dne 30. října 2012, s. 76292) stanoví:

„1. V souladu s ustanoveními čl. 51 odst. 5 a čl. 68 písm. b) [zákoníku práce] a čl. 10 odst. 3 Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(zákon č. 11/1985 o svobodě sdružování v odborových organizacích)] ze dne 2. srpna 1985 mají pro účely setrvání v podniku přednost právní zástupci zaměstnanců před ostatními zaměstnanci dotčenými postupem hromadného propouštění.

2. Zaměstnanci patřící do jiných skupin rovněž mohou mít toto přednostní právo na setrvání v podniku, pokud to bylo v tomto smyslu sjednáno prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené během projednávání, a to například zaměstnancům s rodinnými povinnostmi, zaměstnancům, kteří překročili určitý věk, nebo zdravotně postiženým osobám.

3. Propuštění zaměstnanců, jimž bylo přiznáno přednostní právo na setrvání v podniku, musí být odůvodněno v konečném rozhodnutí o hromadném propouštění, které je uvedeno v článku 12.“

- 15 Článek 122 odst. 2 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011 o soudnictví v sociálních věcech) ze dne 10. října 2011 (BOE č. 245, ze dne 11. října 2011, s. 106584) ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení stanoví:

„Rozhodnutí o propuštění je neplatné:

[...]

- b) jestliže při jeho přijetí došlo k porušení zákona s cílem obejít ustanovení týkající se hromadného propouštění v případech uvedených v článku 51 odst. 1 posledním pododstavci [zákoníku práce];
- c) pokud bylo přijato během doby, na kterou je přerušena pracovní smlouva v souvislosti s mateřskou dovolenou, s rizikem během těhotenství, s rizikem během doby přirozeného kojení, s nemocí způsobenou těhotenstvím, porodem nebo přirozeným kojením, s adopcí nebo s pěstounskou péčí či otcovskou dovolenou podle čl. 45 odst. 1 písm. d) [zákoníku práce], anebo pokud je oznámeno v takový den, že by výpovědní lhůta uplynula v průběhu této doby přerušení pracovní smlouvy;
- d) pokud se vztahuje na těhotnou zaměstnankyni v době od počátku těhotenství až do počátku doby přerušení pracovní smlouvy, uvedené výše v písm. c), nebo na zaměstnance, který požádal o dovolenou podle čl. 37 odst. 4, odst. 4a a odst. 5 [zákoníku práce] nebo ji čerpá, anebo který požádal o neplacené pracovní volno podle čl. 46 odst. 3 uvedeného zákona nebo je čerpá; pokud se vztahuje na zaměstnankyni, která je obětí domácího násilí, z důvodu výkonu jejích práv na zkrácení nebo na reorganizaci pracovní doby, na zeměpisnou mobilitu, na změnu místa pracoviště nebo na přerušení pracovní smlouvy za podmínek uznaných [zákoníkem práce];
- e) pokud se vztahuje na pracovníka poté, co byl přijat zpět do zaměstnání po uplynutí doby přerušení pracovní smlouvy z důvodu mateřské dovolené, adopce nebo pěstounské péče či otcovské dovolené, pokud uplynulo méně než devět měsíců od narození nebo adopce dítěte, či přijetí dítěte do pěstounské péče.

Ustanovení uvedená výše v písm. c), písm. d) a písm. e) se použijí, ledaže je v takových případech prohlášeno, že opodstatněnost rozhodnutí o propuštění se zakládá na důvodech, které nesouvisí s těhotenstvím nebo s výkonem výše uvedeného práva na čerpání dovolené a neplaceného pracovního volna.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 16 Dne 18. dubna 2006 byla Jessica Porras Guisado zaměstnána společností Bankia.
- 17 Dne 9. ledna 2013 zahájila společnost Bankia období konzultací se zástupci zaměstnanců, a sice s odborovými sekcemi CCOO, UGT, ACCAM, SATE a CSICA, za účelem provedení hromadného propouštění.
- 18 Dne 8. února 2013 dosáhla zvláštní vyjednávací skupina ve smyslu čl. 51 odst. 2 zákoníku práce uzavření dohody, která se týkala zejména plánovaného hromadného propouštění, změny pracovních podmínek, jakož i funkční a zeměpisné mobility (dále jen „dohoda ze dne 8. února 2013“).
- 19 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podle zápisu o této dohodě jsou kritérii, k nimž bylo třeba přihlížet při určování osob, jichž se týká rozhodnutí o propuštění přijaté přímo podnikem, následující kritéria:
- „1) Příslušnou oblastí budou provincie nebo skupiny nebo funkční složky ústředních útvarů, ve kterých jsou zaměstnanci zaměstnáni.
 - 2) Poté, co budou v tomto smyslu odečtena pracovní místa, která se podnik rozhodne kompenzovat v důsledku přistoupení [k programu snižování pracovního stavu s poskytnutím náhrady] a co budou odečteny osoby dotčené postupem zeměpisné mobility [a] pracovním přeřazením vyplývajícím z potřeb vzniklých na základě žádostí ze strany zaměstnanců [...], určí podnik osoby, jichž se bude v příslušné oblasti týkat hromadné propouštění, a to s přihlédnutím k postupům hodnocení, v rámci nichž podnik uplatní kritéria týkající se odborné způsobilosti a ukazatelů potenciálu.“
- 20 Tentýž zápis rovněž uvádí, že pro účely přednostního setrvání v podniku se bude přihlížet k níže uvedeným kritériím:
- „1) V případě manželských či partnerských párů se může přednostní právo vztahovat pouze na jednoho z nich podle jejich vlastní volby, a to v souladu s funkčními potřebami podniku a požadovanými pracovními profily, přičemž ke splnění této podmínky může být nezbytné přeložení do jiné zeměpisné oblasti.
 - 2) Budou-li v případě zaměstnanců se zdravotním postižením nad 33 %, které bylo uznáno a ověřeno příslušnými orgány každé autonomní oblasti, zrušena jejich pracovní místa, podnik zváží jejich pracovní přeřazení za předpokladu, že nové pracovní místo bude odpovídat jejich pracovnímu profilu.“
- 21 Dne 13. listopadu 2013 zaslala společnost Bankia Jessice Porras Guisado propouštěcí dopis, ve kterém je uvedeno toto:
- „Co se konkrétně týče provincie Barcelona [Španělsko], v níž pracujete, po uskutečnění postupu přistoupení k programu snižování pracovního stavu s poskytnutím náhrady a po odečtení osob zapojených do postupů zeměpisné mobility a pracovního přeřazení, je nutné zajistit další snížení stavu zaměstnanců, takže podnik považuje za nezbytné přistoupit k rozvázání některých pracovních poměrů, jež určí přímo podnik v souladu s ustanoveními obsaženými v [dohodě ze dne 8. února 2013].

V této souvislosti z procesu hodnocení, který byl proveden v podniku během období konzultací a byl považován za jeden ze zásadních prvků pro přijetí dohody ze dne 8. února 2013, vyplývá, že jste dosáhla 6 bodů, což na území provincie Barcelona, v níž pracujete, představuje výsledek s nižším počtem bodů.

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.“

- 22 Téhož dne, kdy byl zaslán tento propouštěcí dopis, Jessica Porras Guisado obdržela od společnosti Bankia peněžitou částku z titulu odstupného.
- 23 Jessica Porras Guisado byla v okamžiku svého propuštění ze zaměstnání těhotná.
- 24 Dne 9. ledna 2014 podala Jessica Porras Guisado návrh na zahájení smírčího řízení, které nebylo úspěšné.
- 25 Dne 3. února 2014 podala Jessica Porras Guisado žalobu proti svému propuštění k Juzgado de lo Social no 1 de Mataró (Pracovní soud č. 1 v Mataró, Španělsko), který tuto žalobu zamítl rozsudkem ze dne 25. února 2015.
- 26 Jessica Porras Guisado podala proti tomuto rozsudku odvolání k předkládajícímu soudu, tj. k Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska, Španělsko).
- 27 Tento soud zdůrazňuje, že se jeho žádost o rozhodnutí o předběžné otázce netýká ochrany před diskriminací stanovené směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23). Uvedená žádost byla podle předkládajícího soudu předložena za účelem zjištění odpovědi na otázku, zda španělská právní úprava představuje správné provedení článku 10 směrnice 92/85, který kromě výjimečných případů zakazuje propouštět ze zaměstnání těhotné zaměstnankyně.
- 28 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
 - „1) Musí být čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že výraz ‚výjimečn[é] případ[y] nesouvisící[...] s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí,‘ který představuje výjimku ze zákazu propouštět ze zaměstnání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně, neodpovídá výrazu ‚jed[en] nebo několik[...] důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance‘, který obsahuje čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, nýbrž že má omezenější dosah?
 - 2) Musí být v případě hromadného propouštění pro účely posouzení existence výjimečných případů, ve kterých čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 umožňuje propustit ze zaměstnání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně, požadováno, aby nebylo možné přerušit propuštěnou zaměstnankyni na jiné pracovní místo, anebo postačuje, aby zaměstnavatel prokázal hospodářské, technické a výrobní důvody týkající se jejího pracovního místa?
 - 3) Je taková právní úprava, jako je španělská právní úprava, která za účelem provedení zákazu propouštět ze zaměstnání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně do vnitrostátního právního řádu, který je zakotven v čl. 10 bodu 1 směrnice 92/85 nezakazuje takové propouštění (preventivní ochrana), nýbrž stanoví jeho neplatnost (nápravná ochrana), pokud podnik neprokáže existenci důvodů, které je ospravedlňují, v souladu s tímto článkem?

- 4) Je taková právní úprava, jako je španělská právní úprava, která nestanoví, že v případě hromadného propouštění mají těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně přednostní právo na setrvání v podniku, v souladu s čl. 10 bodem 1 směrnice 92/85?
- 5) Je vnitrostátní právní úprava, která podniku umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění, jako je tomu v projednávané věci, ačkoli není obeznámena s jinými důvody než těmi, které odůvodňují toto hromadné propouštění, a není uvedena jakákoli zmínka o existenci výjimečného případu, v souladu s čl. 10 bodem 2 směrnice 92/85?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

K dodržení vnitrostátních procesněprávních předpisů

- 29 Společnost Bankia tvrdí, žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřijatelná proto, že předkládající soud nedodržel předpisy vnitrostátního procesního práva. Jessica Porras Guisado se podle jejího názoru v rámci sporu v původním řízení dovolávala porušení směrnice 92/85 pouze v rámci odvolání. Podle předpisů vnitrostátního procesního práva však nelze připustit nový žalobní důvod, který se liší od důvodů formulovaných v návrhu na zahájení řízení.
- 30 Z judikatury španělských soudů v každém případě vyplývá, že Jessica Porras Guisado nemůže v rámci samostatné žaloby směřující proti svému propuštění ze zaměstnání napadnout kritéria pro přiznání přednostního právo na setrvání v podniku, která byla dohodnuta mezi společností Bankia a zástupci zaměstnanců a uvedena v dohodě ze dne 8. února 2013.
- 31 V tomto ohledu je třeba připomenout, že na základě článku 267 SFEU nemá Soudní dvůr pravomoc rozhodovat o výkladu vnitrostátních právních a správních předpisů ani o souladu těchto předpisů s unijním právem a Soudnímu dvoru nepřísluší ověřovat, zda předkládací rozhodnutí bylo přijato v souladu s vnitrostátními pravidly upravujícími organizaci soudů a soudní řízení (rozsudek ze dne 7. července 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, bod 22 a citovaná judikatura).
- 32 Argument vyplývající z nedodržení předpisů vnitrostátního procesního práva tudíž v projednávané věci nemůže vést k odmítnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce jako nepřijatelné.

K hypotetické povaze předběžných otázek

- 33 Společnost Bankia zdůrazňuje, že Jessica Porras Guisado ji ke dni svého propuštění neinformovala o svém těhotenství. Společnost Bankia se domnívá, že za těchto podmínek nelze směrnicí 92/85 s ohledem na definici pojmu „těhotná zaměstnankyně“ uvedenou v čl. 2 písm. a) této směrnice použít na spor v původním řízení. V důsledku toho mají otázky položené předkládajícím soudem hypotetickou povahu.
- 34 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci nástroje spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, kterým je postup zavedený článkem 267 SFEU, se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr může odmítnout rozhodnout o předběžné otázce podané vnitrostátním soudem na základě článku 267 SFEU mimo jiné pouze tehdy, pokud nejsou dodrženy požadavky na obsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, které jsou uvedeny v článku 94 jednacího řádu Soudního dvora, nebo pokud je zjevné, že výklad nebo posouzení platnosti

pravidla Unie, o které vnitrostátní soud žádá, nemají žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení nebo jestliže se jedná o hypotetický problém (rozsudek ze dne 28. března 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, bod 50 a citovaná judikatura).

- 35 Předkládající soud v projednávané věci uvedl, že – jak bylo uvedeno v bodě 27 tohoto rozsudku – žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla předložena za účelem zjištění, zda španělská právní úprava představuje správné provedení článku 10 směrnice 92/85, který kromě výjimečných případů zakazuje propouštět ze zaměstnání těhotné zaměstnankyně.
- 36 Je nesporné, že Jessica Porras Guisado byla v době svého propuštění ze zaměstnání těhotná. Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, kromě toho vyplývá, že v rámci vnitrostátního řízení uvedla, že v této době informovala své kolegy a nadřízené o tom, že je těhotná.
- 37 Za těchto podmínek a vzhledem k tomu, že předkládající soud nepředložil žádné skutečnosti prokazující opak, je třeba konstatovat, že článek 10 směrnice 92/85 se musí vztahovat na Jessicu Porras Guisado.
- 38 Za těchto podmínek není zjevné, že by položené otázky byly hypotetické nebo neměly vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení.
- 39 Za těchto podmínek musí být žádost o rozhodnutí o předběžné otázce prohlášena za přípustnou.

K první otázce

- 40 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda má být čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že výraz „výjimečn[é] případ[y] nesouvisející[...] s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí,“ který představuje výjimku ze zákazu propouštět ze zaměstnání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně neodpovídá výrazu „jed[en] nebo několik[...] důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance“, který obsahuje čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, nýbrž že má omezenější dosah.
- 41 Podle čl. 10 bodu 1 směrnice 92/85 přijmou členské státy nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené, 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.
- 42 Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 stanoví, že pojmem „hromadné propouštění“ se rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud jsou splněny určité podmínky týkající se počtu a času (viz rozsudek ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další, C-323/08, EU:C:2009:770, bod 35).
- 43 Je-li těhotná zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně nebo zaměstnankyně krátce po porodu propouštěna ze zaměstnání v rámci procesu hromadného propouštění, patří ke skupině chráněných zaměstnanců na základě směrnice 92/85, jakož i ke skupině chráněných zaměstnanců na základě směrnice 98/59. Jak uvedla generální advokátka v bodě 53 svého stanoviska, taková zaměstnankyně tudíž musí mít možnost uplatňovat současně práva, která vyplývají z obou těchto směrnic a vzájemně se doplňují.
- 44 Pokud jde o kombinované použití těchto směrnic, předkládající soud se v podstatě táže, zda čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni z důvodu hromadného propuštění ve smyslu čl. 1 bodu 1 směrnice 98/59.

- 45 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zákaz výpovědi zakotvený v čl. 10 bodu 1 směrnice 92/85 má, jak vyplývá z patnáctého bodu odůvodnění této směrnice, za cíl zamezit škodlivým následkům na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, které mohou být způsobeny v důsledku rizika výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem.
- 46 Právě vzhledem k riziku, které může představovat případná výpověď pro tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu či kojících zaměstnankyň, včetně zvláště závažného rizika, že by to mohlo být důvodem, že by těhotná zaměstnankyně dobrovolně těhotenství přerušila, stanovil zákonodárce Unie podle článku 10 směrnice 92/85 zvláštní ochranu žen tím, že zakotvil zákaz propuštění v období od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, kromě výjimečných případů, které nesouvisí s jejich stavem, a za podmínky, že zaměstnavatel takovou výpověď písemně odůvodní (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 60 a 61).
- 47 Pokud tedy bylo rozhodnutí o propuštění přijato na základě důvodů souvisejících hlavně s těhotenstvím dotyčné, je neslučitelné se zákazem výpovědi podle článku 10 této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 62).
- 48 Naproti tomu rozhodnutí o propuštění přijaté v době od počátku těhotenství do skončení mateřské dovolené na základě důvodů, které nesouvisí s těhotenstvím zaměstnankyně, by nebylo v rozporu s uvedeným článkem 10, to však za podmínky, že zaměstnavatel uvede písemně náležité odůvodnění výpovědi a výpověď dotyčné je povolena příslušnými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi v souladu s ustanoveními čl. 10 bodů 1 a 2 směrnice 92/85 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 63).
- 49 Z toho vyplývá, že důvod nebo důvody, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pro které byla uskutečněna hromadná propouštění ve smyslu čl. 1 bodu 1 směrnice 98/59, patří mezi výjimečné případy nesouvisící se stavem zaměstnankyně ve smyslu čl. 10 bodu 1 směrnice 92/85.
- 50 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni z důvodu hromadného propouštění ve smyslu čl. 1 bodu 1 písm. a) směrnice 98/59.

K páté otázce

- 51 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba zkoumat na druhém místě, je, zda musí být čl. 10 bod 2 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění, ačkoli není obeznámena s jinými důvody než těmi, které odůvodňují toto hromadné propouštění, a není uvedena žádná zmínka o existenci výjimečného případu.
- 52 Podle čl. 10 bodu 2 směrnice 92/85 musí zaměstnavatel v případě, že je zaměstnankyně propuštěna ze zaměstnání během doby od počátku jejího těhotenství až do konce mateřské dovolené, uvést náležité odůvodnění výpovědi písemně.
- 53 Zaměstnavatel tedy musí písemně obeznámit těhotnou zaměstnankyni, kterou zamýšlí propustit ze zaměstnání anebo kterou již propustil, o důvodech, které nesouvisí s osobou takové zaměstnankyně, a pro které provádí hromadné propouštění ve smyslu čl. 1 bodu 1 písm. a) směrnice 98/59. Může jít zejména o hospodářské, technické, organizační nebo výrobní důvody daného podniku.

- 54 Zaměstnavatel kromě toho musí těhotnou zaměstnankyni srozumět s objektivními kritérii, která byla použita k určení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni.
- 55 Za těchto podmínek je třeba na pátou otázku odpovědět tak, že čl. 10 bod 2 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění, ačkoli není obeznámena s jinými důvody než těmi, které odůvodňují toto hromadné propouštění, pokud jsou uvedena objektivní kritéria, která byla použita pro určení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni.

K třetí otázce

- 56 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení brání vnitrostátní právní úpravě, která v zásadě nezakazuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyni v rámci preventivní ochrany a která v případě, že je takové propuštění protiprávní, stanoví pouze jeho neplatnost jakožto nápravné opatření.
- 57 Je třeba předeslat, že z článku 288 SFEU vyplývá, že členské státy mají při provádění směrnice povinnost zajistit úplnou účinnost směrnice, přičemž mají široký prostor pro uvážení, co se týče volby způsobů a prostředků určených k jejímu provedení. Tato volnost přitom nemá žádný dopad na povinnost uloženou všem členským státům přijmout veškerá opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti dotyčné směrnice v souladu s cílem, který sleduje (rozsudky ze dne 6. října 2010, Base a další, C-389/08, EU:C:2010:584, body 24 a 25, jakož i ze dne 19. října 2016, Ormaetxea Garai a Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, bod 29).
- 58 Pokud jde o znění článku 10 směrnice 92/85, podle bodu 1 tohoto článku členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby bylo v zásadě zakázáno propouštět dané zaměstnankyně ze zaměstnání. Bod 3 tohoto článku dále stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 téhož článku protiprávní.
- 59 Článek 10 směrnice 92/85 tak výslovně rozlišuje mezi ochranou před samotnou výpovědí v rámci preventivních opatření na straně jedné a ochranou před následky výpovědi v rámci nápravných opatření na straně druhé. Správné provedení tohoto článku tudíž pro členské státy znamená povinnost stanovit tuto dvojí ochranu.
- 60 Pokud jde o preventivní ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň před propuštěním ze zaměstnání, je třeba uvést, že tato ochrana má v rámci směrnice 92/85 zvláštní význam.
- 61 Podle patnáctého bodu odůvodnění této směrnice totiž riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a je proto nutné stanovit zákaz výpovědi dané těmto zaměstnankyním.
- 62 Právě vzhledem k riziku, které může představovat případná výpověď pro tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, včetně zvláště závažného rizika, že by to mohlo být důvodem, že by těhotná zaměstnankyně dobrovolně svoje těhotenství přerušila, stanovil unijní zákonodárce v článku 10 směrnice 92/85 zvláštní ochranu žen tím, že zakotvil zákaz propuštění v období od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené (rozsudky ze dne 14. července 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, bod 21, a ze dne 11. listopadu 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 60).

- 63 S ohledem na cíle sledované směrnicí 92/85, a konkrétně jejím článkem 10, tedy ochrana poskytnutá tímto ustanovením těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním vylučuje jak přijetí rozhodnutí o výpovědi, tak přijetí přípravných kroků k výpovědi, jako jsou hledání a plánování trvalého nahrazení dotčené zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo narození dítěte (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. října 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 33).
- 64 Vzhledem k riziku, které představuje hrozba výpovědi pro tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících žen, nemůže ochrana poskytovaná v rámci nápravných opatření nahradit ochranu poskytovanou v rámci preventivních opatření, a to ani za předpokladu, že vede k přijetí propuštěné zaměstnankyně zpět do zaměstnání nebo k vyplacení mezd ušlých z důvodu propuštění.
- 65 S cílem zajistit co nejpřesnější provedení článku 10 směrnice 92/85, jakož i ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň před rizikem výpovědi se tudíž členské státy nemohou omezit pouze na stanovení neplatnosti této výpovědi, pokud není odůvodněná, jakožto nápravného opatření.
- 66 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení brání vnitrostátní právní úpravě, která v zásadě nezakazuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyni v rámci preventivní ochrany a která v případě, že je takové propuštění protiprávní, stanoví pouze jeho neplatnost jakožto nápravné opatření.

K druhé a čtvrté otázce

- 67 Podstatou druhé a čtvrté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně a na posledním místě, je, zda musí být čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení brání vnitrostátní právní úpravě, která v rámci hromadného propouštění ve smyslu směrnice 98/59 nestanoví přednostní právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň na setrvání v podniku ani přednostní právo na jejich profesní přeřazení, která by se uplatnila před takovým propouštěním.
- 68 Podle čl. 10 bodu 1 směrnice 92/85 členské státy „prijmou opatření nezbytná“ k tomu, aby bylo v zásadě zakázáno propouštět zaměstnankyně ze zaměstnání během doby od počátku jejich těhotenství až do konce mateřské dovolené.
- 69 Pokud jde o existenci přednostního práva těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň na setrvání v podniku, předkládající soud ve svém rozhodnutí uvádí, že podle španělské právní úpravy zákonní zástupci zaměstnanců mají právo na setrvání v podniku, které jim je vyhrazeno přednostně před ostatními zaměstnanci, na které se vztahuje proces hromadného propouštění, a že zaměstnanci, kteří patří do jiných skupin, rovněž mohou uplatňovat své přednostní právo na setrvání v podniku, pokud to bylo dohodnuto v rámci vyjednávání, přičemž jde například o skupiny zaměstnanců s rodinnými povinnostmi, zaměstnance, kteří překročili určitý věk, nebo zdravotně postižené osoby.
- 70 Předkládající soud z této právní úpravy dovozuje, že těhotné zaměstnankyně mohou uplatňovat přednostní právo na setrvání v podniku, pouze pokud takové přednostní právo vyplývá z kolektivního vyjednávání. Předkládající soud dodává, že zaměstnankyně, které mají přednostní právo na setrvání v podniku, lze propustit ze zaměstnání, ale v takovém případě to zaměstnavatel musí odůvodnit výjimečnými důvody, které jsou jiné než důvody, které vedly k hromadnému propouštění.

- 71 V projednávané věci musí být čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 v souladu s odpovědí na první otázku vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni z důvodu hromadného propouštění ve smyslu čl. 1 bodu 1 písm. a) směrnice 98/59.
- 72 Jak uvedla Evropská komise, platí v tomto ohledu, že směrnice 92/85, a zejména její čl. 10 bod 1 neukládají členským státům povinnost stanovit přednostní právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň na setrvání v podniku a přednostní právo na jejich profesní přeřazení, které by se uplatnilo před hromadným propouštěním.
- 73 Tato směrnice, která obsahuje pouze minimální požadavky, však pro členské státy nijak nevylučuje možnost zaručit těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním vyšší úroveň ochrany (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, bod 37).
- 74 Na druhou a čtvrtou otázku je tudíž třeba odpovědět tak, čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v rámci hromadného propouštění ve smyslu směrnice 98/59 nestanoví přednostní právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň na setrvání v podniku ani přednostní právo na jejich profesní přeřazení, která by se uplatnila před takovým propouštěním, avšak není vyloučena možnost, aby členské státy zaručily uvedeným zaměstnankyním vyšší úroveň ochrany.

K nákladům řízení

- 75 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

- 1) 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 (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni z důvodu hromadného propouštění ve smyslu čl. 1 bodu 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.**
- 2) Článek 10 bod 2 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni v rámci hromadného propouštění, ačkoli není obeznámena s jinými důvody než těmi, které odůvodňují toto hromadné propouštění, pokud jsou uvedena objektivní kritéria, která byla použita pro určení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni.**
- 3) Článek 10 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení brání vnitrostátní právní úpravě, která v zásadě nezakazuje propustit ze zaměstnání těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyni v rámci preventivní ochrany a která v případě, že je takové propuštění protiprávní, stanoví pouze jeho neplatnost jakožto nápravné opatření.**

- 4) Článek 10 bod 1 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v rámci hromadného propouštění ve smyslu směrnice 98/59 nestanoví přednostní právo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň na setrvání v podniku ani přednostní právo na jejich profesní přeřazení, která by se uplatnila před takovým propouštěním, avšak není vyloučena možnost, aby členské státy zaručily uvedeným zaměstnankyním vyšší úroveň ochrany.

Podpisy.

i — Klíčová slova, body 62 a 74 a čtvrtý bod výroku tohoto znění byly po jeho prvním online zpřístupnění předmětem jazykové úpravy.