



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNE ODVJETNICE
ELEANOR SHARPSTON
od 14. rujna 2017.¹

Predmet C-103/16

Jessica Porras Guisado
protiv
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)
uz sudjelovanje:
Ministerio Fiscal

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska))

„Socijalna politika – Direktiva 92/85/EEZ – Sigurnost i zdravlje trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje – Članak 10. točke 1. i 3. – Zabrana otpuštanja – Izvanredni slučajevi nevezani za stanje trudne radnice – Članak 10. točka 2. – Obavijest o otkazu – Direktiva 98/59/EZ – Usklađivanje zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje – Članak 1. stavak 1. točka (a) – Otkazivanje iz razloga koji se ne odnose na osobu radnika”

Uvod

1. Odabir radnika koji će biti otpušteni u okviru kolektivnog otkazivanja uvijek je osjetljivo pitanje. Prije pristupanja takvom kolektivnom otkazivanju moraju se, u skladu sa zahtjevima iz Direktive o kolektivnom otkazivanju², održati savjetovanja između poslodavca i predstavnika radnika. Moguća su stajališta da se određenim posebnim kategorijama radnika treba pružiti zaštita tijekom kolektivnog otkazivanja (u smislu da tijekom postupka odabira imaju prednost u pogledu zadržavanja). Međutim, radna snaga može biti sačinjena i od drugih kategorija radnika koji zaštitu od otpuštanja uživaju na temelju nekog drugog pravnog instrumenta (primjerice, od radnica koje su zaštićene Direktivom o majčinstvu)³.

¹ Izvorni jezik: engleski

² Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1998., L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.) (u daljnjem tekstu: Direktiva o kolektivnom otkazivanju).

³ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL 1992., L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.) (u daljnjem tekstu: Direktiva o majčinstvu). U vrijeme nastanka činjeničnog stanja u ovom predmetu primjenjivala se verzija te direktive kako je glasila nakon izmjena izvršenih Direktivom 2007/30/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2007. (SL 2007., L 165, str. 21.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 274.).

2. U ovom zahtjevu za prethodnu odluku, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska: u daljnjem tekstu: sud koji je uputio zahtjev), od Suda se traži da protumači zabranu otpuštanja trudnih radnica predviđenu člankom 10. Direktive o majčinstvu. Točnije, od Suda se traže smjernice o načinu na koji tu zabranu treba protumačiti u vezi s Direktivom o kolektivnom otkazivanju u slučaju postupka kolektivnog otkazivanja.

Pravo Europske unije

Direktiva o majčinstvu

3. U uvodnim izjavama Direktive o majčinstvu, koja je deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ⁴, objašnjava se da je donesena radi uvođenja minimalnih zahtjeva za poticanje poboljšanja, posebno u radnoj sredini, kako bi se zaštitili sigurnost i zdravlje, među ostalim, trudnih radnica koje su određene kao specifična rizična skupina⁵. Zaštita sigurnosti i zdravlja trudnih radnica ne smije stavljati žene na tržištu rada u nepovoljan položaj niti djelovati nauštrb direktiva o ravnopravnom položaju muškaraca i žena⁶. Rizik od otpuštanja zbog razloga vezanih uz njihovo stanje može imati štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, tako da je potrebno donijeti odredbe koje zabranjuju takvo otpuštanje⁷.

4. Pojam „trudna radnica” je u članku 2. točki (a) definiran kao „trudna radnica koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom”.

5. Komisiji je naloženo da, u dogovoru s državama članicama i uz pomoć Savjetodavnog odbora za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu, sastavi smjernice o procjeni rizika za radnice na koje se odnosi Direktiva o majčinstvu⁸. Mora se izvršiti procjena radnog mjesta i posla trudne radnice⁹. Poslodavci moraju prilagoditi radne uvjete ili radno vrijeme trudnih radnica kako bi se izbjegao svaki uočeni rizik. Ako to nije moguće, radnicu se mora premjestiti na drugo radno mjesto; a ako ni to nije moguće, mora joj se odobriti dopust¹⁰.

6. Članak 10. ima naslov „Zabrana otpuštanja”. U njemu je određeno:

„Kako bi se radnicama u smislu članka 2. zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja koja im se priznaju ovim člankom, propisuje se da:

1. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje radnica u smislu članka 2. tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz članka 8. stavka 1., osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu, prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo;

4 Direktiva Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.). Tom je direktivom uspostavljen opći okvir za propise o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika. Ostalim pojedinačnim direktivama uređena su pitanja poput minimalnih sigurnosnih i zdravstvenih zahtjeva na radnom mjestu, uporabe radne opreme, uporabe osobne zaštitne opreme, ručnog prenošenja tereta i minimalnih sigurnosnih i zdravstvenih zahtjeva u pogledu izloženosti radnika karcinogenim ili mutagenim tvarima, azbestu, ionizirajućem zračenju, buci ili vibraciji. Mladi radnici također predstavljaju zaštićenu skupinu (Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu, SL 1994., L 216, str. 12. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 54., str. 106.)).

5 Vidjeti prvu, sedmu i osmu uvodnu izjavu i članak 1. stavak 1. Direktive o majčinstvu.

6 Deveta uvodna izjava.

7 Petnaesta uvodna izjava.

8 Članak 3. stavak 1. Komisija je u skladu s tim člankom usvojila Komunikaciju Komisije o Smjernicama za procjenu kemijskih, fizičkih i bioloških sredstava i industrijskih procesa koji se smatraju opasnim za sigurnost ili zdravlje trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (COM(2000) 466 final/2).

9 Članak 4.

10 Članak 5.

2. ako radnica u smislu članka 2. bude otpuštena tijekom razdoblja iz točke 1., poslodavac mora pismeno navesti dokazano opravdane razloge za njeno otpuštanje;
 3. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnice u smislu članka 2. od posljedica otpuštanja koje je nezakonito na temelju točke 1.”
7. Člankom 12. je predviđeno da države članice moraju u svoje nacionalne pravne sustave uvesti potrebne mjere kako bi se radnicama koje pripadaju u područje primjene Direktive o majčinstvu omogućilo da ostvare zaštitu svojih prava kada su oštećene zbog neispunjenja predviđenih obveza.

Direktiva o kolektivnom otkazivanju

8. Direktivom o kolektivnom otkazivanju nastoji se osigurati da se radnicima pruži veća zaštita u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Europske unije¹¹. U njezinim se uvodnim izjavama objašnjava da ostvarenje unutarnjeg tržišta treba dovesti do poboljšanja životnih uvjeta radnika i da razlike između odredaba koje su na snazi u državama članicama u pogledu praktičnih rješenja i postupaka pri kolektivnom otkazivanju, te mjera određenih za ublažavanje posljedica od takvoga otkazivanja za radnike, mogu imati izravan učinak na funkcioniranje unutarnjeg tržišta¹².

9. U okviru odjeljka I. („Definicije i područje primjene”), članak 1. stavak 1. točka (a) definira „kolektivno otkazivanje” kao „otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:

(i) u razdoblju od 30 dana:

- najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,
- najmanje 10 % od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,
- najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,

(ii) ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu;

[...]

Za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza”¹³.

10. Odjeljak II. sadrži zahtjeve u pogledu obavješćivanja i savjetovanja. Tako poslodavac koji ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje mora pravodobno započeti savjetovanje s predstavnicima radnikâ s ciljem postizanja sporazuma. Da bi se predstavnicima radnikâ omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavci su im dužni pravodobno tijekom savjetovanja dostaviti sve potrebne informacije i obavijestiti ih o sljedećim podacima: (i) razlozima planiranog kolektivnog otkazivanja; (ii) broju i kategoriji radnika kojima se otkazuje; (iii) broju i kategoriji radnika koji su

¹¹ Uvodna izjava 2.

¹² Uvodne izjave 3., 4. i 6.

¹³ Nesporno je da J. Porras Guisado spada u područje primjene Direktive o kolektivnom otkazivanju jer se na nju ne primjenjuje nijedna od iznimki iz članka 1. stavka 2. te direktive.

inače u radnom odnosu; (iv) razdoblju kroz koje će se provesti planirano kolektivno otkazivanje; i o (v) predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje kao višku u onoj mjeri u kojoj nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa daju za to ovlast poslodavcu. Primjerak tih podataka pisanog priopćenja mora se dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti¹⁴.

11. Postupak kolektivnog otkazivanja uređen je odjeljkom III. Taj postupak započinje tako da se planirano kolektivno otkazivanje pisanim putem priopći nadležnom tijelu javne vlasti¹⁵. Primjerak priopćenja mora se poslati i predstavnicima radnikâ¹⁶. Planirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon priopćenja iz članka 3. stavka 1. i ne utječe na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu¹⁷. Države članice mogu predvidjeti da se utvrđeni rokovi neće primjenjivati pri kolektivnom otkazivanju koje proizlazi iz prestanka djelatnosti pogona na temelju sudske odluke¹⁸.

Španjolsko zakonodavstvo

Zakonodavstvo kojim je prenesena Direktiva o majčinstvu

12. Sud koji je uputio zahtjev ističe da je Direktiva o majčinstvu u španjolsko pravo prenesena putem Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Zakon 39/1999 od 5. studenoga 1999. o usklađivanju obiteljskog i radnog života radnika). Za trudne radnice predviđena su dva oblika zaštite. Prvi se primjenjuje tijekom čitavog radnog odnosa i temelji se na samoj činjenici trudnoće. Ako se trudnu radnicu otpusti (neovisno o tome zna li poslodavac za njezino stanje), ona samo mora dokazati da je trudna i tada će na poslodavcu biti da dokaže razuman objektivan razlog za njezino otpuštanje. Uz te dokaze možda će biti potrebno dostaviti i izjavu o zakonitosti; inače će otpuštanje biti ništavo na temelju zakona¹⁹.

13. Drugi oblik zaštite temelji se na članku 53. stavku 4. prvom podstavku i članku 55. stavku 5. prvom podstavku Zakona o radu kao i na članku 8. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (Organski zakon 3/2007 od 22. ožujka 2007. o djelotvornom jednakom postupanju prema muškarcima i ženama, u daljnjem tekstu: Organski zakon iz 2007.). Tim je odredbama u bitnome predviđeno da radnica, kada navodi da je otpuštena zbog trudnoće, mora predložiti dostatne informacije koje upućuju na to da se otpuštanje temeljilo na njezinoj trudnoći. Poslodavac tada snosi teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije. Sud koji je uputio zahtjev izražava stajalište da se glavni postupak ne odnosi na drugi oblik zaštite²⁰.

¹⁴ Članak 2. stavak 1. i članak 3.

¹⁵ Članak 3. stavak 1.

¹⁶ Članak 3. stavak 2.

¹⁷ Članak 4. stavak 1.

¹⁸ Članak 4. stavak 4.

¹⁹ Sud koji je uputio zahtjev u prethodnim pitanjima ističe (vidjeti točku 21. u nastavku) da se učinak proglašavanja otpuštanja ništavim na temelju zakona u španjolskom pravu opisuje kao „tutela reparativa” („reparativna zaštita”), u suprotnosti s „tutela preventiva” („preventivna zaštita”). Taj sud izjednačava članak 10. točku 1. Direktive o majčinstvu s „tutela preventiva”, a njezin članak 10. točku 3. s „tutela reparativa”.

²⁰ Vidjeti također točku 27. i bilješku 24 u nastavku.

Zakonodavstvo kojim je prenesena Direktiva o kolektivnom otkazivanju

14. Pojam kolektivnog otkazivanja je u članku 51. stavku 1. Zakona o radu definiran kao raskidanje ugovorâ o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga ako su dosegnuti određeni pragovi. U skladu s člankom 51. stavkom 5. Zakona o radu, prilikom odabira radnika za obvezno otkazivanje, pravni predstavnici radnika imaju prednost u pogledu zadržavanja u odnosnom poduzeću. Ta se prednost može dodijeliti i drugim skupinama, kao što su radnici s obiteljskim obvezama, zaposlenici određene dobi ili osobe s invaliditetom²¹.

15. Članak 13. 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 (Kraljevska uredba 1483/2012 od 29. listopada 2012. kojom se odobravaju propisi o postupcima kolektivnog otkazivanja, mirovanju ugovorâ i smanjenju dnevnog radnog vremena) odražava odredbe o kriterijima odabira radnika u slučajevima kolektivnog otkazivanja. Člankom 13. stavkom 3. predviđeno je da se u konačnoj odluci o kolektivnom otkazivanju moraju navesti razlozi zbog kojih se određenim zaposlenicima daje prednost u pogledu zadržavanja na radnom mjestu unutar dotičnog poduzeća.

Činjenično stanje, postupak i prethodna pitanja

16. J. Porras Guisado zaposlena je 18. travnja 2006. u društvu Bankia S. A. (u daljnjem tekstu: društvo Bankia). Dana 9. siječnja 2013. društvo Bankia započelo je postupak savjetovanja s ciljem provedbe kolektivnog otkazivanja. Dana 8. veljače 2013. pregovarački odbor postigao je sporazum (u daljnjem tekstu: sporazum pregovaračkog odbora) kojim su utvrđeni kriteriji koji će se primijeniti za odabir radnika koji će biti otpušteni i onih koje će biti zadržani u radnom odnosu s društvom Bankia. Dvije kategorije radnika dobile su prednost u pogledu zadržavanja u radnom odnosu. To su bili bračni parovi ili *de facto* parovi i zaposlenici kod kojih je stupanj invaliditeta bio ocijenjen većim od 33 %.

17. Društvo Bankia je 13. studenoga 2013. poslalo J. Porras Guisado dopis (u daljnjem tekstu: obavijest o otkazu) kojim je obaviještena da će njezin ugovor o radu biti raskinut u skladu sa sporazumom pregovaračkog odbora. U obavijesti o otkazu bilo je navedeno sljedeće:

„[...] U konkretnom slučaju pokrajine Barcelona u kojoj ste zaposleni pojavila se potreba, nakon provedbe postupka za prihvrat programa otpuštanja s otpremninom, pri čemu su zanemarene osobe zahvaćene postupcima geografske mobilnosti i promjenama radnih mjesta, za opsežnijom prilagodbom radne snage, a što zahtijeva raskid ugovorâ o radu s osobama koje je poduzeće izravno odredilo, u skladu odredbama točke II-B [sporazuma pregovaračkog odbora] [...]

U tom pogledu Vama je, na temelju postupka ocjenjivanja koji je u poduzeću izvršen tijekom razdoblja savjetovanja, a koji je bio relevantan čimbenik u usvajanju [sporazuma pregovaračkog odbora] [...], dodijeljeno šest bodova, što spada u niže bodovne iznose u pokrajini Barcelona u kojoj ste zaposleni.

Stoga Vas obavještavamo da je, na temelju utvrđenih kriterija procjene i iz navedenih razloga, odlučeno da će Vaš ugovor o radu biti raskinut s učinkom od 10. prosinca 2013.”²².

18. Istoga dana na bankovni račun J. Porras Guisado bio je uplaćen iznos od 11 782,05 eura na ime otpremnine. Njezio je otkaz, sukladno sporazumu pregovaračkog odbora, stupio na snagu 10. prosinca 2013.

21 Iako sud koji je uputio zahtjev sugerira da bi se izraz „osobe s obiteljskim obvezama” moglo, u skladu s nacionalnim pravom, protumačiti tako da obuhvaća trudne radnice, sporazum pregovaračkog odbora koji je opisan u točki 16. u nastavku, te koji je primijenjen u predmetnom slučaju, nije trudnim radnicama dao prednost.

22 Taj je datum u sporazumu pregovaračkog odbora predviđen kao datum provedbe kolektivnog otkazivanja.

19. J. Porras Guisado bila je trudna kada je otpuštena.

20. J. Porras Guisado je 9. siječnja 2014. zatražila postupak mirenja. Taj postupak, proveden 1. travnja 2014., nije bio uspješan. J. Porras Guisado je u međuvremenu, 3. veljače 2014., pred Juzgado Social No 1 de Mataró (Sud za socijalnopravna pitanja br. 1, Mataró) podnijela tužbu kojom je osporavala svoje otpuštanje, a navedeni sud je 25. veljače 2015. presudio u korist društva Bankia.

21. J. Porras Guisado je protiv te presude podnijela žalbu pred sudom koji je uputio zahtjev, koji traži donošenje prethodne odluke o sljedećim pitanjima:

- „1. Treba li izraz ‚[...] izvanredni slučajevi nevezani za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa [...]’ iz članka 10. točke 1. [Direktive o majčinstvu], koji predstavlja iznimku od zabrane otpuštanja [trudnih radnica], tumačiti na način da ne odgovara izrazu ‚[...] jedan ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika [...]’ iz članka 1. stavka 1. točke (a) [Direktive o kolektivnom otkazivanju], nego tako da je uži od njega?
2. Treba li u slučaju kolektivnog otkazivanja, radi ocjene toga postoje li, u skladu s člankom 10. točkom 1. [Direktive o majčinstvu], izvanredni slučajevi koji opravdavaju otpuštanje [trudnih radnica], zahtijevati da radnica koju se otpušta ne može biti premještena na drugo radno mjesto ili je dovoljno da se njezino otpuštanje temelji na dokazima o gospodarskim, tehničkim i proizvodnim razlozima koji utječu na njezino radno mjesto?
3. Je li u skladu s člankom 10. točkom 1. te direktive nacionalno zakonodavstvo, poput onog koje je na snazi u Španjolskoj, kojim se zabrana otpuštanja [trudnih radnica] predviđena člankom 10. točkom 1. [Direktive o majčinstvu] prenosi na način da se takvo otpuštanje ne zabranjuje (preventivna zaštita), nego se predviđa ništavost otpuštanja (reparativna zaštita) ako dotični poduzetnik ne dokaže razloge koji opravdavaju otpuštanje radnice?
4. Je li nacionalno zakonodavstvo, poput onog koje je na snazi u Španjolskoj, koje prilikom kolektivnog otkazivanja ne daje prednost zadržavanja u poduzeću [trudnim] radnicama, u skladu s člankom 10. točkom 1. [Direktive o majčinstvu]?
5. Je li nacionalno zakonodavstvo u skladu s člankom 10. točkom 2. [Direktive o majčinstvu] ako dovoljnim smatra dopis, poput onog iz predmetnog slučaja, kojim se [trudna radnica] otpušta u okviru postupka kolektivnog otkazivanja, a u kojem se ne spominje postojanje ikakvih izvanrednih razloga njezina otpuštanja, pored onih na kojima se temelji kolektivno otkazivanje?”

22. Pisana očitovanja podnijeli su društvo Bankia, španjolska vlada i Europska komisija. Te su stranke iznijele usmena očitovanja na raspravi održanoj 26. siječnja 2017.

Ocjena

Dopuštenost

23. Društvo Bankia ističe da predmetni zahtjev za prethodnu odluku nije dopušten jer se J. Porras Guisado nije pozvala na Direktivu o majčinstvu kada je podnijela tužbu pred Juzgado Social No 1 de Mataró (Sud za socijalnopravna pitanja br. 1, Mataró), a nacionalna postupovna pravila joj onemogućuju da to učini u kasnijoj fazi. Također ističe da, u skladu sa španjolskom sudskom praksom, J. Porras Guisado nema procesnu legitimaciju za podnošenje tužbe radi osporavanja kriterija za odabir zaposlenika koji će ostati u poduzeću, koje su dogovorili društvo Bankia i predstavnici radnikâ.

24. U pogledu tih dviju tvrdnji ističem da je nadležnost Suda ograničena samo na razmatranje odredbi prava Unije. S obzirom na „raspodjelu funkcija između [Suda] i nacionalnog suda, Sud ne utvrđuje je li odluka na temelju koje mu je predmet upućen donesena u skladu s nacionalnim pravilima o organizaciji sudova i njihovim postupcima”²³.

25. Stoga je zahtjev za prethodnu odluku dopušten.

Primjena Direktive o majčinstvu

26. Društvo Bankia ističe da se Direktiva o majčinstvu ne primjenjuje na J. Porras Guisado jer ona svojeg poslodavca nije obavijestila da je trudna. U članku 2. točki (a) te direktive izričito je navedeno da u njezino područje primjene pripada samo radnica „koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom”.

27. Iz činjeničnog stanja opisanog u odluci kojom je upućeno prethodno pitanje nije jasno kada je točno J. Porras Guisado obavijestila svojeg poslodavca da je trudna. Društvo Bankia je na raspravi navelo da u vrijeme njezina otpuštanja nije znalo za tu činjenicu²⁴.

28. U skladu s raspodjelom nadležnosti između sudova Europske unije i nacionalnih sudova, načelno je nacionalni sud taj koji mora odrediti jesu li činjenični uvjeti koji izazivaju primjenu pravila Unije ispunjeni u predmetu koji se pred njim vodi, dok Sud može, kada donosi prethodnu odluku, nacionalnom sudu pružiti smjernice za potrebe tumačenja ako je to prikladno²⁵.

29. Dakle, nacionalni sud mora u ovom predmetu utvrditi kada je J. Porras Guisado obavijestila svojeg poslodavca da je trudna. Međutim, Sud mora pružiti smjernice u pogledu značenja odredbi Direktive o majčinstvu, a osobito o tome primjenjuje li se zaštita koju pruža članak 10. te direktive na trudnicu koja prije nego što je otpuštena nije obavijestila svojeg poslodavca o svojem stanju.

30. Taj članak zabranjuje otpuštanje trudnih radnica „u smislu članka 2.” Direktive o majčinstvu.

31. Ta se definicija sastoji od dva elementa. Prvi je da radnica mora biti trudna²⁶ i drugi da je radnica svojeg poslodavca obavijestila o svojem stanju u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom. Da bi se radnicu smatralo „trudnom radnicom” u smislu Direktive o majčinstvu moraju postojati oba elementa.

32. U skladu s ustaljenom sudskom praksom, zakonodavac Unije namjeravao je pojmu „trudna radnica” dati samostalno značenje u okviru prava Unije, iako jedan od elemenata te definicije - onaj koji se odnosi na pojedinosti postupka prema kojem radnica obavještava poslodavca o svojem stanju - upućuje na nacionalno zakonodavstvo i/ili nacionalnu praksu²⁷.

23 Presuda od 14. siječnja 1982., Reina, 65/81, EU:C:1982:6, t. 7. Također vidjeti presudu od 13. lipnja 2013., Promociones y Construcciones BJ 200, C-125/12, EU:C:2013:392, t. 14. i navedenu sudsku praksu. Sud se stoga mora pridržavati odluke suda države članice kojom se zahtijeva prethodna odluka ako ona nije ukinuta u okviru eventualnih žalbenih postupaka predviđenih nacionalnim pravom: vidjeti presudu od 1. prosinca 2005., Burtscher, C-213/04, EU:C:2005:731, t. 32. i navedenu sudsku praksu.

24 Ako društvo Bankia, kako tvrdi, u vrijeme nastanka činjeničnog stanja nije znalo za stanje J. Porras Guisado (što znači da je nije moglo otpustiti zbog njezine trudnoće), odredbe Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.) i nacionalno zakonodavstvo opisano u gornjoj točki 13. doista se ne bi primjenjivali na predmet pred nacionalnim sudom.

25 Presuda od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 34.

26 Moglo bi se tvrditi da je definicija čiji početak glasi „trudna radnica znači trudna radnica” donekle tautološka. Obzirnije objašnjenje je to da je zakonodavac bio usredotočen na zahtjev da ona mora obavijestiti svojeg poslodavca o svojem stanju „u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom”.

27 Presuda od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 53.

33. U okviru zabrane otpuštanja Sud je zahtjev u pogledu obavješćivanja tumačio liberalno. Tako je u presudi Danosa zaključio da postupovni zahtjevi ne mogu posebnu zaštitu za žene predviđenu člankom 10. Direktive o majčinstvu lišiti njezina sadržaja. „Ako poslodavac sazna za trudnoću radnice a da ga ona nije o tome osobno obavijestila, bilo bi suprotno duhu i svrsi [Direktive o majčinstvu] ako bi odredbe članka 2. točke (a) te direktive usko protumačio i uskratio dotičnoj radnici zaštitu od otpuštanja koju pruža članak 10.”²⁸.

34. Ovdje skrećem pozornost na određeno proturječje u odredbama Direktive o majčinstvu. Dok druge odredbe te direktive (konkretno, članci 5., 6. i 7.) predviđaju trajnu zaštitu radnice na radnom mjestu, članak 10. odstupa utoliko što sadržava nedvosmislenu zabranu otpuštanja „radnica u smislu članka 2. tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja roditeljnog dopusta iz članka 8. stavka 1.”. Jedino odstupanje od te zabrane je ono koje se odnosi na „izvanredne slučajeve nevezane za njihovo stanje”, o kojem ću govoriti kasnije. Na početku trudnoće ni sama radnica ne zna da je trudna. Nakon što to sazna, nužno će proteći neko vrijeme prije nego što o tome obavijesti svojeg poslodavca i na taj način ispuni oba uvjeta definicije „trudne radnice” iz članka 2. točke (a). Unatoč tomu, za zabranu iz članka 10. točke 1. izričito je predviđeno da se primjenjuje „od početka [...] trudnoće” – odnosno od trenutka u kojem ni na koji način nije mogla ispunjavati zahtjev da svojeg poslodavca obavijesti o svojem stanju.

35. Na koji je način moguće riješiti to proturječje? Čini mi se da postoje dvije mogućnosti.

36. U skladu s prvom, zabrana otpuštanja ne primjenjuje se ako i sve dok trudnica ne obavijesti svojeg poslodavca da je trudna. To tumačenje (koje zagovara društvo Bankia) ide u prilog poslodavcu. Ako nije obaviješten o trudnoći ili na drugi način ne sazna²⁹ za nju, on slobodno može otpustiti dotičnu radnicu. Prednost se daje riječima „radnice u smislu članka 2.”, na štetu pružanja opsežnije zaštite trudnim radnicama. Takvo tumačenje štiti trudnu radnicu koja je razmišljala unaprijed (ili je u tom smislu imala sreće) i svojeg poslodavca obavijestila o trudnoći prije nego što ju je otpustio (ili je proglasio viškom u okviru kolektivnog otkazivanja). Ako radnica još ne zna da je trudna ili ako o tome još nije obavijestila svojeg poslodavca, ona nije zaštićena u trenutku otpuštanja. Zaštićeno razdoblje je stoga nužno kraće od onog predviđenog u tekstu članka 10. točke 1.

37. Alternativna opcija je da se prednost pruži zaštiti radnica „tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja roditeljnog dopusta”, čak i ako nisu obavijestile svojeg poslodavca o svojem stanju. To tumačenje (koje, koliko shvaćam, Komisija smatra pravilnim) ide u prilog trudnoj radnici. To mi se tumačenje čini boljim.

38. Sud je više puta zaključio da je „zakonodavac Unije upravo zbog štetnih učinaka koje rizik od otpuštanja može imati na fizičko i psihičko stanje trudnica, koji uključuju osobito ozbiljan rizik od toga da svojevoljno okončaju trudnoću, predvidio posebnu zaštitu za žene, tako što je zabranio njihovo otpuštanje tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja roditeljnog dopusta”³⁰. Potom je navodio (jednako kategorički) da „članak 10. Direktive o majčinstvu u pogledu tog razdoblja ne predviđa nikakvu iznimku ili odstupanje od zabrane otpuštanja trudnih radnica, osim u izvanrednim slučajevima nevezanima za njihovo stanje, pod uvjetom da poslodavac pismeno navede dokazane razloge za njeno otpuštanje”³¹. Ti opetovani navodi upućuju na to da je Sud desetljećima trudnice smatrao ranjivom skupinom i da zakonodavstvo kojim ih se štiti na radnom mjestu treba tumačiti imajući to sasvim na umu.

28 Presuda od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 55.

29 Vidjeti presudu od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 53.

30 Presuda od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 60. Također vidjeti presude od 11. listopada 2007., Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, t. 30.; od 8. rujna 2005., McKenna, C-191/03, EU:C:2005:513, t. 48.; od 4. listopada 2001., Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:513, t. 26.; od 30. lipnja 1998., Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, t. 18., i od 14. srpnja 1994., Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, t. 21.

31 Presuda od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 61. Također vidjeti presude od 11. listopada 2007., Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, t. 31.; od 4. listopada 2001., Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:513, t. 27.; od 30. lipnja 1998., Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, t. 18., i od 14. srpnja 1994., Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, t. 22.

39. Međutim, dosadašnja sudska praksa nije se bavila proturječjem koje sam istaknula. Tako su poslodavci u predmetima Webb i Tele Danmark bili potpuno svjesni da su njihove zaposlenice bile trudne kada su ih otpustili³². U presudi Webb se razmatralo je li članak 2. stavak 1. Direktive 76/207/EEZ (rana direktiva o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada)³³, tumačen u vezi s njezinim člankom 5. stavkom 1., štitio od otpuštanja radnicu ako bi i sama ta radnica, zaposlena da zamijeni drugu radnicu koja je na rođiljnom dopustu, zatrudnila. Presuda Tele Danmark usredotočena je na pitanje primjenjuje li se zaštita od otpuštanja predviđena člankom 10. Direktive o majčinstvu i kada je radnica koja je zaposlena na kratkoročnom ugovoru bila trudna u vrijeme kada je se zaposlilo, ali je sakrivala tu činjenicu. Sud je u oba slučaja potvrdno odgovorio na pitanje³⁴. U presudi Danosa Sud je istaknuo da postoje „određene nedoumice” u pogledu, među ostalim, toga je li tuženo društvo bilo obaviješteno o trudnoći D. Danosa: vodio se stavom da ta činjenična pitanja treba utvrditi nacionalni sud³⁵.

40. Treba spomenuti i presudu u predmetu Pontin³⁶. U tom predmetu poslodavac (društvo T-Comalux) je preporučenim pismom od 25. siječnja 2007. otpustio V. Pontin s trenutnim učinkom. V. Pontin je društvo T-Comalux preporučenim pismom od 26. siječnja 2007. (*to jest sljedećeg dana*) obavijestila da je trudna i navela da je otpuštanje o kojem ju je obavijestilo društvo T-Comalux stoga bilo ništavo³⁷. Odgovarajući sudu koji je uputio zahtjev, Sud se opširno bavio složenim pitanjima u vezi s ekvivalentnosti i djelotvornosti nacionalnih pravnih lijekova koji su V. Pontin bili dostupni u pogledu njezina otpuštanja. Smatram da je Sud ta pitanja morao razmatrati vodeći se stavom da je V. Pontin *bila* obuhvaćena zaštitom od otpuštanja koju pruža članak 10. Direktive o majčinstvu kako je prenesen u nacionalno pravo, iako prije otpuštanja nije obavijestila svojeg poslodavca o svojem stanju. Međutim, to nije navedeno u presudi.

41. Ako je zahtjev u pogledu obavješćivanja poslodavca moguće zadovoljiti *ex post*, dotično otpuštanje postaje nezakonito u smislu članka 10. točke 1. Direktive o majčinstvu kada poslodavac bude tako obaviješten (osim ako se primjenjuje iznimka u pogledu „izvanrednih slučajeva”). Dotična radnica, nakon što obavijesti poslodavca, nedvojbeno je „trudna radnica” u smislu definicije iz članka 2. točke (a). Budući da je u takvom primjeru ona već otpuštena, članak 10. točka 3. tada djeluje tako što pruža zaštitu zahtijevajući od država članica da „poduzmu potrebne mjere kako bi zaštitile radnice u smislu članka 2. od posljedica otpuštanja koje je nezakonito na temelju točke 1.”.

42. Točno je da, sukladno tom tumačenju, poslodavac može nenamjerno otpustiti radnicu koju nije smio otpustiti. Međutim, ako nedugo nakon otpuštanja postane svjestan svoje pogreške³⁸, on ima priliku ispraviti štetu koju je nenamjerno uzrokovao otpustivši dotičnu radnicu. Takav je ishod potpuno u skladu s ciljevima članka 10. Direktive o majčinstvu.

43. Moglo bi se zapitati postoji li granica u smislu razdoblja nakon otpuštanja unutar kojeg radnica može svojeg bivšeg poslodavca obavijestiti o svojem stanju i tražiti zaštitu koju pruža članak 10. Direktive o majčinstvu. S obzirom na proturječje koje sam već istaknula, nije iznenađujuće da članak 10. ne pruža izričit odgovor na to pitanje. Čini mi se, budimo fer i prema poslodavcu, da otpuštena radnica ne smije nerazumno odugovlačiti s obavješćavanjem poslodavca i isticanjem svojeg zahtjeva; i da bi njezina mogućnost da učini prvonavedeno kao uvod u drugonavedeno trebala prestati protekom razdoblja zaštite predviđenog u članku 10. točki 1. – to jest na „kraju rođiljnog dopusta iz članka 8. stavka 1.”. Točan trenutak kada do toga dolazi ovisit će o načinu na koji je dotična država

32 Vidjeti presude od 14. srpnja 1994., Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, t. 4., i od 4. listopada 2001., Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:513, t. 12.

33 Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada [neslužbeni prijevod] (SL 1976., L 39, str. 40.).

34 Vidjeti presudu od 4. listopada 2001., Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:513, t. 34.

35 Presuda od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 31. do 37.

36 Presuda od 29. listopada 2009., Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666

37 Presuda od 29. listopada 2009., Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, t. 21. i 22.

38 U predmetu Pontin (presuda od 29. listopada 2009., C-63/08, EU:C:2009:666) radnica je svojeg poslodavca o svojem stanju obavijestila dan nakon što je primila obavijest o otkazu (vidjeti gornju točku 40.).

članica odlučila prenijeti Direktivu o majčinstvu u svoje pravo. Za trudnicu koja je otpuštena taj je datum možda hipotetski jer, s obzirom na to da je otpuštena, možda uopće nije iskoristila rodiljni dopust ili njegov dio³⁹. Međutim, nacionalni sud će moći odrediti datum na koji bi njezin rodiljni dopust *bio* završio te će stoga moći utvrditi je li prije tog datuma obavijestila svojeg poslodavca o svojem stanju.

44. U analizi ovog pitanja, svjesna sam da nacionalni sud mora utvrditi potrebne činjenice i da se čini da španjolsko pravo (konkretno, Zakon 39/1999) nudi određeni oblik zaštite neovisno o tome je li poslodavac znao za trudnoću radnice⁴⁰. Nacionalni sud utvrđuje i točan način djelovanja te nacionalne odredbe. Unatoč tomu, moguće je da će sud koji je uputio zahtjev, kako bi riješio predmet koji se pred njim vodi, morati izričito znati odnosi li se zaštita od otpuštanja koju pruža članak 10. Direktive o majčinstvu na radnicu koja, u vrijeme kada je otpuštena u okviru kolektivnog otkazivanja, nije svojeg poslodavca obavijestila o svojem stanju. Zbog tog razloga i u interesu pravne sigurnosti, pozivam Sud da pojasni to pitanje na način koji sam navela.

45. S obzirom na te okolnosti, sad ću se prihvatiti razmatranja pitanja suda koji je uputio zahtjev.

Prvo pitanje

46. Sud koji je uputio zahtjev prvim pitanjem pita treba li izraz „izvanredni slučajevi nevezani za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa”, koji omogućuje otpuštanje trudnih radnica (članak 10. točka 1. Direktive o majčinstvu), protumačiti na način da u potpunosti odgovara izrazu „[...] jedan ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika [...]” iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive o kolektivnom otkazivanju, ili je potonji restriktivniji.

47. Društvo Bankia, Španjolska i Komisija potvrdno odgovaraju na to pitanje.

48. Ne dijelim to stajalište.

Odnos između Direktive o majčinstvu i Direktive o kolektivnom otkazivanju

49. Prvo pitanje tiče se odnosa između odredbi o zabrani otpuštanja predviđenih Direktivom o majčinstvu i odredbi koje uređuju otpuštanje sadržanih u Direktivi o kolektivnom otkazivanju. Stoga prvo treba pojasniti odnos između ta dva akta.

³⁹ Ako je radnica u trenutku otpuštanja bila na *rodiljnom dopustu*, ne vidim na koji bi način njezin poslodavac mogao vjerodostojno tvrditi da nije znao za njezino stanje.

⁴⁰ Vidjeti gornju točku 12.

50. Komisija je pitanja obuhvaćena tim dvjema direktivama usporedno i u istom dokumentu analizirala još 1973.⁴¹. Rezolucija Vijeća koja je usvojena 1974. slijedila je isti pristup⁴². U tom je kontekstu 1975. usvojena prva direktiva o kolektivnom otkazivanju⁴³. Nasuprot tomu, prije usvajanja Direktive o majčinstvu, predmeti koji su se odnosili na trudne radnice rješavani su na temelju članka 119. Ugovora o EEZ-u i Direktive 75/117/EEZ o jednakoj plaći⁴⁴ ili na temelju Direktive 76/207/EEZ o jednakom postupanju u pogledu zapošljavanja, osposobljavanja, napredovanja i uvjeta rada⁴⁵.

51. I Direktiva o majčinstvu i Direktiva o kolektivnom otkazivanju temelje se na Povelji Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika⁴⁶. Potonja se konkretno odnosi i na mjere koje treba donijeti da bi se muškarcima i ženama omogućilo da usklade svoje profesionalne i poslovne obveze i na potrebu za unapređenjem obavješćivanja, savjetovanja i sudjelovanja radnika u slučajevima kolektivnog otkazivanja⁴⁷.

52. Unatoč tomu, očito je da te direktive imaju međusobno različita područja primjene. Direktiva o majčinstvu štiti trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili doje i one čija se sigurnost i zdravlje smatraju ugroženima⁴⁸. Direktiva o kolektivnom otkazivanju štiti radnike koji mogu biti predmet kolektivnog otkazivanja te kojima se stoga mora osigurati veća zaštita⁴⁹.

53. Radnica koja se tijekom trudnoće nađe usred kolektivnog otkazivanja pripada dvjema različitim zaštićenim skupinama, zbog različitih razloga, te mora biti zaštićena objema direktivama. Stoga, ako se radnicu otpusti u okviru postupka kolektivnog otkazivanja, primjenjiva su i jamstva iz članka 10. Direktive o majčinstvu i jamstva iz članaka 2. do 4. Direktive o kolektivnom otkazivanju. Slažem se s usmenim očitovanjima svih stranaka da se ta dva pravna instrumenta u tom pogledu međusobno nadopunjuju.

Zabrana otpuštanja trudnih radnica predviđena Direktivom o majčinstvu

54. Cilj Direktive o majčinstvu, koja je usvojena na temelju članka 118.a Ugovora o EEZ-u (prethodnik članka 153. UFEU-a), je poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica⁵⁰. U tom kontekstu, svrha zabrane otpuštanja iz članka 10. je zaštita trudnih radnica zbog štetnih učinaka koje rizik od otpuštanja zbog razloga vezanih za njihovo stanje može imati na njihovo fizičko i psihičko stanje⁵¹.

55. Iz teksta članka 10. stječe se dojam da je zaštita od otpuštanja objektivna. Povezana je s činjenicom trudnoće, a ne s razlozima otpuštanja. Ti razlozi postaju relevantni samo prilikom primjene odstupanja od načela zabrane otpuštanja, koje je predviđeno člankom 10. točkom 1. *in fine*. Dakle, cilj tog članka je „naglasiti izvanrednu narav otpuštanja” trudnica⁵².

41 Socijalni akcijski program od 24. listopada 1973., COM(73) 1600. Osobito vidjeti str. 15., 19., 20. i 23.

42 Rezolucija Vijeća od 21. siječnja 1974. u vezi sa socijalnim akcijskim programom [neslužbeni prijevod] (SL 1974., C 13, str. 1.)

43 Direktiva Vijeća 75/129/EEZ od 17. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje [neslužbeni prijevod] (SL 1975., L 48, str. 29.)

44 Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene [neslužbeni prijevod] (SL 1975., L 45, str. 19.)

45 Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada [neslužbeni prijevod] (SL 1976., L 39, str. 40.). Direktiva 75/117 i Direktiva 76/207 stavljene su izvan snage Direktivom 2006/54. Za pregled tada relevantne sudske prakse, vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika D. Ruiz-Jaraba Colomera u predmetu Boyle i dr., C-411/96, EU:C:1998:74, t. 26.

46 Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, koju su na sastanku Europskog vijeća 9. prosinca 1989. u Strasbourgu donijeli šefovi država ili vlada 11 država članica. Vidjeti petu uvodnu izjavu Direktive o majčinstvu i uvodnu izjavu 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju.

47 Vidjeti točke 16., 17. i 18. Povelje Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika.

48 Vidjeti osmu uvodnu izjavu i članak 1. Direktive o majčinstvu.

49 Vidjeti uvodnu izjavu 2. Direktive o kolektivnom otkazivanju.

50 Vidjeti članak 1. i prvu, sedmu, osmu i devetu uvodnu izjavu Direktive o majčinstvu.

51 Vidjeti petnaestu uvodnu izjavu Direktive o majčinstvu, gornju točku 38. i navedenu sudsku praksu.

52 Mišljenje nezavisnog odvjetnika A. Tizzana u predmetu Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:316, t. 38.

56. U skladu s ustaljenom sudskom praksom, iznimke od načela treba usko tumačiti⁵³. To posebno vrijedi ako načelo (kao u ovom predmetu) ima zaštitnu narav te služi zaštiti sigurnosti i zdravlja ranjive skupine radnika.

57. Odstupanje od zabrane otpuštanja predviđeno člankom 10. točkom 1. podliježe trima kumulativnim uvjetima. Kao prvo, trudnu radnicu je moguće otpustiti samo u izvanrednim slučajevima nevezanima za trudnoću. Kao drugo, ti slučajevi moraju biti dopušteni nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom⁵⁴. Kao treće i prema potrebi, nadležno tijelo mora dati svoj pristanak. U ovom je predmetu sporan prvi od tih uvjeta. Iz načina na koji je sročeno očito je da dva elementa moraju biti prisutna. Slučajevi u kojima otpuštanje trudne radnice nije zabranjeno moraju biti (i) izvanredni i (ii) nevezani za trudnoću.

58. Izraz „izvanredni slučajevi” ne mora se samo usko tumačiti: također se mora tumačiti sukladno uobičajenom značenju predmetnih izraza⁵⁵. Uobičajeno značenje izraza „izvanredno” je „neobičajeno” ili „iznimno”. Tako ću ga i tumačiti.

59. Izraz „nevezani za [trudnoću]” znači da se otpuštanje mora temeljiti na objektivnim razlozima koji nisu povezani sa stanjem trudne radnice.

Zabrana otpuštanja trudnih radnica predviđena Direktivom o kolektivnom otkazivanju

60. Usklađivanjem pravila koja se primjenjuju na kolektivno otkazivanje, zakonodavac Unije je namjeravao osigurati usporedivu zaštitu prava radnika u različitim državama članicama i uskladiti troškove koje takva zaštitna pravila iziskuju od poduzeća u Uniji⁵⁶.

61. Kolektivno otkazivanje je u članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive o kolektivnom otkazivanju definirano kao „otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika”. U kontekstu te direktive, Sud je pojam „otkazivanje” protumačio na način da „obuhvaća svaki raskid ugovora o radu koji radnik nije tražio te na koji, stoga, nije pristao. Nije potrebno da razlozi raskida odražavaju volju poslodavca”⁵⁷. Dakle, očito je da je Sud tu definiciju široko protumačio⁵⁸.

62. Odgovara li ta definicija i, točnije, izraz „jedan ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika” u potpunosti razlozima na temelju kojih je moguće otpustiti trudne radnice, odnosno izrazu „izvanredni slučajevi nevezani za njihovo stanje”?

63. Po mojem mišljenju odgovor je niječan.

53 Presude od 10. studenoga 2016., Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, t. 59. i navedena sudska praksa, i od 29. ožujka 2012., Komisija/Poljska, C-185/10, EU:C:2012:181, t. 31. i navedena sudska praksa

54 U pogledu drugog uvjeta, Sud je zaključio da članak 10. točka 1. Direktive o majčinstvu, koji omogućuje odstupanja od zabrane otpuštanja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje u slučajevima „nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa”, ne zahtijeva od država članica da navedu konkretne razloge na temelju kojih je takve radnice moguće otpustiti. Vidjeti presudu od 4. listopada 2001., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, t. 38.

55 Presuda od 10. studenoga 2016., Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, t. 60. i navedena sudska praksa

56 Presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 48. i navedena sudska praksa

57 Presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 50. Ovdje upozoravam na uporabu izraza „svaki raskid ugovora o radu koji radnik nije tražio” (moje isticanje). Po mojem tumačenju presude, Sud je taj izraz upotrijebio kako bi pojmu „otkazivanje” dao široko značenje i time osnažio zaštitu koju pruža Direktiva o kolektivnom otkazivanju.

58 Presuda od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr., C-323/08, EU:C:2009:770, t. 34.

64. Točno je da postoji određena podudarnost između izraza „razlozi koji se ne odnose na osobu radnika” iz Direktive o kolektivnom otkazivanju i *drugog* elementa iznimke koja omogućuje otpuštanje trudnih radnica, predviđene člankom 10. točkom 1. Direktive o majčinstvu, odnosno slučajeva „nevezanih za [trudnoću]”. Međutim, smatram da otpuštanje u kontekstu kolektivnog otkazivanja ne zadovoljava uvijek *prvi* element iznimke iz članka 10. točke 1. Direktive o majčinstvu, odnosno da slučajevi moraju biti „izvanredni”, i to iz sljedećih razloga.

65. Kao prvo, u definiciji kolektivnog otkazivanja iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive o kolektivnom otkazivanju nema riječi koja je ekvivalentna riječi „izvanredni”. Ta odredba doista jest *definicija*, a ne *izuzeće*. Iz toga slijedi da je prvonavedenu odredbu moguće široko tumačiti, ali drugonavedenu nije.

66. Kao drugo, struktura i tekst definicije kolektivnog otkazivanja ne odgovaraju slučajevima koji su „izvanredni”. Umjesto toga, obuhvaćaju situacije za koje se, nažalost, može smatrati da nastaju donekle redovito. Zato je kolektivno otkazivanje definirano uporabom široke definicije i triju pragova za kolektivno otkazivanje koje se odvija tijekom razdoblja duljeg od 30 dana, ovisno o broju radnika zaposlenih u dotičnom pogonu, i zasebnog praga za kolektivno otkazivanje koje se odvija tijekom razdoblja duljeg od 90 dana. To oprezno razgraničenje upućuje na to da do kolektivnog otkazivanja dolazi dovoljno često da je prikladno kategorizirati ga prema razdobljima, veličini pogona i broju otkaza tijekom odnosnog razdoblja.

67. Kao treće, nastanak i povijesni razvoj Direktive o kolektivnom otkazivanju upućuju na to da kolektivna otkazivanja nisu „izvanredna”. Komisijin prijedlog direktive podnesen je Vijeću još 1972.⁵⁹ Komisija je u njemu naglasila da je međusobno različito zakonodavstvo država članica o kolektivnom otkazivanju imalo izravan učinak na funkcioniranje zajedničkog tržišta. Te razlike u zakonodavstvu stvarale su neujednačenost uvjeta tržišnog natjecanja, koji su utjecali na odluke poduzeća, osobito multinacionalnih, o raspodjeli radnih mjesta koja je trebalo popuniti. Zato su dovodile u pitanje uravnoteženi opći i regionalni razvoj te su ometale poboljšanja životnih i radnih uvjeta radnika⁶⁰. Direktiva 75/129, prethodnica Direktive o kolektivnom otkazivanju, objavljena je početkom 1975. U dijelu u kojem pažljivo određuje kada dolazi do kolektivnog otkazivanja uređenog njezinim odredbama, ta je direktiva izrazito slična zakonodavstvu koje je trenutačno na snazi⁶¹.

68. Stoga je jasno da je namjera bila da se Direktivom o kolektivnom otkazivanju uredi situacije koje se javljaju dovoljno često da utječu na funkcioniranje zajedničkog tržišta i koje imaju očite posljedice za životne i radne uvjete radnika.

69. Naravno, mogu se javiti situacije u kojima se konkretno kolektivno otkazivanje valjano može opisati kao „izvanredan slučaj” u smislu članka 10. točke 1. Direktive o majčinstvu: primjerice, kada djelatnosti pogona prestanu ili se čitav sektor njegovih djelatnosti obustavi. Doista, sama Direktiva o kolektivnom otkazivanju sadržava posebnu odredbu o otkazivanju koje je posljedica prestanka djelatnosti pogona na temelju sudske odluke, u kojem se slučaju razdoblja čekanja iz članka 4. ne primjenjuju⁶². Ta odredba

59 Prijedlog direktive Vijeća o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (koji je Komisija podnijela Vijeću), COM(72) 1400

60 Vidjeti drugu uvodnu izjavu prijedloga direktive Vijeća o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (koji je Komisija podnijela Vijeću), COM(72) 1400.

61 Članak 1. stavak 1. točka (a) Direktive o kolektivnom otkazivanju

62 Članak 4. stavak 4. Direktive o kolektivnom otkazivanju

pokazuje da, u kontekstu te direktive, postoje situacije koje se doista smatraju „izvanrednima”. Po momu mišljenju, to ne znači da *svako* kolektivno otkazivanje predstavlja „izvanredan slučaj” za potrebe odstupanja od zabrane otpuštanja predviđenog člankom 10. točkom 1. Direktive o majčinstvu⁶³.

70. Stoga, zaključujem da uvjete pod kojima članak 10. točka 1. Direktive o majčinstvu dopušta otpuštanje trudne radnice, odnosno u „izvanrednim slučajevima nevezanim za [njezino] stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa”, ne treba tumačiti na način da u potpunosti odgovaraju izrazu „jedan ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika” iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive o kolektivnom otkazivanju. Određena situacija u kojoj dolazi do kolektivnog otkazivanja može, kada to okolnosti opravdavaju, predstavljati „izvanredan slučaj” u smislu prvonavedene odredbe. Na nacionalnom je sudu da provjeri postojanje takvih okolnosti.

Drugo pitanje

71. Sud koji je uputio zahtjev svojim drugim pitanjem traži smjernice o tome zahtijeva li članak 10. točka 1. Direktive o majčinstvu, u slučaju kolektivnog otkazivanja, da za primjenu iznimke u pogledu „izvanrednih slučajeva” koja omogućuje otpuštanje trudne radnice ne smije postojati mogućnost premještanja te radnice na drugo radno mjesto. To je pitanje povezano s prvim utoliko što se odnosi na opseg pojma „izvanredni slučajevi” iz članka 10. točke 1. Direktive o majčinstvu.

72. U tom pogledu, iz analize izraza „izvanredni slučajevi” u kontekstu članka 10. točke 1. Direktive o majčinstvu, koju sam već izložila, te iz definicije kolektivnog otkazivanja⁶⁴ proizlazi da u slučaju kolektivnog otkazivanja (ili izvan tog konteksta) nije dovoljno pozvati se na razloge koji utječu na radno mjesto trudne radnice da bi njezino otpuštanje bilo zakonito. Ne smije postojati nikakva razumna mogućnost premještanja trudne radnice na drugo odgovarajuće radno mjesto. Primjerice, ako u poduzeću postanu suvišna sva tajnička radna mjesta osim jednog koje je popunjeno, od poslodavca se može razumno očekivati da trudnu radnicu premjesti na radno mjesto upravnog asistenta, ali ne i na radno mjesto vozača ili varioca. Moguće je i da se obustavi čitav sektor djelatnosti tog poduzeća, zbog čega njezine vještine više nisu potrebne⁶⁵.

73. Stoga zaključujem da članak 10. točku 1. Direktive o majčinstvu treba protumačiti na način da se odstupanje od zabrane otpuštanja predviđeno tom odredbom ne primjenjuje ako u kontekstu kolektivnog otkazivanja postoji razumna mogućnost premještanja trudne radnice na drugo odgovarajuće radno mjesto. Nacionalni sud mora provjeriti je li to tako.

Treće, četvrto i peto pitanje

74. Čini se da se trećim, četvrtim i petim pitanjem, kako ih je sročio sud koji je uputio zahtjev, od Suda traži da odluči o tome jesu li različite odredbe nacionalnog prava u skladu s pravom Unije.

⁶³ U tom se pogledu, pomalo neobično, ne slažem sa stajalištem koje je moj cijenjeni kolega, nezavisni odvjetnik D. Ruiz-Jarabo Colomer, usputno izrazio u svojem mišljenju u predmetu *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:267 (predmet koji se nije odnosio na kolektivno otkazivanje). Nezavisni odvjetnik D. Ruiz-Jarabo Colomer u tom je mišljenju naveo (u točki 44.) da bi „kolektivno otkazivanje zbog financijskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga kojima je poduzeće pogođeno” zadovoljilo zahtjev da se radi o „izvanrednim slučajevima nevezanim [za trudnoću]”.

⁶⁴ Vidjeti gornje točke 58. i 64. do 68.

⁶⁵ Vidjeti gornju točku 69.

75. U skladu s ustaljenom sudskom praksom, nije na Sudu da u okviru postupka pokrenutog primjenom članka 267. UFEU-a odluči o usklađenosti odredbi nacionalnog prava s pravom Unije⁶⁶. S druge strane, Sud jest nadležan pružiti nacionalnom sudu sve smjernice u pogledu tumačenja prava Unije koje su mu potrebne da bi odlučio o sukladnosti tih nacionalnih pravila s pravom Unije⁶⁷. U tu svrhu Sud mora, ako je potrebno, preoblikovati postavljena pitanja⁶⁸. Stoga ću to učiniti.

Treće pitanje

76. Sud koji je uputio zahtjev svojim trećim pitanjem u biti pita zahtijeva li članak 10. Direktive o majčinstvu od država članica da trudnim radnicama pruže i zaštitu od samog nezakonitog otpuštanja (preventivna zaštita) i zaštitu od posljedica nezakonitog otpuštanja (reparativna zaštita).

77. Sud koji je uputio zahtjev navodi da španjolsko zakonodavstvo trudnim radnicama pruža samo reparativnu zaštitu. Međutim, smatra da se članak 10. točka 1. odnosi na preventivnu zaštitu, a članak 10. točka 3. na reparativnu zaštitu.

78. Društvo Bankia, Španjolska i Komisija ističu da je španjolsko zakonodavstvo u skladu s Direktivom o majčinstvu.

79. Sud je već objasnio da „države članice u okviru primjene članka 10. [Direktive o majčinstvu] ne mogu izmijeniti opseg pojma ‚otpuštanje‘ te time uskratiti širinu zaštite koju ta odredba pruža i ugroziti njezinu djelotvornost”⁶⁹. Iz toga slijedi da države članice moraju u nacionalno pravo propisno prenijeti zaštitu od otpuštanja predviđenu Direktivom o majčinstvu.

80. Zadovoljava li nacionalno zakonodavstvo koje pruža zaštitu od posljedica nezakonitog otpuštanja (reparativna zaštita), ali ne sadržava nikakvu konkretnu zasebnu odredbu koja pruža zaštitu od samog nezakonitog otpuštanja (preventivna zaštita), i zahtjeve iz točke 1. i zahtjeve iz točke 3. članka 10. Direktive o majčinstvu?

81. Po mojem mišljenju, i svrha i tekst Direktive o majčinstvu upućuju na to da je odgovor niječan.

82. Cilj te direktive je zaštita sigurnosti i zdravlja trudnih radnica. Otpuštanje s posla može imati štetne učinke na njihovo fizičko i psihičko stanje⁷⁰. Iz teksta petnaeste uvodne izjave, naslova članka 10. („Zabrana otpuštanja”) i teksta članka 10. točke 1., kojim se od država članica nedvosmisleno zahtijeva da „poduzmu potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje [trudnih radnica]”, jasno proizlazi da je prvenstvena namjera zakonodavca Unije prilikom sastavljanja te odredbe bila zaštita trudnih radnica od otpuštanja. Ako unatoč toj zabrani dođe do (nezakonitog) otpuštanja trudne radnice, članak 10. točka 3. od države članice zahtijeva da osigura da je radnica „[zaštićena] od posljedica otpuštanja koje je nezakonito na temelju [članka 10. točke 1.]”.

83. Točno je da se u navedenoj uvodnoj izjavi (dosta neobično) spominje samo da „rizik [od] otpuštanja zbog [razloga] vezanih za njihovo stanje” ima takve štetne učinke. Međutim, rizik od otpuštanja može sam po sebi imati takve učinke. Otpuštanje, prekid karijere i nezaposlenost uzrokuju kod trudne radnice razočarenje, stres i nesigurnost. Oni mogu imati štetne učinke na njezino fizičko i psihičko stanje, među kojima je, kako ga je Sud opisao, i „osobito ozbiljan rizik” od toga da svojevrijedno okonča svoju trudnoću⁷¹.

⁶⁶ Vidjeti, među ostalim, presudu od 18. svibnja 2017., Lahorgue, C-99/16, EU:C:2017:391, t. 22. i navedenu sudsku praksu.

⁶⁷ Presuda od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr., C-323/08, EU:C:2009:770, t. 30.

⁶⁸ Presuda od 20. listopada 2016., Danqua, C-429/15, EU:C:2016:789, t. 36.

⁶⁹ Presuda od 11. listopada 2007., Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, t. 32.

⁷⁰ Članak 1. i petnaesta uvodna izjava Direktive o majčinstvu

⁷¹ Vidjeti presudu od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 60. i navedenu sudsku praksu. Sud u toj presudi jasno ističe da te posljedice mogu proizaći iz samog rizika od otpuštanja.

84. Moguće popravne mjere *ex post* ostvarene nakon određenog razdoblja parničenja, kao što su rješenje kojim se trudnu radnicu vraća na njezino radno mjesto, isplata neisplaćene plaće i/ili dodjela odštete, svakako će pomoći pri ublažavanju posljedica nezakonitog otpuštanja. Međutim, malo je vjerojatno da će u potpunosti poništiti štetne fizičke i psihičke učinke uzrokovane prvobitnim nezakonitim činom.

85. Ovdje podsjećam da je Sud stvarnu zabranu otpuštanja već široko protumačio. Tako je, u presudi Paquay, zaključio da je, „uzimajući u obzir ciljeve [Direktive o majčinstvu] i, točnije, ciljeve članka 10., potrebno istaknuti da zabrana otpuštanja trudnica i žena koje su nedavno rodile ili doje nije, tijekom razdoblja zaštite, ograničena na priopćavanje te odluke o otpuštanju. Zaštita koju ta odredba pruža tim radnicama isključuje i donošenje odluke o otpuštanju i korake pripreme za otpuštanje, kao što su pronalazak trajne zamjene za odnosnu zaposlenicu zbog njezine trudnoće i/ili rođenja djeteta”⁷². Iz te presude jasno proizlazi da mora postojati *široka zabrana samog otpuštanja* da bi zahtjevi iz članka 10. točke 1. bili zadovoljeni.

86. Stoga, po mojem shvaćanju, članak 10. sadržava dva zasebna zahtjeva, jedan preventivni (članak 10. točka 1.), a drugi reparativni (članak 10. točka 3.). Nacionalne odredbe koje predviđaju samo reparativni element, koliko god to djelotvorno činile, ne ispunjavaju obvezu da, kao prvu liniju zaštite, postave zabranu otpuštanja trudnih radnica, koja ne vrijedi samo u „izvanrednim slučajevima” u skladu s odstupanjem iz članka 10. točke 1.

87. Dodajem samo da se čini da primjenjivo španjolsko zakonodavstvo predviđa da je nezakonito otpuštanje „ništavo na temelju zakona”⁷³. Točne posljedice koje iz toga proizlaze ovise o nacionalnom pravu i nacionalnim sudovima. Međutim, iz opisa načina djelovanja nacionalnog prava koji je sud koji je uputio zahtjev pružio i iz načina na koji je taj sud oblikovao svoje treće pitanje čini se da je ta zaštita reparativna, a ne preventivna. Ako je to točno, čini se da ona, iako možda zadovoljava zahtjeve iz članka 10. točke 3. Direktive o majčinstvu, ne zadovoljava zahtjeve iz članka 10. točke 1.

88. Stoga zaključujem da članak 10. Direktive o majčinstvu zahtijeva od država članica da trudnim radnicama pruže i zaštitu od samog otpuštanja (kako bi ispunile svoje obveze iz članka 10. točke 1.) i zaštitu od posljedica otpuštanja koje je zabranjeno člankom 10. točkom 1., ali koje se ipak dogodilo (kako bi ispunile svoje obveze iz članka 10. točke 3.).

Četvrto pitanje

89. Sud koji je uputio zahtjev svojim četvrtim pitanjem u biti pita zahtijeva li članak 10. točka 1. Direktive o majčinstvu od država članica da u svojem zakonodavstvu osiguraju da trudne radnice u slučaju kolektivnog otkazivanja imaju prednost u pogledu zadržavanja u poduzeću u kojem su zaposlene.

90. Društvo Bankia, Španjolska i Komisija odgovaraju niječno na to pitanje.

91. To se pitanje odnosi na mogućnost „zadržavanja u poduzeću”, dok se drugo prethodno pitanje ticalo „premještaja na drugo radno mjesto”. Ta dva pojma nisu sinonimi. Ako se radno mjesto na kojem trudna radnica trenutačno radi ukine, na drugo radno mjesto može je se premjestiti samo ako je takvo slobodno (ili ako ga se može osloboditi tako da se radnika koji ga trenutačno okupira premjesti na drugo radno mjesto, pa se odnosnoj radnici dodijeli tako oslobođeno radno mjesto). „Zadržavanje u poduzeću” znači da će trudna radnica u svakom slučaju ostati zaposlena. To je moguće postići tako da je se premjesti na drugo slobodno radno mjesto, ali i tako da joj se dodijeli zauzeto radno mjesto na način da se otpusti radnika koji ga trenutačno zauzima; ili još tako da se tu

⁷² Presuda od 11. listopada 2007., C-460/06, EU:C:2007:601, t. 33.

⁷³ Vidjeti gornju točku 12.

radnicu zadrži na istom radnom mjestu, a da se ukine neko drugo radno mjesto i otpusti radnik koji ga zauzima. Stoga bi obveza „zadržavanja u poduzeću” pružila trudnoj radnici veću zaštitu od obveze poslodavca da je samo pokuša „premjestiti na drugo radno mjesto”. Sud koji je uputio zahtjev pita zahtijeva li Direktiva o majčinstvu od država članica da u svojem zakonodavstvu dodijele trudnim radnicama „prednost” pred drugim kategorijama radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja. On ne pita postoji li apsolutna obveza zadržavanja; ovdje odmah ističem da je jasno, s obzirom na postojanje odstupanja u pogledu „izvanrednih slučajeva” predviđenih člankom 10. točkom 1., da Direktiva o majčinstvu ne nameće takvu apsolutnu obvezu.

92. Kao polaznu točku za odgovor na to pitanje uzimam zaštitnu svrhu Direktive o majčinstvu, zabranu otpuštanja iz članka 10. točke 1. i ograničeno odstupanje koje sadržava, a koje omogućuje otpuštanje trudnih radnica samo u „izvanrednim slučajevima”. Pod pretpostavkom da su ti elementi pravilno preneseni u nacionalno pravo, nastalo nacionalno zakonodavstvo obično bi trebalo osiguravati da će se trudnu radnicu doista zadržati u poduzeću u slučaju kolektivnog otkazivanja.

93. U tom pogledu, ako nacionalno zakonodavstvo ili praksa *doista* izričito predviđaju – u odredbama o kolektivnom otkazivanju – da se prednost u pogledu zadržavanja u poduzeću dodijeli drugim skupinama radnika (kao što su radnici s obiteljskim obvezama ili s invaliditetom), može postojati posljedični rizik da će i poslodavac i predstavnici radnikâ nenamjerno zanemariti zahtjeve iz „običnog” nacionalnog prava koje trudne radnice, osim u izvanrednim slučajevima, štiti od otpuštanja. Ako to učine i ako se trudnu radnicu otpusti zbog puke primjene općih kriterija koji vrijede za sve radnike poduzeća u kojem se kolektivno otkazivanje treba provesti, otpuštanje te radnice bit će nezakonito.

94. Međutim, u Direktivi o majčinstvu ne postoji zaseban zahtjev koji državama članicama nameće *obvezu* da donesu poseban propis koji trudnim radnicama daje „prednost u pogledu zadržavanja u poduzeću” u slučaju kolektivnog otkazivanja. Takva obveza (što nije iznenađujuće) ne postoji ni u Direktivi o kolektivnom otkazivanju.

95. Ovdje podsjećam na to da je Sud slično pitanje razmatrao u predmetu Jiménez Melgar, koji se odnosio na neproduženje ugovora o radu trudne radnice sklopljenog na određeno vrijeme⁷⁴. Jedno od spornih pitanja u tom predmetu bilo je „zahtijeva li članak 10. točka 1. [Direktive o majčinstvu], koji omogućuje odstupanja od zabrane otpuštanja trudnih radnica [...] u slučajevima ‚nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa’, od država članica da navedu konkretne razloge otpuštanja takvih radnica”. Sud je zaključio da članak 10. točka 1. ne zahtijeva od država članica da navedu konkretne razloge na temelju kojih je takve radnice moguće otpustiti; ali da, s obzirom na to da Direktiva o majčinstvu predviđa minimalne zahtjeve, ni na koji način ne sprječava države članice da tim radnicama na taj način pruže veću zaštitu ako to žele⁷⁵.

96. Ako taj pristup primijenim u ovom predmetu, zaključujem da članak 10. točka 1. Direktive o majčinstvu ne zahtijeva od država članica da u svojem zakonodavstvu trudnim radnicama izričito dodijele prednost u pogledu zadržavanja u poduzeću u slučaju kolektivnog otkazivanja. Ipak, ako to žele, države članice mogu to predvidjeti kao dodatnu zaštitu ili u interesu pravne sigurnosti.

⁷⁴ Presuda od 4. listopada 2001., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509. Sud je u toj presudi (u točki 47.) zaključio da se „neproduženje ugovora o radu na određeno vrijeme koji je istekao, iako se zabrana od otpuštanja predviđena člankom 10. [Direktive o majčinstvu] primjenjuje i na ugovore o radu na neodređeno vrijeme i na ugovore o radu na određeno vrijeme, ne može smatrati otpuštanjem koje je zabranjeno tom odredbom. Međutim, ako je trudnoća radnice razlog neproduženja njezinog ugovora o radu na određeno vrijeme, radi se o izravnoj diskriminaciji na temelju spola, što je u suprotnosti s člankom 2. stavkom 1. i člankom 3. stavkom 1. Direktive 76/207”.

⁷⁵ Presuda od 4. listopada 2001., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, t. 37. i 38.

Peto pitanje

97. Sud koji je uputio zahtjev petim pitanjem pita zadovoljava li u skladu s člankom 10. točkom 2. Direktive o majčinstvu obavijest o otpuštanju, poput one iz glavnog postupka, kojom se trudna radnica otpušta u okviru postupka kolektivnog otkazivanja, iako se u njoj ne spominje postojanje ikakvih izvanrednih razloga njezina otpuštanja, pored onih na kojima se temelji kolektivno otkazivanje.

98. Španjolska i Komisija na to su pitanje potvrdno odgovorile. Društvo Bankia je na raspravi istaknulo da je dovoljno radnicu pisanim putem obavijestiti o razlozima njezina otpuštanja.

99. U članku 4. stavku 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju predviđeno je da planirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon što je priopćeno tom tijelu, i da ne utječe na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu.

100. Članak 10. točka 2. Direktive o majčinstvu daje trudnim radnicama upravo takvo pojedinačno pravo. Da bi bila valjana, obavijest o otkazu takvoj radnici mora (i) biti pisana i (ii) mora navoditi dokazano opravdane razloge za otpuštanje. Peto prethodno pitanje odnosi se na drugi element.

101. Po mojem mišljenju, izraz „dokazano opravdani razlozi” znači, kao prvo, da obavijest o otkazu mora navoditi razloge otpuštanja i, kao drugo, da ti razlozi moraju biti u skladu sa zahtjevima iz Direktive o majčinstvu.

102. Relevantni zahtjevi iz Direktive o majčinstvu nalaze se u odstupanju od zabrane otpuštanja predviđenom u članku 10. točki 1. Zato se u obavijesti o otkazu mora izložiti činjenično stanje te se moraju navesti razlozi na temelju kojih poslodavac trudnu radnicu koju namjerava otpustiti stavlja u kategoriju „izvanrednih slučajeva nevezanih za [trudnoću]” koji omogućuju otpuštanje trudne radnice.

103. U okviru kolektivnog otkazivanja, obavijest o otkazu u kojoj se samo navode opći razlozi kolektivnog otkazivanja i kriteriji odabira, ali se ne objašnjava u kojem točno smislu konkretne okolnosti dotičnog kolektivnog otkazivanja predstavljaju „izvanredan slučaj” te time opravdavaju otpuštanje trudne radnice, neće zadovoljiti taj test.

104. Što ako poslodavac za trudnoću dotične radnice sazna tek nakon što je obavijesti da će biti otpuštena? Čini mi se da poslodavac, nakon što sazna za tu činjenicu, mora otpuštanje preispitati s obzirom na zabranu iz članka 10. točke 1. Direktive o majčinstvu, kako je prenesena u nacionalno pravo. Poslodavac može otpuštanje potvrditi samo ako zaključi da dotično kolektivno otkazivanje pripada u kategoriju „izvanrednih slučajeva” iz članka 10. točke 1. U takvim će okolnostima morati trudnoj radnici dostaviti novu obavijest o otkazu koja poštuje uvjete iz članka 10. točke 2. Direktive o majčinstvu.

105. Stoga zaključujem da obavijest o otkazu, da bi ispunjavala zahtjeve iz članka 10. točke 2. Direktive o majčinstvu, mora biti pisana i mora navoditi dokazano opravdane razloge u pogledu izvanrednih slučajeva nevezanih za trudnoću koji omogućuju otpuštanje. Nacionalni sud mora provjeriti je li to tako.

Zaključak

106. S obzirom na sva prethodna razmatranja, predlažem Sudu da odgovori na pitanja koja mu je postavio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska) na sljedeći način:

- Uvjeti pod kojima članak 10. točka 1. Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje dopušta otpuštanje trudne radnice ne odgovaraju u potpunosti izrazu „jedan ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika” iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje. Određena situacija u kojoj dolazi do kolektivnog otkazivanja može, kada to okolnosti opravdavaju, predstavljati „izvanredan slučaj” u smislu prvonavedene odredbe. Nacionalni sud mora provjeriti je li to tako.
- Članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da se odstupanje od zabrane otpuštanja predviđeno tom odredbom ne primjenjuje ako u okviru kolektivnog otkazivanja postoji razumna mogućnost premještanja trudne radnice na drugo odgovarajuće radno mjesto. Nacionalni sud mora provjeriti je li to tako.
- Članak 10. Direktive 92/85 zahtijeva od država članica da trudnim radnicama pruže i zaštitu od samog otpuštanja (kako bi ispunile svoje obveze iz članka 10. točke 1.) i zaštitu od posljedica otpuštanja koje je zabranjeno člankom 10. točkom 1., ali koje se ipak dogodilo (kako bi ispunile svoje obveze iz članka 10. točke 3.).
- Članak 10. točka 1. Direktive 92/85 ne zahtijeva od država članica da u svojem zakonodavstvu trudnim radnicama izričito dodijele prednost u pogledu zadržavanja u poduzeću u slučaju kolektivnog otkazivanja. Ipak, ako to žele, države članice mogu to predvidjeti kao dodatnu zaštitu ili u interesu pravne sigurnosti.
- Obavijest o otkazu, da bi ispunjavala zahtjeve iz članka 10. točke 2. Direktive 92/85, mora biti pisana i mora navoditi dokazano opravdane razloge u pogledu izvanrednih slučajeva nevezanih za trudnoću koji omogućuju otpuštanje. Nacionalni sud mora provjeriti je li to tako.