



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

22. veljače 2018.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 92/85/EEZ – Mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje – Članak 2. točka (a) – Članak 10. točke 1. do 3. – Zabrana davanja otkaza radnici tijekom razdoblja od početka njezine trudnoće do kraja roditeljnog dopusta – Područje primjene – Izvanredni slučaj nevezan za stanje predmetne radnice – Direktiva 98/59/EZ – Kolektivno otkazivanje – Članak 1. stavak 1. točka (a) – Razlozi koji se ne odnose na osobu radnika – Trudna radnica koja je dobila otkaz u okviru kolektivnog otkazivanja – Obrazloženje otkaza – Prioritet očuvanja radnog mjesta radnice – Prioritet pri premještanju”

U predmetu C-103/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska), odlukom od 20. siječnja 2016., koju je Sud zaprimio 19. veljače 2016., u postupku

**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,**

SUD (treće vijeće),

u sastavu: L. Bay Larsen, predsjednik vijeća, J. Malenovský, M. Safjan (izvjestitelj), D. Šváby i M. Vilaras, suci,

\* Jezik postupka: španjolski

nezavisna odvjetnica: E. Sharpston,

tajnik: M. Ferreira, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 26. siječnja 2017.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Bankia SA, C. Rodríguez Elias i V. García González, *abogados*,
- za španjolsku vladu, M. J. García-Valdecasas Dorrego i A. Gavela Llopis, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, C. Valero, A. Szmytkowska i S. Pardo Quintillán, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 14. rujna 2017.,

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 10. točaka 1. i 2. 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 (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.), kao i 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 (SL 1998., L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Jessice Porras Guisado, s jedne strane, i društva Bankia SA, različitih sindikalnih podružnica te Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Fond za osiguranje plaća, Španjolska), s druge strane, u vezi sa zakonitošću otkaza danog J. Porras Guisado u okviru kolektivnog otkazivanja za vrijeme njezine trudnoće.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

##### *Direktiva 92/85*

- 3 Sukladno prvoj, sedmoj, osmoj i petnaestoj uvodnoj izjavi Direktive 92/85:

„budući da je člankom 118. A [UEZ-a] predviđeno da Vijeće putem direktiva donosi minimalne zahtjeve za poboljšanja, posebno u radnoj sredini, kako bi se zaštitila sigurnost i zdravlje radnika;

[...]

budući da se člankom 15. Direktive Vijeća 89/391/EEZ 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.)] propisuje da posebno osjetljive rizične skupine moraju biti zaštićene od opasnosti koje upravo njima prijete;

budući da trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje u mnogome treba smatrati specifičnim rizičnim skupinama te treba poduzeti mjere u vezi s njihovom sigurnošću i zdravljem;

[...]

budući da rizik otpuštanja zbog razloga vezanih za njihovo stanje može imati štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje; budući da treba donijeti odredbe koje zabranjuju takva otpuštanja”.

4 Članak 1. Direktive 92/85, naslovljen „Svrha”, u stavku 1. određuje:

„Svrha ove Direktive, koja je deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ, jest provođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.”

5 Članak 2. Direktive 92/85, naslovljen „Definicije”, propisuje:

„Za potrebe ove Direktive:

- (a) ‚trudna radnica’ znači trudna radnica koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom;
- (b) ‚radnica koja je nedavno rodila’ znači radnica koja je nedavno rodila u smislu nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalne prakse i koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s tim zakonodavstvom i/ili praksom;
- (c) ‚radnica koja doji’ znači radnica koja doji u smislu nacionalnog prava i/ili nacionalne prakse i koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s tim zakonodavstvom i/ili praksom.”

6 Članak 10. navedene direktive, naslovljen „Zabrana otpuštanja”, propisuje:

„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;
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.”

*Direktiva 98/59*

7 U skladu s uvodnim izjavama 2. do 4. i 7. Direktive 98/59:

„(2) budući da je važno radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Zajednice;

(3) budući da, usprkos sve većoj usklađenosti, još uvijek postoje 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;

(4) budući da ove razlike mogu imati izravni učinak na funkcioniranje unutarnjeg tržišta;

[...]

(7) budući da se ovo usklađivanje stoga mora razvijati uz zadržavanje poboljšanja u smislu članka 117. Ugovora”.

8 Članak 1. stavak 1. točka (a) te direktive naslovljen „Definicije i područje primjene” glasi:

„1. U smislu ove Direktive:

(a) ‚kolektivno otkazivanje’ znači 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”.

9 Članak 2. navedene direktive, naslovljen „Obavješćivanje i savjetovanje”, u stavcima 1. do 3. propisuje:

„1. Kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma.

2. Ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom.

Države članice mogu omogućiti da predstavnici radnika imaju mogućnost zatražiti usluge stručnjaka u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

3. Da bi se predstavnicima radnika omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavci su dužni pravodobno tijekom savjetovanja:

(a) dati sve potrebne podatke; i

(b) u svakom slučaju obavijestiti ih pisanim putem o:

i. razlozima planiranog kolektivnog otkazivanja;

ii. broju i kategoriji radnika kojima se otkazuje;

iii. broju i kategoriji radnika koji su inače u radnom odnosu;

iv. razdoblju kroz koje će se provesti planirano kolektivno otkazivanje;

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;

- vi. načinu izračuna svih isplata naknada otpuštenim radnicima osim onih koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva i/ili prakse.

Poslodavac je dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadrži podatke iz prvog podstavka, točke (b), podtoč[aka] i. do v.”

### *Španjolsko pravo*

- 10 Članak 51. texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (pročišćeni tekst Zakona o radu, koji proizlazi iz Kraljevskog zakonodavnog dekreta br. 1/1995) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), u verziji koja se primjenjuje na dan nastanka činjenica u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), koji se odnosi na kolektivno otkazivanje, određuje:

„1. U svrhu odredaba [Zakona o radu], kolektivno otkazivanje znači prestanak ugovora o radu zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga kad u razdoblju od 90 dana obuhvaća barem:

- (a) 10 radnika u poduzećima koja zapošljavaju manje od 100 radnika;
- (b) 10 % od broja radnika u poduzećima koja zapošljavaju između 100 i 300 radnika;
- (c) 30 radnika u poduzećima koja zapošljavaju više od 300 radnika.

Riječ je o ekonomskim razlozima kad rezultati poduzeća pokazuju negativnu ekonomsku situaciju, kad postoje stvarni ili predviđeni gubici ili kad postoji trajno smanjenje razine redovnih prihoda ili prodaje. U svakom slučaju, smatra se da je smanjenje trajno ako je tijekom tri uzastopna tromjesečja razina redovnih prihoda ili prodaje niža od razine zabilježene tijekom istog tromjesečja prethodne godine.

[...]

2. Kolektivnom otkazivanju mora prethoditi razdoblje savjetovanja sa zakonskim predstavnicima radnika u trajanju od najviše 30 kalendarskih dana, odnosno 15 dana za poduzeća s manje od 50 radnika. Savjetovanje sa zakonskim predstavnicima radnika mora se odnositi barem na mogućnosti izbjegavanja kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihova broja te na ublažavanje njegovih posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama kao što su to premještaj ili obrazovanje ili prekvalifikacija radi povećanja mogućnosti zaposlenja. Savjetovanje se provodi u okviru jedinstvenog posebnog pregovaračkog tijela, pod uvjetom da se, kad postoji više mjesta rada, to tijelo ograničava na ona koja su obuhvaćena postupkom kolektivnog otkazivanja. [...]

[...]

Poduzetnik pisanim putem obavještava zakonske predstavnike radnika o početku razdoblja savjetovanja, a primjerak upućuje tijelu nadležnom za rad. Ta pisana obavijest sadržava sljedeće podatke:

- (a) razloge kolektivnog otkazivanja u skladu sa stavkom 1.;
- (b) broj radnika obuhvaćenih otkazivanjem i profesionalne kategorije kojima pripadaju;
- (c) broj radnika koji su bili redovno zaposleni tijekom posljednje godine i profesionalne kategorije kojima pripadaju;

- (d) razdoblje predviđeno za provedbu otkazivanja;
- (e) kriteriji koji se uzimaju u obzir za utvrđivanje radnika koji su postali viškom;
- (f) primjerak obavijesti o namjeri pokretanja postupka kolektivnog otkazivanja koju uprava poduzeća upućuje radnicima ili njihovim predstavnicima;
- (g) podaci o predstavnicima radnika koji su dio posebnog pregovaračkog tijela ili, ako je to primjenjivo, napomena da se to posebno pregovaračko tijelo nije oformilo u zakonskim rokovima;

[...]

5. U slučajevima na koje se odnosi ovaj članak prioritet je očuvanje radnih mjesta zakonskih predstavnika radnika u poduzeću. Moguće je, putem kolektivnog ugovora ili sporazuma sklopljenog tijekom razdoblja savjetovanja, utvrditi prioritete očuvanja radnih mjesta drugih skupina, poput radnika koji uzdržavaju obitelj, zaposlenika određene dobi i osoba s invaliditetom.

[...]”

- 11 Članak 52. Zakona o radu, koji se odnosi na prestanak ugovora o radu zbog objektivnih razloga, predviđa:

„Ugovor o radu može prestati:

[...]

- (c) ako nastupi jedan od uzroka navedenih u članku 51. stavku 1. [Zakona o radu] i ako prestanak utječe na broj radnika koji je niži od praga predviđenog tom odredbom.

[...]”

- 12 Člankom 53. Zakona o radu, koji se odnosi na oblik i učinke prestanka ugovora o radu zbog objektivnih razloga, glasi kako slijedi:

„1. U slučaju sporazuma o prestanku ugovora o radu na temelju prethodnog članka potrebno je ispuniti sljedeće pretpostavke:

- (a) radnik mora biti pisano obaviješten o razlozima;
- (b) istodobno s pisanom obaviješću radniku mora biti isplaćena otpremnina u iznosu koji je jednak plaći za 20 dana rada za svaku godinu radnog staža, pri čemu se razdoblja kraća od jedne godine obračunavaju prema broju navršenih mjeseci rada tako da ukupni iznos ne može biti veći od dvanaest mjesečnih plaća.

Ako odluka o otkazu koja se temelji na članku 52. točki (c) [Zakona o radu] počiva na ekonomskim razlozima i ta ekonomska situacija sprečava da radniku bude isplaćena otpremnina iz prethodnog podstavka, poslodavac može ne izvršiti tu isplatu ističući svoju nemogućnost u pisanoj obavijesti i ne dovodeći u pitanje pravo radnika na potraživanje isplate otpremnine kad otkazivanje proizvede učinke;

- (c) odrediti otkazni rok od 15 dana, koji počinje teći osobnom dostavom radniku obavijesti o prestanku ugovora o radu. U okolnostima iz članka 52. točke (c), primjerak pisane obavijesti bit će poslan zakonskim predstavnicima zaposlenika;

[...]

3. Odluka o otkazu može biti predmet tužbe kao da je riječ o otkazu zbog disciplinskih razloga.

4. Ako se odluka poslodavca o prestanku ugovora o radu temelji na diskriminatornom razlogu zabranjenom Ustavom ili zakonom, ili kad je donesena protivno temeljnim pravima i javnim slobodama radnika, odluka o otkazu je ništetna, pri čemu je sud proglašava ništetnom po službenoj dužnosti.

Odluka o otkazu ništetna je također u sljedećim slučajevima:

- (a) kad je donesena tijekom razdoblja suspenzije ugovora o radu zbog rodiljnog dopusta, rizične trudnoće, bolesti uzrokovane trudnoćom, porodom ili prirodnim dojenjem, posvojiteljskog dopusta, udomljavanja ili očinskog dopusta predviđenih člankom 45. stavkom 1. točkom (d) [Zakona o radu], ili kad je datum njezina priopćenja takav da otkazni rok istječe tijekom tog razdoblja suspenzije;
- (b) kad se odnosi na trudnu radnicu od početka trudnoće do početka razdoblja suspenzije iz prethodnog podstavka, ili na radnika koji je zatražio dopust ili se koristi dopustom predviđenim u članku 37. stavcima 4., 4.bis i 5. [Zakona o radu] ili je zatražio neplaćeni dopust ili se koristi njime u skladu s člankom 46. stavkom 3. tog zakona; kad se odnosi na radnicu koja je žrtva obiteljskog nasilja zbog ostvarivanja njezinih prava na smanjenje ili reorganizaciju radnog vremena, na zemljopisnu mobilnost, na promjenu mjesta rada ili suspenziju ugovora o radu, pod uvjetima koje priznaje [Zakon o radu];
- (c) kad se odnosi na radnika koji se vratio na rad nakon završetka razdoblja suspenzije ugovora o radu zbog rodiljnog ili posvojiteljskog dopusta, udomljavanja ili očinskog dopusta, pod uvjetom da je od rođenja, posvajanja ili udomljavanja djeteta prošlo manje od devet mjeseci.

Odredbе iz prethodnih podstavaka primjenjuju se osim ako se u tim slučajevima odluka o otkazu temelji na razlozima koji nisu povezani s trudnoćom ili ostvarivanjem prava na spomenute dopuste i neplaćeni dopust.

Odluka o otkazu smatra se osnovanom ako se temelji na dokazanom razlogu i ako su ispunjene pretpostavke iz stavka 1. ovog članka. U drugim slučajevima odluka se proglašava neosnovanom.

Nepostojanje otkaznog roka ili počinjenje opravdane pogreške pri izračunu otpremnine ipak ne dovode do neosnovanosti otkaza, ne dovodeći u pitanje obvezu poslodavca da isplati odgovarajuće plaće za to razdoblje ili točan iznos otpremnine, neovisno o drugim učincima koji iz toga proizlaze.

5. Sudska odluka kojom se proglašava ništetnost, osnovanost ili neosnovanost odluke o otkazu proizvodi učinke poput onih predviđenih za otkaz zbog disciplinskih razloga, podložno sljedećim izmjenama:

- (a) ako je odluka o otkazu proglašena osnovanom, radnik ima pravo na otpremninu predviđenu u stavku 1. ovog članka, koja se smatra stečenom ako ju je već primio, te se radnik smatra nezaposlenim iz razloga na koje ne može utjecati;
- (b) ako je odluka o otkazu proglašena neosnovanom i poslodavac vrati radnika na rad, potonji je dužan vratiti primljenu otpremninu. Ako se povratak na rad zamjenjuje financijskim obeštećenjem, ono se umanjuje za iznos te otpremnine.”

- 13 Članak 55. Zakona o radu, koji se odnosi na oblik i učinke otkaza zbog disciplinskih razloga, u stavicima 5. i 6. propisuje:

„5. Ništetan je otkaz koji se temelji na diskriminatornim razlozima zabranjenima Ustavom ili zakonom ili kojima se krše temeljna prava i javne slobode radnika.

Otkaz je također ništetan u sljedećim slučajevima:

- (a) ako do njega dođe tijekom razdoblja suspenzije ugovora o radu zbog rodiljnog dopusta, rizične trudnoće, bolesti uzrokovane trudnoćom, porodom ili prirodnim dojenjem, tijekom posvojiteljskog dopusta ili udomljavanja, očinskog dopusta iz članka 45. stavka 1. točke (d) [Zakona o radu] ili ako je datum njegova priopćenja takav da otkazni rok istječe tijekom tog razdoblja suspenzije;
- (b) kad se odnosi na trudnu radnicu, od početka trudnoće do početka razdoblja suspenzije iz prethodnog podstavka, ili na radnika koji je zatražio dopust ili se koristi dopustom iz članka 37. stavaka 4., 4.bis i 5. [Zakona o radu], ili koji je zatražio neplaćeni dopust ili se koristi njime u skladu s člankom 46. stavkom 3. tog zakona; kad se odnosi na radnicu koja je žrtva obiteljskog nasilja zbog ostvarivanja njezinih prava na smanjenje ili reorganizaciju radnog vremena, zemljopisnu mobilnost, promjenu mjesta rada ili suspenziju ugovora o radu, pod uvjetima priznatima [Zakonom o radu];
- (c) kad se odnosi na radnika nakon što se vratio na rad po završetku razdoblja suspenzije ugovora o radu zbog rodiljnog ili posvojiteljskog dopusta, udomljavanja ili očinskog dopusta, pod uvjetom da je od rođenja, posvajanja ili udomljavanja djeteta prošlo manje od devet mjeseci.

Odredbе iz prethodnih podstavaka primjenjuju se osim ako se u tim slučajevima osnovanost otkaza temelji na razlozima koji nisu povezani s trudnoćom ili ostvarivanjem prava na spomenute dopuste i neplaćeni dopust.

6. Otkaz koji je proglašen ništetnim dovodi do neposrednog vraćanja na rad radnika te isplate neisplaćenih plaća.”

- 14 Članak 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 (Kraljevski dekret 1483/2012 o donošenju uredbe o postupcima kolektivnog otkazivanja, suspenzije ugovora i smanjenju radnog vremena), od 29. listopada 2012. (BOE br. 261 od 30. listopada 2012., str. 76292.), određuje:

„1. U skladu s odredbama članka 51. stavka 5. i članka 68. točke (b) [Zakona o radu] i članka 10. stavka 3. Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(Organski zakon 11/1985 o sindikalnim slobodama)] od 2. kolovoza 1985., očuvanje radnih mjesta zakonskih predstavnika radnika u poduzeću uživa prednost pred radnim mjestima ostalih radnika obuhvaćenih postupkom kolektivnog otkazivanja.

2. Očuvanje radnih mjesta radnika koji su članovi ostalih skupina također uživa prioritet kad je tako dogovoreno kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim tijekom razdoblja savjetovanja, kao što su radnici koji uzdržavaju obitelj, radnici određene dobi i osobe s invaliditetom.

3. U konačnoj odluci o kolektivnom otkazivanju na koju upućuje članak 12. moraju se navesti razlozi davanja otkaza onim radnicima čija radna mjesta uživaju prioritet očuvanja u poduzeću.”



- 15 Članak 122. stavak 2. Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Zakon 36/2011 o nadležnosti u sporovima o socijalnoj sigurnosti) od 10. listopada 2011. (BOE br. 245 od 11. listopada 2011., str. 106584.), u verziji koja se primjenjuje na dan nastanka činjenica u glavnom postupku, određuje:

„Odluka o otkazu ništetna je:

[...]

- (b) kad je donesena s namjerom povrede zakona, zaobilaženjem odredaba o kolektivnom otkazivanju, u slučajevima iz članka 51. stavka 1. posljednjeg podstavka [Zakona o radu];
- (c) kad je donesena tijekom razdoblja suspenzije ugovora o radu zbog rodiljnog dopusta, rizične trudnoće, bolesti uzrokovane trudnoćom, porodom ili prirodnim dojenjem, posvojiteljskog dopusta, udomljavanja ili očinskog dopusta iz članka 45. stavka 1. točke (d) [Zakona o radu], ili kad je datum njezina priopćenja takav da otkazni rok istječe tijekom tog razdoblja suspenzije;
- (d) kad se odnosi na trudnu radnicu, od početka trudnoće do početka razdoblja suspenzije navedenog u točki (c), ili na radnika koji je zatražio dopust ili se koristi dopustom iz članka 37. stavaka 4., 4.bis i 5. [Zakona o radu], ili koji je zatražio neplaćeni dopust ili se koristi njime u skladu s člankom 46. stavkom 3. tog istog zakona; kad se odnosi na radnicu žrtvu obiteljskog nasilja zbog ostvarivanja njezinih prava na smanjenje ili reorganizaciju radnog vremena, zemljopisnu mobilnost, promjenu mjesta rada ili suspenziju ugovora o radu, pod uvjetima koje priznaje [Zakon o radu];
- (e) kad se odnosi na radnika nakon što se vratio na rad po završetku razdoblja suspenzije ugovora o radu zbog rodiljnog ili posvojiteljskog dopusta, udomljavanja ili očinskog dopusta, pod uvjetom da je od rođenja, posvojenja ili udomljavanja djeteta prošlo manje od devet mjeseci.

Odredbе iz navedenih točaka (c), (d) i (e) primjenjuju se osim ako se u tim slučajevima osnovanost odluke o otkazu temelji na razlozima koji nisu povezani s trudnoćom ili ostvarivanjem prava na spomenute dopuste i neplaćeni dopust.

[...]”

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

- 16 Društvo Bankia zaposlilo je J. Porrás Guisado 18. travnja 2006.
- 17 S ciljem provođenja kolektivnog otkazivanja društvo Bankia započelo je 9. siječnja 2013. razdoblje savjetovanja s predstavnicima radnika, odnosno sindikalnim podružnicama CCOO, UGT, ACCAM, SATE i CSICA.
- 18 Dana 8. veljače 2013. posebno pregovaračko tijelo, kako je navedeno u članku 51. stavku 2. Zakona o radu, postiglo je sporazum o, među ostalim, kolektivnom otkazivanju koje valja provesti, promjeni uvjeta rada te funkcionalnoj i zemljopisnoj mobilnosti (u daljnjem tekstu: sporazum od 8. veljače 2013.).
- 19 Iz odluke o upućivanju prethodnih pitanja proizlazi da su, prema zapisniku o tom sporazumu, kriteriji koje treba uzeti u obzir za utvrđivanje osoba obuhvaćenih odlukom o otkazu koju izravno donosi poduzetnik sljedeći:
- „1. Područje primjene čine pokrajina ili skupine ili funkcionalne jedinice središnjih službi u kojima su radnici zaposleni.

[...]

2. U tom smislu, kad je smanjen broj radnih mjesta koja poduzeće odluči ukinuti kao rezultat procesa pristupanja [programu odlazaka uz otpremninu] i bez uračunavanja osoba obuhvaćenih postupcima zemljopisne mobilnosti i premještaja provedenih radi odgovaranja na potrebe uzrokovane dobrovoljnim odlascima radnika [...], društvo imenuje osobe na koje se odnosi kolektivno otkazivanje u odgovarajućem području primjene uzimajući u obzir ocjenu koja proizlazi iz postupaka ocjenjivanja sposobnosti i pokazatelja potencijala koje je poduzetnik proveo.”
- 20 Taj isti zapisnik utvrđuje kriterije na temelju kojih se utvrđuje prioritet pri očuvanju radnih mjesta, odnosno:
- „1. U slučaju braka ili izvanbračne zajednice dvije osobe, samo jedna od njih može biti obuhvaćena otkazivanjem, ovisno o njihovu izboru, u skladu s funkcionalnim potrebama i zahtijevanim profilima, pri čemu može biti potreban zemljopisni premještaj kako bi se ispunila ova pretpostavka.
2. Kad je riječ o zaposlenicima s nesposobnošću za rad koju su priznala i potvrdila nadležna tijela svake autonomne zajednice, a koja je viša od 33 %, ako je njihovo radno mjesto ukinuto, društvo će razmotriti njihov premještaj, pod uvjetom da novo radno mjesto odgovara njihovu profilu.”
- 21 Dana 13. studenoga 2013. društvo Bankia dostavilo je J. Porras Guisado dopis o otkazu, u kojem je navedeno sljedeće:
- „U konkretnom slučaju pokrajine Barcelona [Španjolska] gdje ste zaposleni ukazala se, nakon okončanja postupka za pristupanje programu odlazaka uz otpremninu, ne računajući tu osobe obuhvaćene postupcima zemljopisne mobilnosti i premještaja, potreba za dodatnim smanjenjem radne snage, što nalaže prestanak određenih ugovorâ o radu osoba koje je poduzeće izravno odredilo, u skladu s odredbama [sporazuma od 8. veljače 2013.].
- U tu svrhu Vam je, na temelju postupka ocjenjivanja provedenog u poduzeću tijekom razdoblja savjetovanja, a što je bitan čimbenik za donošenje sporazuma od 8. veljače 2013. [...] kojega je integralni dio, dodijeljena ocjena od šest bodova, koja spada među najniže ocjene u pokrajini Barcelona gdje ste zaposleni.
- Stoga Vas obavještavamo da smo na temelju navedenih kriterija ocjenjivanja i iz navedenih razloga odlučili otkazati Vaš ugovor o radu s učinkom od 10. prosinca 2013.”
- 22 Istoga dana kad joj je priopćena odluka o otkazu J. Porras Guisado primila je od društva Bankia novčani iznos na ime otpremnine.
- 23 U trenutku otkaza J. Porras Guisado bila je trudna.
- 24 Dana 9. siječnja 2014. predmetna osoba podnijela je zahtjev za mirenje, koje je bilo neuspješno.
- 25 Dana 3. veljače 2014. J. Porras Guisado osporavala je svoj otkaz pred Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (Radni sud br. 1 u Mataróu, Španjolska), koji je odbio tu tužbu presudom od 25. veljače 2015.
- 26 J. Porras Guisado podnijela je žalbu protiv te presude pred sudom koji je uputio zahtjev, odnosno pred Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska).
- 27 Taj sud napominje da se njezin zahtjev za prethodnu odluku ne odnosi na zaštitu od diskriminacije utvrđenu Direktivom 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 (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravak SL 2017., L 162, str. 56.). Cilj navedenog zahtjeva je utvrditi prenosi li se španjolskim propisom na pravilan način članak 10. Direktive 92/85 koji zabranjuje, osim u izvanrednom slučaju, davanje otkaza trudnim radnicama.

28 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li izraz ‚[...] izvanredni slučajevi nevezani za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa [...]’ iz članka 10. točke 1. Direktive [92/85], 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 98/59, 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 92/85, 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. Direktive 92/85 zakonodavstvo, poput španjolskog, kojim se zabrana otpuštanja trudnih radnica predviđena tim člankom 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 zakonodavstvo, poput španjolskog, koje prilikom kolektivnog otkazivanja ne daje prednost zadržavanja u poduzeću trudnim radnicama i radnicama koje su nedavno rodile ili doje u skladu s člankom 10. točkom 1. Direktive 92/85?
5. Je li nacionalno zakonodavstvo u skladu s člankom 10. točkom 2. Direktive 92/85 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 nikakvih izvanrednih razloga njezina otpuštanja osim onih na kojima se temelji kolektivno otkazivanje?”

## O prethodnim pitanjima

### *Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku*

#### *Poštovanje nacionalnih postupovnih pravila*

29 Društvo Bankia tvrdi da je zahtjev za prethodnu odluku nedopušten jer sud koji je uputio zahtjev nije postupio u skladu s nacionalnim postupovnim pravilima. Naime, u okviru glavnog postupka, J. Porras Guisado pozvala se na povredu Direktive 92/85 samo u žalbenom postupku. Međutim, prema nacionalnim postupovnim pravilima ne može se prihvatiti novi temelj tužbenog zahtjeva koji je različit od onih iznesenih u aktu kojim se pokreće postupak.

30 U svakom slučaju, prema mišljenju društva Bankia, primjenom sudske prakse španjolskih sudova, J. Porras Guisado u okviru postupka povodom pojedinačne tužbe protiv svojeg otkaza ne može osporavati kriterije utvrđivanja prioriteta pri očuvanju radnih mjesta, dogovorene između društva Bankia i predstavnika radnika a koji su navedeni u sporazumu od 8. veljače 2013.

- 31 U tom pogledu, valja podsjetiti da Sud, s jedne strane, u okviru članka 267. UFEU-a, nije nadležan izjašnjavati se ni o tumačenju nacionalnih zakonskih ili regulatornih odredbi ni o sukladnosti takvih odredbi s pravom Unije i, s druge strane, nije ovlašten provjeravati je li zahtjev za prethodnu odluku upućen u skladu s nacionalnim pravilima o organizaciji sudova i o sudskom postupku (presuda od 7. srpnja 2016., *Genentech*, C-567/14, EU:C:2016:526, t. 22. i navedena sudska praksa).
- 32 Stoga argument koji se temelji na nepoštovanju nacionalnih postupovnih pravila ne može dovesti do toga da se zahtjev za prethodnu odluku u ovom slučaju odbaci kao nedopušten.

#### *Hipotetska narav prethodnih pitanja*

- 33 Društvo Bankia ističe da ga J. Porras Guisado na dan svojeg otkaza nije obavijestila o svojoj trudnoći. U tim okolnostima, s obzirom na definiciju pojma „trudna radnica” iz članka 2. točke (a) Direktive 92/85, navedena direktiva ne može se primijeniti na spor u glavnom postupku. Prema tome, pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev hipotetske su naravi.
- 34 U tom pogledu valja podsjetiti da u okviru mehanizma suradnje između Suda i nacionalnih sudova u obliku postupka uspostavljenog člankom 267. UFEU-a pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju presumpciju relevantnosti. Sud može odbiti odlučiti o prethodnom pitanju koje je postavio nacionalni sud, u smislu članka 267. UFEU-a, samo ako nisu ispunjeni uvjeti u vezi sa sadržajem zahtjeva za prethodnu odluku navedeni u članku 94. Poslovnika Suda ili ako je očito da tumačenje ili ocjena valjanosti pravila Unije koje je zatražio nacionalni sud nemaju nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku ili ako je problem hipotetski (presuda od 28. ožujka 2017., *Rosneft*, C-72/15, EU:C:2017:236, t. 50. i navedena sudska praksa).
- 35 U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev, kao što je to navedeno u točki 27. ove presude, pojasnio je da se zahtjevom za prethodnu odluku želi utvrditi je li španjolskim propisom pravilno prenesen članak 10. Direktive 92/85, koji zabranjuje, osim u izvanrednom slučaju, davanje otkaza trudnim radnicama.
- 36 Nesporno je da je J. Porras Guisado bila trudna u trenutku svojeg otkaza. Nadalje, iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da je ona u okviru nacionalnog postupka tvrdila da je u tom istom trenutku obavijestila svoje kolege i nadređene o svojoj trudnoći.
- 37 U tim okolnostima i u nedostatku ikakvih suprotnih dokaza koje bi predložio sud koji je uputio zahtjev, valja utvrditi da taj sud smatra da na J. Porras Guisado treba primijeniti članak 10. Direktive 92/85.
- 38 Stoga nije očito da su ta postavljena pitanja hipotetske naravi ili da nisu povezana sa stvarnim stanjem ili predmetom glavnog postupka.
- 39 U tim okolnostima zahtjev za prethodnu odluku valja proglasiti dopuštenim.

#### *Prvo pitanje*

- 40 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 10. točku 1. Direktive 92/85 tumačiti na način da izraz „izvanredni slučajevi nevezani za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa”, kao iznimku od zabrane davanja otkaza trudnim radnicama, radnica koje su nedavno rodile ili doje, ne odgovara izrazu „jedan ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika” iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, nego tako da je uži od njega.

- 41 Sukladno članku 10. točki 1. Direktive 92/85, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile davanje otkaza radnicama tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta, 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.
- 42 Kad je riječ o članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive 98/59, ta odredba određuje da se pojam „kolektivno otkazivanje” odnosi na otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kad su ispunjeni određeni količinski i vremenski uvjeti (vidjeti presudu od 10. prosinca 2009., Rodriguez Mayor i dr., C-323/08, EU:C:2009:770, t. 35.).
- 43 Kad je trudna radnica, radnica koja doji ili koja je nedavno rodila dobila otkaz u okviru postupka kolektivnog otkazivanja, ona istovremeno spada u skupinu radnika zaštićenih na temelju Direktive 92/85 i skupinu radnika zaštićenih na temelju Direktive 98/59. Zbog toga ona dakle mora istovremeno uživati prava predviđena tim direktivama, koja su komplementarna, kao što je navela nezavisna odvjetnica u točki 53. svojeg mišljenja.
- 44 Kad je riječ o zajedničkoj primjeni navedenih direktiva, sud koji je uputio zahtjev želi u biti znati protivi li se članku 10. točki 1. Direktive 92/85 nacionalni propis koji omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici zbog kolektivnog otkazivanja, u smislu članka 1. točke 1. Direktive 98/59.
- 45 U tom pogledu valja podsjetiti da zabrana otkazivanja propisana člankom 10. točkom 1. Direktive 92/85 ima za cilj, kao što proizlazi iz petnaeste uvodne izjave te direktive, spriječiti štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje, a koje može prouzročiti rizik dobivanja otkaza zbog razloga vezanih za njihovo stanje.
- 46 Upravo je zbog štetnih učinaka koje rizik od dobivanja otkaza može imati na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili koje doje, uključujući osobito ozbiljan rizik da trudna radnica svojevotjno okonča trudnoću, zakonodavac Unije, na temelju članka 10. Direktive 92/85, predvidio posebnu zaštitu za žene tako što je zabranio da im se da otkaz tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta, osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje, pod uvjetom da poslodavac pisanim putem obrazloži takav otkaz (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 60. i 61.).
- 47 Stoga, kad se odluka o otkazu u bitnome temelji na razlozima povezanim s trudnoćom predmetne osobe, ona nije u skladu sa zabranom otkazivanja iz članka 10. te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 62.).
- 48 Nasuprot tomu, odluka o otkazivanju tijekom razdoblja od početka trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz razloga nevezanih za trudnoću radnice ipak se ne protivi navedenom članku 10. pod uvjetom da poslodavac pruži pisano obrazloženje otkaza i da otkaz dotične osobe bude dopušten nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom o kojima je riječ, u skladu s odredbama članka 10. točaka 1. i 2. Direktive 92/85 (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 63.).
- 49 Iz toga proizlazi da su razlog ili razlozi koji se ne odnose na osobu radnikâ, i zbog kojih je provedeno kolektivno otkazivanje u smislu članka 1. točke 1. Direktive 98/59, obuhvaćeni izvanrednim slučajevima nevezanim uz stanje radnica u smislu članka 10. točke 1. Direktive 92/85.
- 50 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici zbog kolektivnog otkazivanja u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59.

### *Peto pitanje*

- 51 Svojim petim pitanjem, koje valja ispitati na drugome mjestu, sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 10. točku 2. Direktive 92/85 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji poslodavcu omogućuje da otpusti trudnu radnicu u okviru kolektivnog otkazivanja a da joj pritom ne navede druge razloge osim onih koji opravdavaju to kolektivno otkazivanje i da je ne obavijesti o iznimnim okolnostima.
- 52 Na temelju članka 10. točke 2. Direktive 92/85, kad je radnica dobila otkaz tijekom razdoblja od početka svoje trudnoće do kraja rodiljnog dopusta, poslodavac mora u pisanom obliku navesti opravdane razloge zbog kojih je dobila otkaz.
- 53 Poslodavac tako mora trudnoj radnici, kojoj se sprema dati otkaz ili kojoj je već dao otkaz, navesti pisanim putem razloge koji se ne odnose na njezinu osobu, a zbog kojih provodi kolektivno otkazivanje u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Ti razlozi mogu biti, među ostalim, ekonomske ili tehničke naravi ili se odnositi na organizaciju ili proizvodnju poduzeća.
- 54 Osim toga, odgovornost poslodavca je da obavijesti trudnu radnicu o objektivnim kriterijima na temelju kojih su određeni radnici koji se postali viškom.
- 55 U tim okolnostima na peto pitanje potrebno je odgovoriti tako da članak 10. točku 2. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji poslodavcu omogućuje da otpusti trudnu radnicu u okviru kolektivnog otkazivanja a da joj pritom ne navede druge razloge osim onih koji opravdavaju to kolektivno otkazivanje, pod uvjetom da su navedeni objektivni kriteriji na temelju kojih su određeni radnici koji su postali viškom.

### *Treće pitanje*

- 56 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 10. točku 1. Direktive 92/85 tumačiti na način da se toj odredbi protivi nacionalni propis koji s naslova prevencije u načelu ne zabranjuje davanje otkaza trudnoj radnici, radnici koja je nedavno rodila ili koja doji, već koji samo, s naslova obeštećenja, predviđa ništetnost tog otkaza ako je on nezakonit.
- 57 U tom pogledu treba podsjetiti da iz članka 288. UFEU-a proizlazi da su države članice prilikom prenošenja direktive dužne osigurati njezin puni učinak, pri čemu raspolažu širokom marginom prosudbe u vezi s izborom načina i sredstava za osiguravanje njezine provedbe. Ta sloboda ne utječe na obvezu svake države članice kojoj je direktiva upućena da poduzme sve mjere potrebne za osiguravanje punog učinka predmetne direktive u skladu s njezinim ciljem (presude od 6. listopada 2010., Base i dr., C-389/08, EU:C:2010:584, t. 24. i 25., i od 19. listopada 2016., Ormaetxea Garai i Lorenzo Almedros, C-424/15, EU:C:2016:780, t. 29.).
- 58 Što se tiče teksta članka 10. Direktive 92/85, s jedne strane, u skladu s točkom 1. tog članka države članice poduzimaju mjere potrebne kako bi u načelu zabranile davanje otkaza tim radnicima. S druge strane, u točki 3. navedenog članka određuje se da države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnice od posljedica otkaza koji je nezakonit na temelju točke 1. istog članka.
- 59 Članak 10. Direktive 92/85 izriječno uvodi razlikovanje između, s jedne strane, preventivne zaštite od samog otkaza i, s druge strane, zaštite, s naslova obeštećenja, od posljedica otkaza. Stoga pravilno prenošenje tog članka zahtijeva od država članica da uspostave tu dvostruku zaštitu.
- 60 Kad je riječ o preventivnoj zaštiti od otkazivanja trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile i koje doje, potrebno je istaknuti da je ona od posebne važnosti u kontekstu Direktive 92/85.

- 61 Naime, na temelju petnaeste uvodne izjave te direktive, rizik od otkaza zbog razloga vezanih uz njihovo stanje može imati štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje, tako da je potrebno predvidjeti zabranu otkazivanja tim radnicama.
- 62 Upravo je zbog štetnih učinaka koje rizik od otkaza može imati na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje, koji uključuju osobito ozbiljan rizik da trudna radnica svojevrijedno okonča svoju trudnoću, zakonodavac Unije na temelju članka 10. Direktive 92/85 predvidio posebnu zaštitu za žene, tako što je zabranio da im se da otkaz tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta (presude od 14. srpnja 1994., Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, t. 21., i od 11. studenoga 2010., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 60.).
- 63 Tako, s obzirom na ciljeve kojima teži Direktiva 92/85 i konkretno njezin članak 10., zaštita koja je tom odredbom dodijeljena trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile ili koje doje isključuje kako donošenje odluke o otkazu tako i pripreme za davanje otkaza, poput traženja i osiguravanja konačne zamjene predmetnog zaposlenika zbog trudnoće i/ili rođenja djeteta (vidjeti u tom smislu presudu od 11. listopada 2007., Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, t. 33.).
- 64 Uzimajući u obzir štetne posljedice za fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i koje doje koje može nanijeti rizik od otkaza, zaštita s naslova obeštećenja, čak i u slučaju da dovede do vraćanja na rad radnice koja je dobila otkaz i isplate plaća koje nisu primljene zbog otkaza, ne može zamijeniti preventivnu zaštitu.
- 65 Slijedom toga, kako bi se osiguralo vjerno prenošenje članka 10. Direktive 92/85 kao i zaštita trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje, s obzirom na rizik od otkaza, države članice ne mogu se ograničiti samo na to da predvide, s naslova obeštećenja, ništetnost tog otkaza kad on nije opravdan.
- 66 S obzirom na prethodna razmatranja, na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da se toj odredbi protivi nacionalni propis koji s naslova prevencije u načelu ne zabranjuje davanje otkaza trudnoj radnici, radnici koja je nedavno rodila ili koja doji, i koji samo, s naslova obeštećenja, predviđa ništetnost tog otkaza ako je on nezakonit.

### *Drugo i četvrto pitanje*

- 67 Svojim drugim i četvrtim pitanjem, koja valja ispitati zajedno i na posljednjem mjestu, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 10. točku 1. Direktive 92/85 tumačiti na način da se toj odredbi protivi nacionalni propis koji, u okviru kolektivnog otkazivanja u smislu Direktive 98/59, ne određuje ni prioritet pri očuvanju radnih mjesta ni prioritet pri premještanju koji bi se prije tog otkazivanja primjenjivali na trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili doje.
- 68 Sukladno članku 10. točki 1. Direktive 92/85, države članice „poduzimaju sve potrebne mjere” kako bi zabranile, u načelu, davanje otkaza radnicama tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta.
- 69 Što se tiče postojanja prioriteta očuvanja radnog mjesta trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila ili radnice koja doji, u svojoj odluci sud koji je uputio zahtjev navodi da prema španjolskom propisu očuvanje radnih mjesta zakonskih predstavnika radnika u poduzeću uživa prednost u odnosu na očuvanje radnih mjesta drugih radnika obuhvaćenih postupkom kolektivnog otkazivanja te da je očuvanje radnih mjesta radnika koji su članovi drugih skupina također prioritet kad je tako dogovoreno putem pregovora, kao što su skupine radnika koji uzdržavaju obitelj, radnika određene dobi ili osoba s invaliditetom.

- 70 Sud koji je uputio zahtjev zaključuje iz tog propisa da očuvanje radnih mjesta trudnih radnica uživa prioritet samo ako tako proizlazi iz kolektivnih pregovora. Sud koji je uputio zahtjev dodaje da radnici čija radna mjesta uživaju prioritet očuvanja mogu dobiti otkaz, ali da u tom slučaju poslodavac mora opravdati izvanredne razloge koji se razlikuju od onih na kojima se temelji kolektivno otkazivanje.
- 71 U predmetnom slučaju, u skladu s odgovorom na prvo pitanje, članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji dopušta davanje otkaza trudnoj radnici zbog kolektivnog otkazivanja u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59.
- 72 U tom pogledu, točno je da, kao što to navodi Europska komisija, Direktiva 92/85, osobito njezin članak 10. točka 1., ne nalaže državama članicama da predvide prioritet pri očuvanju radnih mjesta, kao ni prioritet pri premještanju koji bi se prije tog otkazivanja primjenjivali na trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje.
- 73 Međutim, ta direktiva, koja sadržava samo minimalne zahtjeve, nikako ne isključuje mogućnost da države članice zajamče viši stupanj zaštite trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile ili radnicama koje doje (vidjeti u tom smislu presudu od 4. listopada 2001., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, t. 37.).
- 74 Slijedom toga, na drugo i četvrto pitanje valja odgovoriti tako da članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji, u okviru kolektivnog otkazivanja u smislu Direktive 98/59, ne predviđa ni prioritet pri očuvanju radnih mjesta ni prioritet pri premještanju koji bi se prije tog otkazivanja primjenjivali na trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje, ne isključujući ipak mogućnost za države članice da osiguraju viši stupanj zaštite trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile ili radnicama koje doje.

### **Troškovi**

- 75 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (treće vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 10. točku 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 koje doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici zbog kolektivnog otkazivanja u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.**
- 2. Članak 10. točku 2. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji poslodavcu omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici u okviru kolektivnog otkazivanja a da joj pritom ne navede druge razloge osim onih koji opravdavaju to kolektivno otkazivanje, pod uvjetom da su navedeni objektivni kriteriji na temelju kojih su određeni radnici koji su postali viškom.**
- 3. Članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da se toj odredbi protivi nacionalni propis koji s naslova prevencije u načelu ne zabranjuje davanje otkaza trudnoj radnici, radnici koja je nedavno rodila ili koja doji, i koji samo, s naslova obeštećenja, predviđa ništetnost tog otkaza ako je on nezakonit.**



4. Članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti u smislu da mu se ne protivi nacionalni propis koji, u okviru kolektivnog otkazivanja u smislu Direktive 98/59 ne predviđa ni prioritet pri očuvanju radnih mjesta ni prioritet pri premještanju koji bi se prije tog otkazivanja primjenjivali na trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje, ne isključujući ipak mogućnost za države članice da osiguraju viši stupanj zaštite trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile ili radnicama koje doje.

Potpisi