



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. vasario 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 92/85/EEB – Priemonės, skirtos skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga – 2 straipsnio a punktas – 10 straipsnio 1–3 punktai – Draudimas atleisti darbuotoją iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos – Taikymo sritis – Išskirtiniai atvejai, nesusiję su aptariamos darbuotojos būkle – Direktyva 98/59/EB – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – 1 straipsnio 1 dalies a punktas – Su darbuotojo asmeniu nesusijusios priežastys – Nėščios darbuotojos atleidimas iš darbo taikant kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą – Atleidimo iš darbo motyvai – Darbuotojos pirmenybė likti įmonėje – Pirmenybė keisti darbo vietą“

Byloje C-103/16

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos Aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2016 m. sausio 20 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. vasario 19 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Jessica Porras Guisado

prieš

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),

dalyvaujant

Ministerio Fiscal,

* Proceso kalba: ispanų.

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kuriį sudaro kolegijos pirmininkas L. Bay Larsen, teisėjai J. Malenovský, M. Safjan (pranešėjas), D. Šváby ir M. Vilaras,

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. sausio 26 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Bankia SA*, atstovaujamos *abogados C. Rodríguez Elias* ir *V. García González*,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos *M. J. García-Valdecasas Dorrego* ir *A. Gavela Llopis*,
- Europos Komisijos, atstovaujamos *C. Valero*, *A. Szmytkowska* ir *S. Pardo Quintillán*,

susipažinęs su 2017 m. rugsėjo 14 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, 1992, p. 348; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) 10 straipsnio 1 ir 2 dalių ir dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 3327) 1 straipsnio 1 dalies a punkto išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Jessica Porrás Guisado* ir *Bankia SA*, įvairių profesinių sąjungų skyrių ir *Fondo de Garantía Salarial* (Darbo užmokesčio garantijų fondas (*Fogasa*, Ispanija) ginčą dėl *J. Porrás Guisado* atleidimo iš darbo teisėtumo taikant kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą tuo metu, kai ji buvo nėščia.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 92/85

- 3 Direktyvos 92/85 pirmoje, septyntoje, aštuntoje ir penkioliktoje konstatuojamosiose dalyse nustatyta:
„kadangi [EEB sutarties] 118a straipsnyje numatyta, kad Taryba direktyvomis nustato būtiniausius reikalavimus, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga;

<...>

kadangi 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo [(OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 15 straipsnyje nustatyta, kad ypač jautrios rizikos grupės turi būti apsaugotos nuo konkrečių jas veikiančių pavojų;

kadangi nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos daugeliu atžvilgių turi būti laikomos ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos;

<...>

kadangi atleidimo iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių rizika gali neigiamai paveikti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinę ir psichinę būseną; kadangi turėtų būti priimtos nuostatos dėl tokio atleidimo iš darbo uždraudimo.“

4 Direktyvos 92/85 1 straipsnio „Dalykas“ 1 dalyje numatyta:

„Šios direktyvos, kuri yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.“

5 Direktyvos 92/85 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

- a) „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- b) „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką;
- c) „maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“

6 Tos pačios direktyvos 10 straipsnyje „Draudimas atleisti iš darbo“ nustatyta:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

- 1) valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą;
- 2) jei 2 straipsnyje nurodyta darbuotoja yra atleidžiama iš darbo per 1 punkte nurodytą laikotarpį, darbdavys turi nurodyti pagrįstas jos atleidimo priežastis raštu;
- 3) valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti 2 straipsnyje nurodytas darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal 1 punktą yra neteisėtas, padarinių.“

Direktyva 98/59

7 Direktyvos 98/59 2–4 ir 7 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

- „2) kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;
- 3) kadangi, nepaisant didėjančio suartėjimo, vis dar išlieka skirtumai tarp valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl praktinių susitarimų ir procedūrų, susijusių su tokiais kolektyviniais atleidimais iš darbo ir dėl priemonių, palengvinančių atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams;
- 4) kadangi tokie skirtumai gali turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos veikimui;

<...>

7) kadangi todėl šis derinimas turi būti skatinamas, tuo pat metu išlaikant padarytą pažangą, kaip apibrėžta [EEB] Sutarties 117 straipsnyje.“

8 Šios direktyvos 1 straipsnio „Apibrėžimai ir taikymo sritis“ 1 dalies a punkte nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

- a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:
 - i) per 30 dienų laikotarpį:
 - ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,
 - ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,
 - ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;
 - ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų.“

9 Šios direktyvos 2 straipsnio „Informavimas ir konsultavimasis“ 1–3 dalyse numatyta:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

- a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

- b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
- i) planuojamų atleidimų priežastis;
 - ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;
 - iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];
 - iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
 - v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
 - vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.“

Ispanijos teisė

- 10 Pagrindinės bylos aplinkybėmis taikytino 1995 m. kovo 24 d. nauja redakcija išdėstyto *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, patvirtinto *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Darbuotojų statusas, patvirtintas Karaliaus įstatyminiu dekretu Nr. 1/1995) (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654) (toliau – Darbuotojų statusas), 51 straipsnyje dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo nustatyta:

„1. [Darbuotojų statute] kolektyvinis atleidimas iš darbo yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių, kai per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip:

- a) 10 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba mažiau kaip 100 darbuotojų;
- b) 10 % darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 100 iki 300 darbuotojų;
- c) 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 300 darbuotojų.

Priežastys laikomos ekonominėmis, jeigu neigiama ekonominė padėtis yra akivaizdi iš įmonės finansinių veiklos rezultatų, pavyzdžiui, jeigu faktiškai patiriama arba prognozuojama nuostolių arba jeigu nuolat mažėja įprastų pajamų ar pardavimų lygis. Bet kuriuo atveju mažėjimas laikomas nuolatiniu, jeigu tris ketvirčius iš eilės įprastų pajamų ar pardavimų lygis kiekvieną ketvirtį yra mažesnis už tą patį praėjusių metų ketvirtį fiksuotą pajamų ar pardavimų dydį.

<...>

2. Prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo numatomas laikotarpis, kai turi būti konsultuojamasi su darbuotojų teisiniais atstovais; jo maksimali trukmė yra 30 dienų arba 15 dienų, kai įmonėje dirba mažiau nei 50 darbuotojų. Per šias konsultacijas su teisiniais darbuotojų atstovais turi būti tariamasi bent dėl galimybių išvengti ar sumažinti kolektyvinių atleidimų atvejų ir sušvelninti šių atleidimų padarinius šiomis socialinėmis priemonėmis: skyrimu į kitas darbo vietas, profesiniu mokymu ar perkvalifikavimu, skirtu įsidarbinimo galimybės padidinti. Konsultacijos vyksta specialioje derybų grupėje su sąlyga, kad tais atvejais, kai yra kelios darbo vietos, šios grupės veikla apsiriboja vietomis, kuriose taikoma kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra. <...>

<...>

Apie konsultacijų laikotarpio pradžią darbdavys raštu praneša darbuotojų teisiniams atstovams; šio pranešimo kopija turi būti pateikta už užimtumo klausimus atsakingai institucijai. Šiame pranešime raštu turi būti ši informacija:

- a) kolektyvinio atleidimo priežastys, nurodytos 1 dalyje;
- b) atleidžiamų darbuotojų skaičius ir profesinės kategorijos, kurioms jie priklauso;
- c) įprastai dirbančių darbuotojų skaičių per pastaruosius metus ir profesinės kategorijos, kurioms jie priklauso;
- d) laikotarpis, per kurį atleidimai iš darbo turi įsigalioti;
- e) kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama nustatant, kurie darbuotojai atleidžiami;
- f) pranešimo apie ketinimą inicijuoti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą, kurį įmonės vadovybė nusiuntė darbuotojams ar jų atstovams, kopija;
- g) specialiajai derybų grupei priklausančių darbuotojų atstovų tapatybė, arba, jei reikia, nuoroda, kad ši specialioji derybų grupė nebuvo sudaryta per teisės aktuose nustatytą terminą;

<...>

5. Darbuotojų teisių atstovų darbo vietų išsaugojimas įmonėje yra prioritetas tais atvejais, kurie nurodyti šiame straipsnyje. Kolektyvinėje sutartyje arba per konsultacijas sudarytu susitarimu galima nustatyti prioriteto tvarka saugomas darbo vietas kitoms grupėms, kaip antai šeimą išlaikantiems ar tam tikrą amžiaus ribą pasiekusiems darbuotojams arba neįgaliems asmenims.

<...>“

- 11 Darbuotojų statuto 52 straipsnyje dėl sutarties nutraukimo dėl objektyvių priežasčių nustatyta:

„Darbo sutartis gali būti nutraukta:

<...>

- c) tais atvejais, kai kyla viena iš [Darbuotojų statuto] 51 straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių ir kai atleidžiama mažiau darbuotojų, nei šioje nuostatoje nustatyta riba.

<...>“

- 12 Darbuotojų statuto 53 straipsnis dėl darbo sutarties nutraukimo dėl objektyvių priežasčių formos ir padarinių suformuluotas taip:

„1. Sudarant susitarimą dėl darbo sutarčių nutraukimo pagal pirmesnę straipsnį būtina laikytis tokių reikalavimų:

- a) raštu pranešti darbuotojui apie nutraukimo priežastis;
- b) pranešimo raštu pateikimo momentu išmokėti darbuotojui išeitinę išmoką, kurios dydis yra atlyginimas už 20 darbo dienų už kiekvienus darbo metus ir kuri apskaičiuojama proporcingai mėnesių skaičiui už trumpesnius nei vienus metų laikotarpius, bet negali viršyti 12 mėnesių.

Jei sprendimas atleisti iš darbo pagal [Darbuotojų statuto] 52 straipsnio c punktą pagrįstas ekonominėmis priežastimis ir jeigu ekonominė padėtis neleidžia išmokėti darbuotojui ankstesnėje pastraipoje nurodytos išeitinės išmokos, darbdavys gali neatlikti šio mokėjimo ir tai nurodyti pranešime raštu, nepažeisdamas darbuotojo teisės reikalauti šios išmokos, kai atleidimas iš darbo įsigalios;

- c) suteikti 15 dienų įspėjimo terminą, kuris skaičiuojamas nuo asmeninio pranešimo įteikimo darbuotojui iki darbo sutarties nutraukimo. 52 straipsnio c punkte nurodytu atveju, įspėjimo raštu kopija turi būti pateikta susipažinti darbuotojų teisiniams atstovams;

<...>

3. Sprendimas atleisti iš darbo gali būti skundžiamas kaip atleidimas iš darbo dėl drausminių priežasčių.

4. Jei darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį motyvuotas viena iš priežasčių, kurios Konstitucijoje arba teisės aktuose kvalifikuojamos kaip diskriminacinės ir dėl to yra draudžiamos, arba jeigu atleidžiant iš darbo buvo pažeistos darbuotojo pagrindinės teisės ir laisvės, sprendimas atleisti iš darbo yra negaliojantis, o tai *ex officio* turi nurodyti teismas.

Sprendimas atleisti iš darbo taip pat negalioja:

- a) jeigu atleidžiama laikotarpiu, kai darbo sutartis sustabdyta dėl motinystės, rizikos nėštumo laikotarpiu, rizikos maitinant krūtimi laikotarpiu, nėštumo sukeltos ligos, gimdymo ar maitinimo krūtimi, įvaikinimo, globos arba tėvystės, kaip nurodyta [Darbuotojų statuto] 45 straipsnio 1 dalies d punkte, arba kai apie šį sprendimą pranešta tokiu metu, kad įspėjimo terminas sueina tada, kai sutartis yra sustabdyta;
- b) jeigu jis priimtas dėl nėščios darbuotojos nuo nėštumo pradžios iki ankstesnėje pastraipoje minėto sustabdymo laikotarpio pradžios; arba dėl darbuotojo, kuris yra pateikęs prašymą suteikti atostogas, numatytas [Darbuotojų statuto] 37 straipsnio 4, 4a ir 5 dalyse, arba yra pateikęs prašymą ar jau naudojami darbo sutarties laikinu sustabdymu pagal šio įstatymo 46 straipsnio 3 dalį; jeigu tas sprendimas priimtas dėl darbuotojos, kuri patiria smurtą šeimoje dėl to, kad naudojami teise į darbo laiko sutrumpinimą ar pertvarkymą, į geografinį mobilumą, į darbo vietos pakeitimą ar į darbo sutarties sustabdymą, kaip nustatyta [Darbuotojų statute];
- c) jeigu jis priimtas dėl darbuotojo po to, kai jis grįžo į darbą po darbo sutarties sustabdymo dėl motinystės, įvaikinimo, globos ar tėvystės, su sąlyga, kad nuo vaiko gimimo, įvaikinimo ar globos praėjo mažiau kaip devyni mėnesiai.

Pirmesnių pastraipų nuostatos taikomos, išskyrus tuos atvejus, kai pripažįstama, jog sprendimas dėl atleidimo iš darbo grindžiamas motyvais, nesusijusiais su pirma aptartu nėštumu ar naudojimusi teise į atostogas ir laikinu darbo sutarties sustabdymu.

Sprendimas dėl atleidimo iš darbo laikomas pagrįstu, jei priežastis, kuria jis grindžiamas, yra įrodyta ir jei tenkinamos šio straipsnio 1 dalyje nustatytos sąlygos. Kitais atvejais jis pripažįstamas nepagrįstu.

Įspėjimo nepateikimas arba atleistina klaida skaičiuojant išeitinę išmoką nelemia atleidimo iš darbo pagrindo nebuvimo, nepažeidžiant darbdaviui nustatytos pareigos mokėti darbo užmokestį už šį laikotarpį arba konkrečią išmokos sumą, neatsižvelgiant į kitas iš to kylančias aplinkybes.

5. Teismo sprendimas, kuriuo sprendimas dėl atleidimo iš darbo pripažįstamas negaliojančiu, pagrįstu ar nepagrįstu, sukelia tokias pačias pasekmes, kurios numatytos dėl atleidimo iš darbo dėl drausminių priežasčių, išskyrus tokius skirtumus:

- a) jeigu sprendimas dėl atleidimo iš darbo pripažįstamas pagrįstu, darbuotojas turi teisę į šio straipsnio 1 dalyje numatytą išmoką, kuria jis jau bus pasinaudojęs, jei išmoką yra gavęs, ir bus laikomas bedarbiu dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių;
 - b) jeigu sprendimas atleisti iš darbo pripažįstamas nepagrįstu ir jeigu darbdavys grąžina darbuotoją į darbą, šis privalo grąžinti gautą išmoką. Jei grąžinimas į darbą pakeičiamas finansine kompensacija, ji bus sumažinta gautos išmokos dydžiu.“
- 13 Darbuotojų statuto 55 straipsnio dėl atleidimo iš darbo dėl drausminių priežasčių formos ir padarinių 5 ir 6 dalyse nustatyta:

„5. Viena iš priežasčių, kurios Konstitucijoje arba teisės aktuose kvalifikuojamos kaip diskriminacinės ir dėl to yra draudžiamos, motyvuojamas atleidimas iš darbo arba jei atleista iš darbo pažeidžiant pagrindines darbuotojo teises ir laisves, negalioja.

Atleidimas iš darbo taip pat negalioja:

- a) jeigu atleidžiama laikotarpiu, kai darbo sutartis sustabdyta dėl motinystės, rizikos nėštumo laikotarpiu, rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, nėštumo sukeltos ligos, gimdymo ar maitinimo krūtimi, įvaikinimo, globos arba tėvystės, kaip nurodyta [Darbuotojų statuto] 45 straipsnio 1 dalies d punkte, arba kai apie šį atleidimą iš darbo pranešta tokiu metu, kad įspėjimo terminas sueina tada, kai sutartis yra sustabdyta;
- b) jeigu iš darbo atleidžiama nėščia darbuotoja nuo nėštumo pradžios iki ankstesnėje pastraipoje minėto sustabdymo laikotarpio pradžios arba darbuotojas, kuris yra pateikęs prašymą suteikti atostogas, numatytas [Darbuotojų statuto] 37 straipsnio 4, 4a ir 5 dalyse, arba jau yra pateikęs prašymą ar naudojasi darbo sutarties laikinu sustabdymu pagal šio įstatymo 46 straipsnio 3 dalį; jeigu iš darbo atleidžiama darbuotoja, kuri patiria smurtą šeimoje dėl to, kad naudojasi teise į darbo laiko sutrumpinimą ar pertvarkymą, į geografinį mobilumą, į darbo vietos pakeitimą ar į darbo sutarties sustabdymą, kaip nustatyta [Darbuotojų statute];
- c) jeigu darbuotojas atleidžiamas po to, kai grįžo į darbą po darbo sutarties sustabdymo dėl motinystės, įvaikinimo, globos ar tėvystės, su sąlyga, kad nuo vaiko gimimo, įvaikinimo ar globos praėjo mažiau kaip devyni mėnesiai.

Pirmesnių pastraipų nuostatos taikomos, išskyrus tuos atvejus, kai pripažįstama, jog atleidimas iš darbo grindžiamas motyvais, nesusijusiais su pirma aptartu nėštumu ar naudojimusi teise į atostogas ir laikinu darbo sutarties sustabdymu.

6. Jei atleidimas iš darbo pripažįstamas negaliojančiu, darbuotojas nedelsiant grąžinamas į darbą ir jam išmokamas negautas atlyginimas.“

- 14 2012 m. spalio 29 d. *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* (Karaliaus dekretas Nr. 1483/2012, kuriuo patvirtinamas reglamentas dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, darbo sutarties sustabdymo ir darbo laiko sutrumpinimo) (BOE, Nr. 261, 2012 m. spalio 30 d., p. 76292) 13 straipsnyje nustatyta:

„1. Pagal [Darbuotojų statuto] 51 straipsnio 5 dalies ir 68 straipsnio b punkto ir 1985 m. rugpjūčio 2 d. *Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical* (Organinis įstatymas Nr. 11/1985 dėl profsąjungų laisvės) 10 straipsnio 3 dalies nuostatas darbuotojų teisinių atstovų darbo vietos įmonėje išsaugomos pirmiausia, palyginti su kitų darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra, darbo vietomis.

2. Kitoms grupėms priklausantys darbuotojai taip pat turi pirmenybę į darbo vietų išsaugojimą, jeigu taip susitarta kolektyvinėje sutartyje arba per konsultacijų laikotarpį sudarytame susitarime, kaip antai išlaikantys šeimą, tam tikro amžiaus sulaukę darbuotojai ir neįgalieji.

3. Darbuotojų, turinčių pirmenybę į darbo vietų išsaugojimą įmonėje, atleidimas iš darbo turi būti motyvuotas galutiniam sprendimui dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, apie kurį kalbama 12 straipsnyje.“

- 15 Pagrindinės bylos faktinių aplinkybių susiklostymo momentu galiojusios redakcijos 2011 m. spalio 10 d. *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Įstatymas Nr. 36/2011 dėl jurisdikcijos socialinių reikalų bylose) (BOE, Nr. 245, 2011 m. spalio 11 d., p. 106584) 122 straipsnio 2 dalyje nustatyta:

„Sprendimas atleisti iš darbo yra negaliojantis:

<...>

- b) jeigu buvo priimtas pažeidžiant įstatymą, apeinant nuostatas dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo [Darbuotojų statuto] 51 straipsnio 1 dalies paskutinėje pastraipoje nurodytais atvejais;
- c) jeigu buvo priimtas laikotarpiu, kai darbo sutartis sustabdyta dėl motinystės, rizikos nėštumo laikotarpiu, rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, nėštumo sukeltos ligos, gimdymo ar maitinimo krūtimi, įvaikinimo, globos arba tėvystės, kaip nurodyta [Darbuotojų statuto] 45 straipsnio 1 dalies d punkte, arba kai apie šį sprendimą pranešta tokiu metu, kad įspėjimo terminas sueina tada, kai sutartis yra sustabdyta;
- d) jeigu priimtas dėl nėščios darbuotojos nuo nėštumo pradžios iki c punkte minėto sustabdymo laikotarpio pradžios arba dėl darbuotojo, kuris yra pateikęs prašymą suteikti atostogas, numatytas [Darbuotojų statuto] 37 straipsnio 4, 4a ir 5 dalyse, arba yra pateikęs prašymą ar jau naudojasi darbo sutarties laikinu sustabdymu pagal to paties statuto 46 straipsnio 3 dalį; jeigu sprendimas priimtas dėl darbuotojos, kuri patiria smurtą šeimoje dėl to, kad naudojasi teise į darbo laiko sutrumpinimą ar pertvarkymą, į geografinį mobilumą, į darbo vietos pakeitimą ar į darbo sutarties sustabdymą, kaip nustatyta [Darbuotojų statute];
- e) jeigu priimtas dėl darbuotojo po to, kai šis grįžo į darbą po darbo sutarties sustabdymo dėl motinystės, įvaikinimo, globos ar tėvystės, su sąlyga, kad nuo vaiko gimimo, įvaikinimo ar globos praėjo mažiau kaip devyni mėnesiai.

Nuostatos, išdėstytos c, d ir e punktuose taikomos, išskyrus tuos atvejus, kai pripažįstama, jog sprendimas dėl atleidimo iš darbo grindžiamas motyvais, nesusijusiais su pirma aptartu nėštumu ar naudojimusi teise į atostogas ir laikinu darbo sutarties sustabdymu.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 16 2006 m. balandžio 18 d. J. Porrás Guisado buvo įdarbinta įmonėje *Bankia*.
- 17 2013 m. sausio 9 d. *Bankia* pradėjo konsultacijas su darbuotojų atstovais, t. y. profesinių sąjungų CCOO, UGT, ACCAM, SATE ir CSICA skyriais, dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo.
- 18 2013 m. vasario 8 d. specialioji derybų grupė, apie kurią kalbama Darbuotojų statuto 51 straipsnio 2 dalyje, susitarė, be kita ko, dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, darbo sąlygų pakeitimo ir dėl funkcinio ir geografinio mobilumo (toliau – 2013 m. vasario 8 d. susitarimas).
- 19 Remiantis nutartimi pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, darytina išvada, kad pagal šio susitarimo protokolą kriterijai, į kuriuos turi būti atsižvelgta nustatant tiesiogiai įmonės priimtame sprendime dėl atleidimo iš darbo nurodytus asmenis, yra tokie:

„1. Taikymo sritis bus provincija arba centrinių tarnybų grupės ar funkciniai vienetai, kuriuose darbuotojai dirba.

2. Tai reiškia, kad atskyrus darbo vietas, kurias įmonė nusprendė panaikinti pritaikiusi [atleidimo iš darbo su išėjine išmoka programą] ir asmenis, kuriems taikoma geografinio mobilumo ir skyrimo į kitas darbo vietas procedūra, kad būtų patenkinti dėl darbuotojų savanoriško išėjimo iš darbo atsiradę poreikiai <...>, įmonė nurodys, kuriems asmenims taikomas sprendimas dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo atitinkamoje to sprendimo taikymo srityje, atsižvelgdama į kompetencijos vertinimo procedūros balus ir įmonės pasiektus potencialo rodiklius.“

- 20 Tame pačiame protokole išdėstyti kriterijai, pagal kuriuos nustatoma darbo vietų išsaugojimo eiliškumo tvarka:

„1. Santuokos sudarymo arba *de facto* dviejų asmenų sąjungos atveju tik vienas iš dviejų gali būti atleidžiamas iš darbo pačių pasirinkimu, atsižvelgiant į veiklos reikalavimus ir reikiamus profilius, o geografinis perkėlimas gali būti taikomas siekiant tenkinti šią sąlygą.

2. Dėl darbuotojų, kurių nedarbingumas dėl negalios viršija 33 % ir yra pripažintas ir patvirtintas kiekvienos autonominės srities kompetentingos institucijos, pažymėtina, kad jeigu jų darbo vieta naikinama, įmonė atsižvelgia į jų skyrimą į kitą darbo vietą, su sąlyga, kad nauja darbo vieta atitinka jų profilį.“

- 21 2013 m. lapkričio 13 d. *Bankia* pranešė J. Porrás Guisado apie atleidimą iš darbo; tame rašte teigiama:

„Konkrečiu Barselonos (Ispanija) provincijos, kurioje Jūs dirbate, atveju, pasibaigus atleidimo iš darbo su išėjine išmoka programos procedūrai ir neatsižvelgiant į asmenis, kuriems taikomos geografinio mobilumo procedūros ir darbo vietos pakeitimas, kyla poreikis dar labiau mažinti darbuotojų skaičių, todėl įmonė yra priversta nutraukti tam tikras darbo sutartis su tiesiogiai įmonės nurodytais asmenimis, kaip numatyta [2013 m. vasario 8 d. susitarime].

Šiuo tikslu per konsultacijų laikotarpį įmonėje buvo atliktas vertinimas, turėjęs reikšmės sudarant 2013 m. vasario 8 d. susitarimą, į kurį tas vertinimas įtrauktas kaip sudedamoji jo dalis, ir Jūsų įvertinimas yra 6 balai, o tai yra vienas iš mažiausių įvertinimų Barselonos provincijoje, kur Jūs dirbate.

Todėl taikydamas nustatytus vertinimo kriterijus ir dėl minėtų priešasčių pranešu Jums, kad buvo nutarta nutraukti Jūsų darbo sutartį nuo 2013 m. gruodžio 10 d.“

- 22 Tą pačią dieną, kai buvo pateiktas šis pranešimas dėl atleidimo iš darbo, J. Porrás Guisado iš *Bankia* gavo išeitinę išmoką.
- 23 Atleidimo iš darbo momentu J. Porrás Guisado buvo nėščia.
- 24 2014 m. sausio 9 d. ji pateikė prašymą dėl taikinimo, bet šis nebuvo patenkintas.
- 25 2014 m. vasario 3 d. J. Porrás Guisado užginčijo atleidimą iš darbo *Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró* (Mataro Darbo bylų teismas Nr. 1, Ispanija), šis ieškinį atmetė 2015 m. vasario 25 d. sprendimu.
- 26 J. Porrás Guisado pateikė apeliacinį skundą dėl šio sprendimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, t. y. *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos Aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija).
- 27 Šis teismas pažymi, kad jo prašymas priimti prejudicinį sprendimą nesusijęs su apsauga nuo diskriminacijos, nustatyta 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23). Šiuo prašymu siekiama nustatyti, ar į Ispanijos teisės aktus teisingai perkeltas Direktyvos 92/85 10 straipsnis, kuris draudžia, išskyrus išimties atvejus, atleisti nėščias darbuotojas.
- 28 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos Aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar [Direktyvos 92/85] 10 straipsnio 1 punkte išdėstyta sąvoka „su jų padėtimi nesusiję išskirtiniai atvejai, leidžiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“, kurie yra draudimo atleisti iš darbo nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi žindančias darbuotojas išimtis, turėtų būti aiškinama taip, kad ji neatitinka [Direktyvos 98/59] 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamos sąvokos „viena arba kelios priežastys, nesusijusios su atitinkamais atskirais darbuotojais“, ir turi būti aiškinama siauriau?
 2. Ar kolektyvinio atleidimo atveju vertinant, ar yra išskirtinių priežasčių, kuriomis būtų galima pagrįsti nėščių darbuotojų arba darbuotojų, kurios neseniai pagimdė ar maitina krūtimi, atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą, turi būti nustatytas reikalavimas, kad suinteresuota darbuotoja negali būti perkelta į kitą darbo vietą, ir ar tokiu atveju pakanka nurodyti ekonomines, technines ar gamybines priežastis, turinčias įtakos jos darbo vietai?
 3. Ar Ispanijos teisės aktai, kuriais perkeltas 1992 m. spalio 19 d. Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punkte nustatytas draudimas atleisti iš darbo nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias darbuotojas, ir suteikta garantija, kad jų atleidimo iš darbo priežasčių nepateikimas reiškia to atleidimo negaliojimą (kompensacinė apsauga), tačiau kuriuose nenustatyta draudimo atleisti iš darbo (prevencinė apsauga), neprieštarauja minėtam Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktui?
 4. Ar Ispanijos teisės aktai, kuriuose nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms nenustatyta pirmenybės likti įmonėje kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, neprieštarauja 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB 10 straipsnio 1 punktui?
 5. Ar nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos pakanka ir pranešimo apie atleidimą iš darbo lapelio, koks buvo įteiktas šios bylos aplinkybėmis, kuriame, be išdėstytų kolektyvinį atleidimą pagrindžiančių priežasčių, nenurodyta jokie išskirtinio atvejo ir dėl kurio sprendimas dėl kolektyvinio atleidimo turėtų taip pat būti taikomas nėščiai darbuotojai, neprieštarauja Direktyvos 92/85 10 straipsnio 2 daliai?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtimumo

Dėl nacionalinių proceso normų laikymosi

- 29 *Bankia* teigia, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra nepriimtinas dėl to, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nesilaikė nacionalinių proceso normų. Pagrindinėje byloje J. Porrás Guisado tik apeliaciniame skunde nurodė, kad buvo pažeista Direktyva 92/85. Tačiau pagal nacionalines proceso taisykles naujas pagrindas, kuris skiriasi nuo ieškinyje išdėstytų pagrindų, negali būti pateiktas.
- 30 Bet kuriuo atveju, remiantis Ispanijos teismų jurisprudencija, J. Porrás Guisado individualiame ieškinyje dėl atleidimo iš darbo negali ginčyti darbo vietų išsaugojimo pirmenybės kriterijų, dėl kurių susitarė *Bankia* ir darbuotojų atstovai ir kurie išdėstyti 2013 m. vasario 8 d. susitarime.
- 31 Šiuo atveju reikia priminti, pirma, kad pagal SESV 267 straipsnį Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos priimti sprendimo nei dėl nacionalinės teisės normų aiškinimo, nei dėl tokių normų suderinamumo su Sąjungos teise, ir, antra, Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, ar sprendimas pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą priimtas pagal nacionalinę teisę, reglamentuojančią teismo organizavimą ir procesą (2016 m. liepos 7 d. Sprendimo *Genetech*, C-567/14, EU:C:2016:526, 22 punktą ir nurodyta jurisprudencija).
- 32 Taigi argumentas dėl nacionalinių proceso normų nesilaikymo šiuo atveju negali lemti prašymo priimti prejudicinį sprendimą atmetimo kaip nepriimtino.

Dėl prejudicinių klausimų hipotetiškumo

- 33 *Bankia* pažymi, kad atleidimo dieną J. Porrás Guisado nebuvo jos informavusi apie nėštumą. Tokiomis aplinkybėmis, atsižvelgiant į Direktyvos 92/85 2 straipsnio a punkte pateiktą sąvokos „nėščia darbuotoja“ apibrėžtį, ši direktyva negali būti taikoma ginčui pagrindinėje byloje. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo klausimai yra hipotetiniai.
- 34 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimo priemonę, įtvirtintą SESV 267 straipsnyje, klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo taikoma svarbumo prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pagal SESV 267 straipsnį pateikto prejudicinio klausimo tik tuomet, jeigu, be kita ko, neįvykdyti Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje nustatyti reikalavimai dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą turinio ar kai akivaizdu, kad nacionalinio teismo prašomas Sąjungos teisės normos išaiškinimas arba jos galiojimo įvertinimas visiškai nesusiję su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, arba kai problema yra hipotetinė (2017 m. kovo 28 d. Sprendimo *Rosneft*, C-72/15, EU:C:2017:236, 50 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 35 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kaip matyti iš šio sprendimo 27 punkto, nurodė, kad prašymu priimti prejudicinį sprendimą siekiama nustatyti, ar į Ispanijos teisės aktus tinkamai perkeltas Direktyvos 92/85 10 straipsnis, pagal kurį draudžiama, išskyrus išimtinus atvejus, atleisti iš darbo nėščias darbuotojas.
- 36 Neginčytina, kad atleidimo iš darbo momentu J. Porrás Guisado buvo nėščia. Be to, remiantis Teisingumo Teismo turima bylos medžiaga, darytina išvada, kad per nacionalinę procedūrą ji nurodė, kad tuo metu jau buvo informavusi kolegas ir vadovus apie nėštumą.

- 37 Tokiomis aplinkybėmis ir, nesant jokių priešingų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateiktų duomenų, reikia konstatuoti, kad jis pripažįsta, jog J. Porras Guisado turi būti taikomas Direktyvos 92/85 10 straipsnis.
- 38 Taigi nėra akivaizdu, kad pateikti klausimai yra hipotetiniai ir nesusiję su pagrindinės bylos faktais ar dalyku.
- 39 Šiomis aplinkybėmis prašymas priimti prejudicinį sprendimą turi būti pripažintas priimtiniu.

Dėl pirmojo klausimo

- 40 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punkte išdėstyta sąvoka „su jų padėtimi nesusiję išskirtiniai atvejai, leidžiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“, kurie yra draudimo atleisti iš darbo nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi žindančias darbuotojas išimtis, turėtų būti aiškinama kaip neatitinkanti Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamos sąvokos „viena arba kelios priežastys, nesusijusios su atitinkamais atskirais darbuotojais“, ir turi būti aiškinama siauriau.
- 41 Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą.
- 42 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nustatyta, kad sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ reiškia atleidimą darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių su darbuotojais nesusijusių priežasčių, jei įvykdomos tam tikros kiekio ir laiko sąlygos (žr. 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimo *Rodríguez Mayor ir kt.*, C-323/08, EU:C:2009:770, 35 punktą).
- 43 Jeigu nėščia, krūtimi maitinanti ar neseniai pagimdžiusi darbuotoja atleidžiama pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą, ji priklauso ir pagal Direktyvą 92/85, ir pagal Direktyvą 98/59 saugomų darbuotojų grupėms. Todėl vienu metu ji turi naudotis abiejose direktyvose įtvirtintomis teisėmis, kurios viena kitą papildo, kaip savo išvados 53 punkte nurodė generalinė advokatė.
- 44 Dėl šių direktyvų taikymo kartu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar pagal Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos leidžiama atleisti nėščią darbuotoją per kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 punktą.
- 45 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punkte nustatytas draudimas atleisti iš darbo skirtas, kaip galima teigti remiantis šios direktyvos penkiolikta konstatuojamąja dalimi, užkirsti kelią žalingam poveikiui fizinei ir psichinei nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų būklei, kurį gali sukelti pavojus būti atleistoms iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių.
- 46 Būtent atsižvelgdamas į pavojų, kurį galimas atleidimas iš darbo keltų nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinei ir psichinei būklei, įskaitant ypač rimtą pavojų, kad nėščios moterys gali būti skatinamos savanoriškai nutraukti nėštumą, Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyvos 92/85 10 straipsnyje numatė specialią moters apsaugą, uždrausdamas atleisti ją iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus išimtinius su tokia padėtimi nesusijusius atvejus ir su sąlyga, kad darbdavys raštu pagrįstų atleidimo iš darbo motyvus (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 60 ir 61 punktus).

- 47 Jeigu sprendimas atleisti iš darbo buvo priimtas dėl iš esmės su darbuotojos nėštumu susijusių priežasčių, toks sprendimas yra nesuderinamas su draudimu atleisti iš darbo, kuris nustatytas direktyvos 10 straipsnyje (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 62 punktą).
- 48 Kita vertus, sprendimas atleisti iš darbo, priimtas laikotarpiu nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos dėl su darbuotojos nėštumu nesusijusių priežasčių, nepažeistų šio 10 straipsnio, tačiau su sąlyga, kad darbdavys raštu išdėstytų pateisinamas atleidimo iš darbo priežastis ir suinteresuotosios darbuotojos atleidimas iš darbo būtų leistinas pagal atitinkamus teisės aktus ir (arba) praktiką, laikantis Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 ir 2 punktų (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 63 punktą).
- 49 Darytina išvada, kad viena ar kelios su darbuotojų asmeniu nesusijusios priežastys, dėl kurių vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 punktą, priskiriamos prie išimties atvejų, nesusijusių su nėščią darbuotojų padėtimi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą.
- 50 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos leidžiama atleisti nėščią darbuotoją dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą.

Dėl penktojo klausimo

- 51 Penktuoju klausimu, kurį reikia nagrinėti antroje vietoje, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 92/85 10 straipsnio 2 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos darbdaviui leidžiama atleisti iš darbo nėščią darbuotoją dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, jai nepateikiant jokių pagrindžiančių priežasčių, išskyrus tas, kuriomis grindžiamas kolektyvinis atleidimas iš darbo, ir neįspėjus apie išskirtines aplinkybes.
- 52 Direktyvos 92/85 10 straipsnio 2 punkte nustatyta, kad jei darbuotoja atleidžiama iš darbo per laikotarpį nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, darbdavys turi raštu nurodyti pagrįstas jos atleidimo priežastis.
- 53 Taigi darbdavys privalo nėščiai darbuotojai, kurią rengiasi atleisti arba jau atleido iš darbo, raštu išdėstyti su jos asmeniu nesusijusias priežastis, dėl kurių vykdo kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą. Šios priežastys gali būti, be kita ko, ekonominės, techninės, ar susijusios su įmonės darbo organizavimu arba gamyba.
- 54 Be to, darbdavys privalo nėščiai darbuotojai nurodyti objektyvius kriterijus, pasirinktus taikyti nustatant, kurie darbuotojai bus atleisti.
- 55 Tokiomis aplinkybėmis į penktąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 10 straipsnio 2 punktą turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos darbdaviui leidžiama atleisti nėščią darbuotoją dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, jai nepateikiant jokių pagrindžiančių priežasčių, išskyrus tas, kuriomis grindžiamas kolektyvinis atleidimas iš darbo, jeigu nurodyti objektyvūs kriterijai, pasirinkti taikyti nustatant, kurie darbuotojai bus atleisti.

Dėl trečiojo klausimo

- 56 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal šią nuostatą draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, kuriais iš principo prevenciškai nedraudžiama atleisti iš darbo nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos ir kuriuose tik numatyta, kad turi būti išmokėtas žalos atlyginimas, jeigu atleidimas iš darbo negalioja dėl to, kad yra neteisėtas.
- 57 Visų pirma reikia priminti, jog iš SESV 288 straipsnio matyti, kad perkeldamos direktyvą valstybės narės privalo užtikrinti jos veiksmingumą, tačiau turi plačią diskreciją pasirinkti būdus ir priemones, skirtas jos įgyvendinimui užtikrinti. Taigi ši laisvė neturi jokios įtakos kiekvienos valstybės narės, kuriai skirta direktyva, pareigai imtis visų būtinų priemonių atitinkamos direktyvos veiksmingumui užtikrinti, atsižvelgiant į ja siekiamą tikslą (2010 m. spalio 6 d. Sprendimo *Base ir kt.*, C-389/08, EU:C:2010:584, 24 ir 25 punktai ir 2016 m. spalio 19 d. Sprendimo *Ormaetxea Garai ir Lorenzo Almendros*, C-424/15, EU:C:2016:780, 29 punktas).
- 58 Dėl Direktyvos 92/85 10 straipsnio formuluotės pažymėtina, viena vertus, kad šio straipsnio 1 punkte nustatyta, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių iš principo uždrausti tokių darbuotojų atleidimą iš darbo. Kita vertus, šio straipsnio 3 punkte nustatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal 1 punktą yra neteisėtas, padarinių.
- 59 Taip Direktyvos 92/85 10 straipsnyje aiškiai atskiriama prevencinė apsauga nuo paties atleidimo iš darbo ir apsauga nuo atleidimo iš darbo padarinių žalos atlyginimo išmokėjimo tikslais. Todėl norėdamos tinkamai perkelti šį straipsnį, valstybės narės privalo nustatyti dvejopą apsaugą.
- 60 Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų prevencinės apsaugos nuo atleidimo iš darbo reikia pažymėti, kad ji yra labai svarbi Direktyvoje 92/85.
- 61 Šios direktyvos penkioliktoje konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad atleidimo iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių rizika gali neigiamai paveikti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinę ir psichinę būseną, ir turėtų būti priimtos nuostatos dėl tokio atleidimo iš darbo uždraudimo.
- 62 Būtent atsižvelgdamas į pavojų, kurį galimas atleidimas iš darbo keltų nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinei ir psichinei būklei, įskaitant ypač rimtą pavojų, kad nėščios moterys gali būti skatinamos savanoriškai nutraukti nėštumą, Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyvos 92/85 10 straipsnyje numatė specialią moters apsaugą, uždrausdamas atleisti ją iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos (1994 m. liepos 14 d. Sprendimo *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, 21 punktas ir 2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 60 punktas).
- 63 Atsižvelgiant į Direktyva 92/85, konkrečiai – jos 10 straipsniu, siekiamus tikslus, šia nuostata nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms suteikiama apsauga neleidžia nei priimti sprendimo atleisti iš darbo, nei imtis pasirengimo atleisti iš darbo priemonių, pavyzdžiui, asmens, kuris galutinai pakeistų atitinkamą darbuotoją dėl jos nėštumo ir (arba) vaiko gimimo, paieškos ir atrankos (šiuo klausimu žr. 2007 m. spalio 11 d. Sprendimo *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 33 punktą).
- 64 Atsižvelgiant į pavojų fizinei ir psichinei nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų būklei dėl pavojaus būti atleistoms iš darbo, apsauga skiriant žalos atlyginimą, net jeigu atleista darbuotoja bus grąžinta į darbą ir išmokėtas negautas atlyginimas dėl atleidimo, negali pakeisti prevencinės apsaugos.

- 65 Taigi siekiant užtikrinti tikslų Direktyvos 92/85 10 straipsnio perkėlimą ir nėščią, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą dėl pavojaus būti atleistoms iš darbo, valstybės narės negali apsiriboti tik nustatymu, kad toks atleidimas yra negaliojantis, jei nepagrįstas, ir išmokėti žalos atlyginimą.
- 66 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal šią nuostatą draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, kuriais iš principo prevenciškai nedraudžiama atleisti iš darbo nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotos ir kuriuose tik numatyta, kad turi būti išmokėtas žalos atlyginimas, jeigu atleidimas iš darbo negalioja dėl to, kad jis neteisėtas.

Dėl antrojo ir ketvirtojo klausimų

- 67 Antruoju ir ketvirtuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti paskutinius ir kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, kuriuose, kiek tai susiję su kolektyviniu atleidimu iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms nenumatyta nei pirmenybės išsaugoti darbo vietas, nei pirmenybės būti paskirtoms į kitą darbo vietą prieš šį atleidimą iš darbo.
- 68 Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad valstybės narės „imasi būtinų priemonių“ iš principo uždrausti darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos.
- 69 Dėl pirmenybės išsaugoti nėščios, neseniai pagimdžiusios arba krūtimi maitinančios darbuotojos darbo vietą egzistavimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nutartyje nurodo, kad pagal Ispanijos teisės aktus darbuotojų teisinių atstovų darbo vietos išsaugomos pirmenybės tvarka, palyginti su kitais darbuotojais, kuriems taikoma kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra, ir kad, jeigu taip susitarta per derybas, prie kitų grupių priskiriami darbuotojai taip pat turi pirmenybę į darbo vietų išsaugojimą, kaip antai šeimas išlaikantys ir tam tikro amžiaus sulaukę darbuotojai arba neįgalūs asmenys.
- 70 Remdamasis tais teisės aktais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas daro išvadą, kad nėščios darbuotojos turi pirmenybę į darbo vietų įmonėje išsaugojimą tik tuo atveju, jei ta pirmenybė nustatyta per kolektyvines derybas. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas priduria, kad pirmenybę į darbo vietos išsaugojimą turintys darbuotojai gali būti atleisti, tačiau tokiu atveju darbdavys privalo pagrįsti išskirtines priežastis, kurios turi skirtis nuo kolektyvinį atleidimą iš darbo pagrindžiančių priežasčių.
- 71 Šiuo atveju, remiantis į pirmąjį klausimą pateiktu atsakymu, Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos leidžiama atleisti nėščią darbuotoją dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą.
- 72 Šiuo atveju akivaizdu, kad, kaip pabrėžė Europos Komisija, pagal Direktyvą 92/85, konkrečiai – pagal 10 straipsnio 1 punktą, valstybių narių nereikalaujama nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms numatyti pirmenybės išsaugoti darbo vietas ar pirmenybės būti paskirtoms į kitą darbo vietą, kurios būtų taikomos prieš vykdant kolektyvinį atleidimą.
- 73 Vis dėlto šioje direktyvoje, kurioje išdėstyti tik minimalūs reikalavimai, nenustatyta jokių apribojimų valstybėms narėms užtikrinti aukštesnį nėščią, neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugos lygį (šiuo klausimu žr. 2001 m. spalio 4 d. Sprendimo *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, 37 punktą).

74 Taigi į antrąjį ir ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, kuriuose, vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, nėsčioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms nenumatyta nei pirmenybės išsaugoti darbo vietas, nei pirmenybės būti paskirtoms į kitą darbo vietą prieš šį atleidimą iš darbo, tačiau valstybėms narėms nedraudžiama nėsčioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms suteikti aukštesnio apsaugos lygio.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

75 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiai nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėsčių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos leidžiama atleisti nėsčią darbuotoją dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, kaip tai suprantama pagal 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies a punktą.
2. Direktyvos 92/85 10 straipsnio 2 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos darbdaviui leidžiama atleisti nėsčią darbuotoją dėl vykdomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, jai nepateikiant jokių pagrindžiančių priežasčių, išskyrus tas, kuriomis grindžiamas kolektyvinis atleidimas iš darbo, jeigu nurodyti objektyvūs kriterijai, pasirinkti taikyti nustatant, kurie darbuotojai bus atleisti.
3. Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal šią nuostatą draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, kuriais iš principo prevenciškai nedraudžiama atleisti iš darbo nėsčios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos ir kuriuose tik numatyta, kad turi būti išmokėtas žalos atlyginimas, jeigu atleidimas iš darbo negalioja dėl to, kad jis neteisėtas.
4. Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 punktą turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, kuriuose, vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, nėsčioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms nenumatyta nei pirmenybės išsaugoti darbo vietas, nei pirmenybės būti paskirtoms į kitą darbo vietą prieš šį atleidimą iš darbo, tačiau valstybėms narėms nedraudžiama nėsčioms, neseniai pagimdžiusioms arba krūtimi maitinančioms darbuotojoms suteikti aukštesnio apsaugos lygio.

Parašai.