



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2017. gada 14. septembrī¹

Lieta C-103/16

Jessica Porras Guisado
pret
Bankia S.A.,
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),
 piedaloties
Ministerio Fiscal

(*Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstākā tiesa, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika – Direktīva 92/85/EEK – Strādājošu grūtnieču un sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, drošība un veselība – 10. panta 1. un 3. punkts – Atlaišanas aizliegums – Ārkārtēji gadījumi, kas nav saistīti ar strādājošās grūtnieces stāvokli – 10. panta 2. punkts – Paziņojums par atlaišanu – Direktīva 98/59/EK – Dalībvalstu tiesību aktu tuvināšana attiecībā uz kolektīvo atlaišanu – 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts – Atlaišana ar konkrētajiem darba ņēmējiem nesaistītu iemeslu dēļ

1. To darbu ņēmēju izvēlēšanās, kuri tiks atlaisti kolektīvās atlaišanas gadījumā, vienmēr ir problemātiska. Atbilstīgi Direktīvas par kolektīvo atlaišanu² prasībām darba devējam pirms kolektīvās atlaišanas ir jākonsultējas ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Varētu rasties sajūta, ka atsevišķas darba ņēmēju kategorijas kolektīvās atlaišanas gadījumā ir jāaizsargā (proti, [atlaižamo darba ņēmēju] atlases procesā šo darba ņēmēju paturēšanai darbā ir jābūt prioritārai). Tomēr darbaspēku var veidot arī citas darba ņēmēju kategorijas, kas ir aizsargātas pret atlaišanu saskaņā ar kāda cita tiesību akta noteikumiem (piemēram, darba ņēmējas, uz kurām attiecas Maternitātes direktīva)³.

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

² Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 3. sējums, 327. lpp.) (turpmāk tekstā – “Direktīva par kolektīvo atlaišanu”).

³ Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV 1992, L 348, 1. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 2. sējums, 110. lpp.) (turpmāk tekstā – “Maternitātes direktīva”). Lietas apstākļu rašanās laikā bija spēkā šīs direktīvas redakcija ar grozījumiem, kas izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2007. gada 20. jūnija Direktīvu 2007/30/EK (OV 2007, L 165, 21. lpp.).

2. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstākā tiesa, Spānija, turpmāk tekstā – “iesniedzējtiesa”) lūdz Tiesu interpretēt Maternitātes direktīvas 10. pantā paredzēto aizliegumu atlaist strādājošas grūtnieces. Konkrētāk, Tiesai tiek lūgts sniegt vadlīnijas tam, kā minētais aizliegums būtu jāinterpretē kolektīvās atlaišanas procedūrā, lasot to saistībā ar Direktīvu par kolektīvo atlaišanu.

Savienības tiesību akti

Maternitātes direktīva

3. Maternitātes direktīvas, kas ir desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK⁴ 16. panta 1. punkta nozīmē, preambulā ir skaidrots, ka šī direktīva tika pieņemta tālab, lai noteiktu minimālās prasības, lai – jo īpaši darba vidē – veicinātu darba ņēmēju, tostarp strādājošo grūtnieču, kas ir atzītas par īpašu riska grupu, darba drošības un veselības aizsardzības uzlabojumus⁵. Strādājošo grūtnieču darba drošības un veselības aizsardzības pasākumi nedrīkstētu nozīmēt, ka pret sievietēm darba tirgū ir nelabvēlīga attieksme, nedz arī kaitēt direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm iedarbībai⁶. Atlaišanas risks tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar viņu stāvokli, var kaitēt strādājošu grūtnieču fiziskajai un garīgajai veselībai, un šāda atlaišana būtu jāizslēdz⁷.

4. “Strādājoša grūtniece” direktīvas 2. panta a) punktā ir definēta kā “strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi”.

5. Komisijai sadarbībā ar dalībvalstīm un Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komiteju tika uzdots izstrādāt vadlīnijas riska novērtēšanai attiecībā uz darba ņēmējām, uz kurām attiecas Maternitātes direktīva⁸. Ir jānovērtē strādājošās grūtnieces darba vieta un darbs⁹. Darba devējiem ir jāpielāgo strādājošās grūtnieces darba apstākļi vai darba laiks, lai viņa netiktu pakļauta identificētajiem riska faktoriem. Ja tas nav iespējams, attiecīgā darba ņēmēja ir jāpārceļ citā darbā; ja arī tas nav iespējams, viņai ir jāpiešķir atvaļinājums¹⁰.

4 Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 1. sējums, 349. lpp.). Ar minēto direktīvu tika izveidots vispārējais regulējums attiecībā uz tiesību aktiem, ar kuriem aizsargā darba ņēmēju drošību un veselību darbā. Atsevišķās direktīvas attiecas uz tādām jomām kā minimālās prasības attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību, darba ņēmējiem lietojot darba aprīkojumu un individuālos aizsardzības līdzekļus vai ar rokām apstrādājot kravas, vai minimālās darba drošības un veselības aizsardzības prasības attiecībā uz darba ņēmēju pakļaušanu kancerogēnu vai mutagēnu, azbesta, jonizējošā starojuma, trokšņa vai vibrācijas iedarbībai. Vēl viena aizsargāta [darba ņēmēju] grupa ir gados jaunie darba ņēmēji (Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību, OV 1994, L 216, 12. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 2. sējums, 213. lpp.).

5 Skat. Maternitātes direktīvas preambulas pirmo, septīto un astoto apsvērumu un 1. panta 1. punktu.

6 Preambulas devītais apsvērumš.

7 Preambulas piecpadsmitais apsvērumš.

8 3. panta 1. punkts. Atbilstoši minētā panta prasībām Komisija ir pieņēmusi paziņojumu par vadlīnijām par to, kā novērtēt ķīmiskus, fizikālus un bioloģiskus faktorus un rūpnieciskos procesus, kurus uzskata par bistamiem strādājošu grūtnieču, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, drošībai vai veselībai (COM(2000) 466, galīgā redakcija/2).

9 4. pants.

10 5. pants.

6. Direktīvas 10. panta virsraksts ir “Atlaišanas aizliegums”. Tajā ir noteikts:

“Lai garantētu, ka darbinieces, kas definētas 2. pantā, var izmantot savas tiesības attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts saskaņā ar šo pantu, jānosaka, ka:

- 1) dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu 2. pantā definēto darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 8. panta 1. punktā minētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi;
- 2) ja 2. pantā definēto darbinieci atlaiž 1. punktā minētajā laikposmā, darba devējam jāsniedz pienācīgs rakstisks pamatojums;
- 3) dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai 2. pantā definētās darbinieces aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. punktu ir nelikumīga.”

7. Direktīvas 12. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm savās tiesību sistēmās ir jāievieš vajadzīgie pasākumi, lai darbinieces, uz kurām attiecas Maternitātes direktīva un kuru tiesības ir aizskartas, jo nav izpildītas minētās direktīvas prasības, varētu celt prasību tiesā.

Direktīva par kolektīvo atlaišanu

8. Direktīva par kolektīvo atlaišanu ir pieņemta, lai nodrošinātu to, ka darba ņēmēji kolektīvās atlaišanas gadījumā tiek labāk aizsargāti, vienlaikus ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Eiropas Savienībā¹¹. Direktīvas preambulā ir skaidrots, ka iekšējā tirgus izveides rezultātā būtu jāuzlabojas darba ņēmēju dzīves apstākļiem un ka atšķirības starp dalībvalstīs spēkā esošajiem noteikumiem attiecībā uz šādu atlaišanu praktisko kārtību un procedūrām un pasākumiem, kas paredzēti, lai darba ņēmējiem atvieglotu atlaišanas sekas, var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību¹².

9. Direktīvas I iedaļas (“Definīcijas un piemērošanas joma”) 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā “kolektīvā atlaišana” ir definēta kā “atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:

i) vai nu 30 dienu laikā:

- vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,
- vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darba ņēmējus,
- vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darba ņēmējus,

ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos,

[..]

¹¹ Preambulas 2. apsvērums.

¹² Preambulas 3., 4. un 6. apsvērums.

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci”¹³.

10. Direktīvas II iedaļā ir izklāstītas prasības, kas attiecas uz informēšanu un konsultēšanos. Tādējādi darba devējam, kurš ir nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, ir laikus jāuzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devējiem konsultēšanās gaitā laicīgi jāsniedz tiem visa nepieciešamā informācija un jāpaziņo: i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli, ii) to darba ņēmēju skaits un kategorijas, ko plānots atlaist, iii) to darba ņēmēju skaits un kategorijas, ko parasti nodarbina, iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu un v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt. Minēto sarakstes dokumentu kopijas ir jānosūta kompetentajai valsts iestādei¹⁴.

11. Kolektīvās atlaišanas kārtība ir noteikta direktīvas III iedaļā. Atlaišanas procedūra sākas tad, kad kompetentajai valsts iestādei tiek rakstiski paziņots par plānoto kolektīvo atlaišanu¹⁵. Minētā paziņojuma kopija ir jānosūta arī darba ņēmēju pārstāvjiem¹⁶. Plānotā kolektīvā atlaišana sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas, neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu¹⁷. Dalībvalstis var noteikt, ka [direktīvā] paredzētie termiņi netiek piemēroti tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kad uzņēmuma darbības izbeigšana ir notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu¹⁸.

Spānijas tiesību akti

Tiesību akti, ar kuriem transponē Maternitātes direktīvu

12. Iesniedzējtiesa norāda, ka Spānijas tiesību sistēmā Maternitātes direktīva ir transponēta ar *Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (1999. gada 5. novembra Likums Nr. 39/1999 par darba ņēmēju darba un ģimenes dzīves saskaņošanu). Attiecībā uz strādājošām grūtniecēm ir paredzēta divu veidu aizsardzība. Pirmais aizsardzības veids ir spēkā visu darba tiesisko attiecību laiku, un tā pamatā ir pats grūtniecības fakts. Ja strādājoša grūtniece tiek atlaista no darba (neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir informēts par viņas stāvokli), attiecīgajai darba ņēmējai ir tikai jāpierāda grūtniecība, savukārt darba devējam ir jāpierāda, ka atlaišanai ir objektīvs un pamatots iemesls. Sniedzot minētos pierādījumus, var tikt ietverts arī paziņojums par tiesiskumu, pretējā gadījumā lēmums par atlaišanu tiks likumiskā kārtā atzīts par spēkā neesošu¹⁹.

13. Otrā aizsardzības veida pamatā ir Darba likuma 53. panta 4. punkta pirmā daļa un 55. panta 5. punkta pirmā daļa, kā arī *Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres* (2007. gada 22. marta Pamatlikums Nr. 3/2007 par sieviešu un vīriešu faktiski vienlīdzību, turpmāk tekstā – “2007. gada pamatlikums”) 8. pants. Minētajās tiesību normās būtībā ir noteikts, ka

13 Nav strīda par to, ka Direktīva par kolektīvo atlaišanu ir attiecināma uz *J. Porras Guisado* gadījumu, jo uz viņu neattiecas neviens no direktīvas 1. panta 2. punktā minētajiem izņēmumiem.

14 2. panta 1. un 3. punkts.

15 3. panta 1. punkts.

16 3. panta 2. punkts.

17 4. panta 1. punkts.

18 4. panta 4. punkts.

19 Iesniedzējtiesa prejudiciālajos jautājumos norāda (skat. turpmāk 21. punktu), ka atlaišanas likumiska atzišana par spēkā neesošu Spānijas tiesību aktos ir raksturota kā “tutela reparativa” (“atjaunojošā aizsardzība”), ko tā pretstata jēdzienam “tutela preventiva” (“preventīvā aizsardzība”). Minētā tiesa Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktu pielīdzina “tutela preventiva”, savukārt direktīvas 10. panta 3. punkts tiek pielīdzināts “tutela reparativa”.

darbaņēmējai, kura apgalvo, ka ir notikusi diskriminācija, jo viņa ir atlaista no darba grūtniecības dēļ, ir jāsniedz pietiekami plaša informācija, kas pierāda, ka atlaišanas pamatā tiešām ir attiecīgās darbaņēmējas grūtniecība. Darba devējam savukārt ir jāpierāda, ka diskriminācija nav notikusi. Iesniedzējtiesa uzskata, ka pamatlieta nav saistīta ar otro aizsardzības veidu²⁰.

Tiesību akti, ar kuriem transponē Direktīvu par kolektīvo atlaišanu

14. Jēdziens “kolektīvā atlaišana” Darba likuma 51. panta 1. punktā ir definēts kā darba līgumu izbeigšana ekonomisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ, ja atlaišanas gadījumu skaits ir sasniedzis noteiktu sliekšni. Saskaņā ar Darba likuma 51. panta 5. punktu, obligātās atlaišanas gadījumā atlasot atlaižamos darbaņēmējus, darbaņēmēju likumisko pārstāvju paturēšana darbā attiecīgajā uzņēmumā ir uzskatāma par prioritāti. Šādu [prioritāru] statusu var piešķirt arī citām grupām, piemēram, darbaņēmējiem ar apgādībā esošu ģimeni, noteiktu vecumu sasniegušiem darbaņēmējiem vai personām ar invaliditāti²¹.

15. *Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada* (2012. gada 29. oktobra Karaļa dekrēts Nr. 1483/2012, ar ko apstiprina kolektīvās atlaišanas, līgumu izbeigšanas un darba dienas saīsināšanas procedūras) 13. pants atspoguļo noteikumus, kas attiecas uz darbaņēmēju atlases kritērijiem kolektīvās atlaišanas gadījumā. Saskaņā ar 13. panta 3. punktu galīgajā lēmumā par kolektīvo atlaišanu ir jāpamato to darbaņēmēju izvēlēšanās, kuriem ir piešķirta prioritāte palīkšanai attiecīgajā uzņēmumā.

Fakti, tiesvedība un uzdotie jautājumi

16. 2006. gada 18. aprīlī *J. Porras Guisado* tika pieņemta darbā *Bankia S.A.* (turpmāk tekstā – “*Bankia*”). 2013. gada 9. janvārī *Bankia* uzsāka konsultācijas ar darbaņēmēju pārstāvjiem nolūkā veikt kolektīvo atlaišanu. 2013. gada 8. februārī pārrunu grupa panāca vienošanos (turpmāk tekstā – “pārrunu grupas vienošanās”), kurā tostarp bija norādīti kritēriji, kas jāpiemēro, izvēloties atlaižamos darbaņēmējus un tos darbaņēmējus, kuri tiks paturēti darbā *Bankia*. Divām darbaņēmēju kategorijām tika piešķirts prioritārs statuss. Tie bija laulāti pāri vai pāri, kas faktiski dzīvo kopā, un darbaņēmēji ar invaliditāti, kuru darbaspēju zaudējums bija lielāks par 33 %.

17. 2013. gada 13. novembrī *Bankia* nosūtīja *J. Porras Guisado* vēstuli (turpmāk tekstā – “vēstule par atlaišanu”), kurā viņai tika paziņots par viņas darba līguma izbeigšanu saskaņā ar pārrunu grupas vienošanos. Minētajā vēstulē par atlaišanu bija norādīts šādi:

“[...] Konkrētajā gadījumā Barselonas provincē, kurā Jūs strādājat, pēc pievienošanās atlaišanas pabalstu programmai, neņemot vērā personas, kuras ietekmē ģeogrāfiskās mobilitātes procedūras un amata maiņa, ir jāveic plašākas darbaspēka korekcijas, tāpēc uzņēmumam ir tieši jāizbeidz darba līgumi ar noteiktām personām saskaņā ar [pārrunu grupas vienošanās] II-B punkta noteikumiem [...].

Šajā ziņā, ņemot vērā konsultēšanās posmā uzņēmumā veikto novērtējuma procedūru, kas bija būtisks apstāklis [pārrunu grupas vienošanās] pieņemšanai [...], Jūsu novērtējums ir 6 punkti, kas ir viens no zemākajiem vērtējumiem Barselonas provincē, kurā Jūs strādājat.

20 Skat. turpmāk 27. punktu un 24. zemsvītras piezīmi.

21 Lai gan iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem vārdkopu “darbaņēmēji ar apgādībā esošu ģimeni” var attiecināt arī uz strādājošām grūtniecēm, pārrunu grupas vienošanās, kas ir aprakstīta turpmāk 16. punktā un kas attiecas uz šo gadījumu, strādājošām grūtniecēm prioritārs statuss *netika* piešķirts.

Tāpēc, ņemot vērā noteiktos vērtēšanas kritērijus un iepriekš minēto pamatojumu, informēju, ka ir pieņemts lēmums par Jūsu darba līguma izbeigšanu ar 2013. gada 10. decembri²².”

18. Tajā pašā dienā *J. Porras Guisado* bankas kontā kā kompensācija tika ieskaitīti EUR 11 782,05. Saskaņā ar pārrunu grupas vienošanos lēmums par atlaišanu stājās spēkā 2013. gada 10. decembrī.

19. Atlaišanas brīdī *J. Porras Guisado* bija grūtniecības stāvoklī.

20. 2014. gada 9. janvārī *J. Porras Guisado* lūdza uzsākt izlīguma procedūru. Minētā procedūra notika 2014. gada 1. aprīlī, taču tā nedeva gaidīto rezultātu. Starplaikā *J. Porras Guisado* 2014. gada 3. februārī iesniedza *Juzgado Social No 1 de Mataró* (Mataro Sociālo lietu tiesa Nr. 1) prasības pieteikumu, kurā viņa apstrīdēja lēmumu par atlaišanu; 2015. gada 25. februārī minētā tiesa lēma par labu *Bankia*.

21. *J. Porras Guisado* pārsūdzēja šo spriedumu iesniedzējtiesā, kas lūdz sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādiem jautājumiem:

- “1) Vai vārdkopa [Maternitātes direktīvas] 10. panta 1. punktā “ārkārtēji gadījumi, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, kas ir izņēmums no aizlieguma atlaist [strādājošas grūtnieces], ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nevis atbilst [Direktīvas par kolektīvo atlaišanu] 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētajai vārdkopai “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”, bet gan ir lietota šaurākā nozīmē?
- 2) Vai kolektīvās atlaišanas gadījumā, lai izvērtētu ārkārtēju gadījumu esamību, kas pamato [strādājošo grūtnieču] atlaišanu no darba saskaņā ar [Maternitātes direktīvas] 10. panta 1. punktu, ir nepieciešams, lai attiecīgo darba ņēmēju nebūtu iespējams pārcelt citā amatā, vai arī pietiek ar to, ka viņas atlaišana tiek pamatota, norādot ekonomiskos, tehniskos vai ar ražošanu saistītos iemeslus, kas skar viņas līdzšinējo amatu?
- 3) Vai tādi valsts tiesību akti, kādi ir spēkā Spānijā un kuros, lai transponētu [Maternitātes direktīvas] 10. panta 1. punktā paredzēto aizliegumu atlaist no darba [strādājošas grūtnieces], ir nevis aizliegta šāda atlaišana (preventīvā aizsardzība), bet gan noteikts, ka lēmums par atlaišanu ir atzīstams par spēkā neesošu (atjaunojošā aizsardzība), ja attiecīgais uzņēmums nav norādījis iemeslus, kas pamato attiecīgās darba ņēmējas atlaišanu, ir saderīgi ar minētās direktīvas 10. panta 1. punktu?
- 4) Vai ar [Maternitātes direktīvas] 10. panta 1. punktu ir saderīgi tādi valsts tiesību akti, kādi ir spēkā Spānijā un kuros nav noteikts, ka kolektīvās atlaišanas gadījumos [strādājošām grūtniecēm] ir prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā?
- 5) Vai valsts tiesību akti ir saderīgi ar [Maternitātes direktīvas] 10. panta 2. punktu, ja saskaņā ar šiem tiesību aktiem par pietiekamu pamatojumu [strādājošas grūtnieces] atlaišanai kolektīvās atlaišanas kontekstā tiek uzskatīta tāda vēstule, kāda ir aplūkota pamatlietā un kurā papildus iemesliem, kas pamato kolektīvo atlaišanu, nav minēti nekādi ārkārtēji iemesli, kas pamatotu attiecīgās darba ņēmējas atlaišanu?”

22. Rakstveida apsvērumus iesniedza *Bankia*, Spānijas valdība un Eiropas Komisija. Tiesas sēdē 2017. gada 26. janvārī minētie lietas dalībnieki sniedza arī mutvārdu paskaidrojumus.

²² Pārrunu grupas vienošanās paredzēja, ka lēmumi par kolektīvo atlaišanu stāsies spēkā šajā datumā.

Vērtējums

Pieņemamība

23. *Bankia* norāda, ka šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir nepieņemams, jo *J. Porras Guisado* sākotnēji, ceļot prasību *Juzgado Social No 1 de Mataró* (Mataro Sociālo lietu tiesa Nr. 1), nav atsaukusies uz Maternitātes direktīvu, un saskaņā ar valsts procesuālajiem noteikumiem vēlākā tiesvedības posmā viņa to vairs nevar izdarīt. *Bankia* arī norāda, ka saskaņā ar Spānijas tiesu judikatūru *J. Porras Guisado* nav tiesīga celt prasību, kurā apstrīdēti uzņēmumā paturamo darba ņēmēju atlases kritēriji, par kuriem *Bankia* ir vienojusies ar darba ņēmēju pārstāvjiem.

24. Saistībā ar šiem diviem argumentiem jāatgādina, ka Tiesas kompetencē ir tikai ES tiesību normu pārbaude. Ņemot vērā “funkciju sadalījumu starp [Tiesu] un valsts tiesu, Tiesai nav jānosaka, vai lēmums, ar ko tai ir iesniegts jautājums, ir pieņemts saskaņā ar tām valsts tiesību normām, kas paredz tiesu organizāciju un procesu”²³.

25. Tādēļ lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Maternitātes direktīvas piemērojamība

26. *Bankia* norāda, ka Maternitātes direktīvu nevar attiecināt uz *J. Porras Guisado*, jo viņa neinformēja darba devēju par savu grūtniecību. Minētās direktīvas 2. panta a) punktā ir skaidri noteikts, ka direktīvas piemērošanas jomā ietilpst tikai darba ņēmējas, “kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi”.

27. Fakti, kas ir izklāstīti lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, neļauj precīzi noteikt, kad *J. Porras Guisado* informēja darba devēju par savu grūtniecību. Tiesas sēdē *Bankia* apgalvoja, ka atlaišanas brīdī šis fakts vēl nebija zināms²⁴.

28. Kompetence starp Eiropas Savienības tiesām un valsts tiesām ir sadalīta tā, ka principā valsts tiesas kompetencē ir pārliecināties, ka tajā izskatāmajā lietā ir ievēroti faktiskie nosacījumi, kas liek piemērot ES tiesību normu, savukārt Tiesa vajadzības gadījumā, pieņemot prejudiciālu nolēmumu, var sniegt norādes, lai valsts tiesai palīdzētu veikt interpretāciju²⁵.

29. Tātad šajā lietā valsts tiesai ir jānoskaidro, kad *J. Porras Guisado* informēja darba devēju par savu grūtniecību. Tomēr Tiesai ir jāsniedz norādes par Maternitātes direktīvas noteikumu nozīmi un jo īpaši par to, vai grūtniece, kura līdz atlaišanas brīdim nav informējusi darba devēju par savu stāvokli, var izmantot minētās direktīvas 10. pantā paredzēto aizsardzību.

30. Saskaņā ar minēto pantu ir aizliegts atlaist Maternitātes direktīvas “2. pantā definētās” strādājošās grūtnieces.

23 Spriedums, 1982. gada 14. janvāris, *Reina*, 65/81, EU:C:1982:6, 7. punkts. Skat. arī spriedumu, 2013. gada 13. jūnijs, *Promociones y Construcciones BJ 200*, C-125/12, EU:C:2013:392, 14. punkts un tajā minētā judikatūra. Tāpēc Tiesai ir jāievēro lēmums par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko ir pieņēmusi kādas dalībvalsts tiesa, ja šis lēmums nav atcelts saskaņā ar valsts tiesībās paredzēto pārsūdzības procedūru: skat. spriedumu, 2005. gada 1. decembris, *Burtscher*, C-213/04, EU:C:2005:731, 32. punkts un tajā minētā judikatūra.

24 Ja *Bankia*, kā tā apgalvo, lietas apstākļu rašanās laikā nebija informēta par *J. Porras Guisado* stāvokli (un attiecīgi nevarēja atlaist *J. Porras Guisado* tieši tāpēc, ka viņa bija grūtniecības stāvoklī), varētu domāt, ka noteikumi, kas ir izklāstīti Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV 2006, L 204, 23. lpp.), un iepriekš 13. punktā minētajos valsts tiesību aktos, patiešām neattiecas uz valsts tiesā izskatāmo lietu.

25 Spriedums, 2010. gada 11. novembris, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 34. punkts.

31. Minēto definīciju veido divi nosacījumi. Darba ņēmējai, pirmkārt, ir jābūt grūtniecības stāvoklī²⁶ un, otrkārt, ir jāinformē darba devējs par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi. Lai darba ņēmēja tiktu uzskatīta par “strādājošu grūtnieci” Maternitātes direktīvas nozīmē, viņai ir jāatbilst abiem minētajiem nosacījumiem.

32. Saskaņā ar Tiesas judikatūru ES likumdevējs ir paredzējis piešķirt autonomu Savienības līmeņa definīciju jēdzienam “strādājoša grūtniece”, pat ja attiecībā uz vienu šīs definīcijas aspektu – noteikumu, ka darba ņēmējai par savu stāvokli ir jāinformē darba devējs, – tas ir atsaucies uz valsts tiesību aktiem un/vai praksi²⁷.

33. Saistībā ar atlaišanas aizliegumu Tiesa informēšanas pienākumu ir interpretējusi diezgan brīvi. Spriedumā Danosa Tiesa ir norādījusi, ka īpašā sieviešu aizsardzība, kas ir paredzēta Maternitātes direktīvas 10. pantā, nevar zaudēt jēgu procedūras noteikumu dēļ. “Ja, nebūdamas formāli informēts par darba ņēmējas grūtniecības stāvokli no pašas darbinieces puses, darba devējs ir uzzinājis par pēdējās minētās grūtniecības stāvokli, tad interpretēt šauri [Maternitātes] direktīvas 2. panta a) punktu un liegt attiecīgajai darba ņēmējai aizsardzību pret atlaišanu, kas ir paredzēta 10. pantā, būtu pretrunā [minētās direktīvas] mērķim un jēgai²⁸.”

34. Šeit vēlos pievērst uzmanību pretrunai, kas ir radusies, sagatavojot Maternitātes direktīvas projektu. Citos minētās direktīvas noteikumos (jo īpaši tās 5., 6. un 7. pantā) ir paredzēta pastāvīga aizsardzība, kas jānodrošina tad, kad darba ņēmēja atrodas darbā, turpretim 10. panta noteikumi ir citādi, jo saskaņā ar šiem noteikumiem ir nepārprotami aizliegta “2. pantā definēto darbinieču atlaišana laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 8. panta 1. punktā minētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām”. Vienīgā atkāpe no minētā aizlieguma ir pieļaujama saistībā ar “ārkārtīgiem gadījumiem, kas nav saistīti ar viņu stāvokli”; tam pievērsīsimies nedaudz vēlāk. Grūtniecības pašā sākumā arī darba ņēmēja pati nevar zināt, ka ir stāvoklī. Arī tad, kad viņa būs uzzinājusi par grūtniecību, noteikti paies zināms laiks, pirms viņa par to informēs darba devēju, tādējādi izpildot abus nosacījumus, lai atbilstu 2. panta a) punktā minētajai “strādājošas grūtnieces” definīcijai. Tomēr 10. panta 1. punktā paredzētais aizliegums nepārprotami tiek piemērots “no [...] grūtniecības sākuma”, proti, no brīža, kad attiecīgā darba ņēmēja nekādi nevar izpildīt prasību informēt darba devēju par savu stāvokli.

35. Kā novērst šo pretrunu? Manuprāt, ir divi iespējamie risinājumi.

36. Pirmais no tiem ir pieņemt, ka atlaišanas aizliegums netiek piemērots, kamēr grūtniece nav informējusi darba devēju par savu grūtniecību. Šāda interpretācija (kuru atbalsta *Bankia*) nosver svaru kausus par labu darba devējam. Ja darba devējs nav informēts vai citādi uzzinājis²⁹ par grūtniecību, viņam ir visas tiesības atlaist attiecīgo darba ņēmēju. Tā vietā, lai strādājošām grūtniecēm nodrošinātu iespējami plašāku aizsardzību, par prioritāru ir atzīta vārdkopa “2. pantā definētās darbinieces”. Saskaņā ar šo interpretāciju strādājoša grūtniece ir aizsargāta [pret atlaišanu], ja viņai ir pieticis tālredzības (vai vienkārši laimējies) informēt darba devēju par savu stāvokli, pirms darba devējs viņu ir atlaidis (vai atbrīvojis no darba kolektīvās atlaišanas gadījumā). Ja darba ņēmēja atlaišanas brīdī vēl nezina, ka ir grūtniecības stāvoklī, vai vēl nav par to informējusi darba devēju, uz viņu šāda aizsardzība neattiecas. Tātad aizsardzības periods noteikti ir isāks, nekā norādīts 10. panta 1. punkta tekstā.

26 Var domāt, ka definīcija, kas sākas ar vārdiem “strādājoša grūtniece ir strādājoša grūtniece”, robežojas ar tautoloģiju. Labvēlīgāks skaidrojums ir tāds, ka likumprojekta sagatavotājs lielāku uzmanību pievērsa nosacījumam, ka attiecīgajai darba ņēmējai būtu jāinformē darba devējs par savu stāvokli “saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi”.

27 Spriedums, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 53. punkts.

28 Spriedums, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 55. punkts.

29 Skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 53. punkts.

37. Otrs variants ir par prioritāru uzskatīt strādājošo sieviešu aizsardzību “laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz [...] grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām”, kaut arī viņas, iespējams, vēl nav informējušas darba devēju par savu stāvokli. Šāda interpretācija (ja pareizi saprotu, Komisija šo interpretāciju uzskata par pareizu) nosver svaru kausus par labu strādājošajai grūtniecei. Manuprāt, šī interpretācija tiešām ir pareizāka.

38. Tiesa ir atkārtoti norādījusi, ka “tieši apsverot draudus, ko iespējama atlaišana no darba var radīt strādājošu grūtnieču [...] psihiskajam un fiziskajam stāvoklim, ieskaitot ļoti nopietnu risku mudināt strādājošu grūtnieci brīvprātīgi izbeigt grūtniecību, Savienības likumdevējs [...] ir paredzējis īpašu sievietes aizsardzību, nosakot aizliegumu viņu atlaist no darba laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām”³⁰. Tiesa ir norādījusi (tikpat kategoriski), ka “[Maternitātes direktīvas] 10. pantā nav paredzēts neviens izņēmums vai atkāpe no aizlieguma atlaist strādājošas grūtnieces minētajā laikposmā, kā vien īpašos gadījumos, kas nav saistīti ar viņu stāvokli, un ar nosacījumu, ka darba devējs rakstiski pamato šādas atlaišanas iemeslus”³¹. Šie vairākkārtējie paziņojumi liecina par to, ka Tiesa jau gadu desmitiem ir atzinusi, ka grūtnieces patiešām ir neaizsargāta [darba ņēmēju] grupa un ka tas būtu jāpatur prātā, interpretējot tiesību aktus, kuros ir paredzēta šo sieviešu aizsardzība darbavietā.

39. Tomēr Tiesas judikatūrā līdz šim nav analizēta manis atklātā pretruna. *Webb* un *Tele Danmark* gadījumā darba devēji atlaišanas brīdī nenoliedzami zināja, ka attiecīgās darba ņēmējas ir grūtniecības stāvoklī³². Spriedumā *Webb* tiek izskatīts jautājums, vai Direktīvas 76/207/EEK (sākotnējā direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jomā)³³ 2. panta 1. punkta noteikumi, lasot tos saistībā ar minētās direktīvas 5. panta 1. punktu, aizsargā pret atlaišanu strādājošu sievieti, ja šai sievietei, kura ir pieņemta darbā, lai aizstātu citu darba ņēmēju, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, arī ir iestājusies grūtniecība. Savukārt spriedumā lietā *Tele Danmark* galvenā uzmanība ir pievērsta tam, vai Maternitātes direktīvas 10. pantā paredzētā aizsardzība pret atlaišanu ir piemērojama arī tad, ja darba ņēmēja, ar kuru ir noslēgts īstermiņa darba līgums, nolīgšanas brīdī ir grūtniecības stāvoklī, bet to noklusē. Tiesa abos gadījumos ir atbildējusi apstiprinoši³⁴. Spriedumā Danosa Tiesa norādīja, ka ir radušās “pretrunas” tostarp par to, vai sabiedrība atbildētāja bija informēta par D. Danosas grūtniecību; Tiesa pamatojās uz to, ka lietas faktiskie apstākļi ir jāpārbauda valsts tiesai³⁵.

40. Jāpiemin arī lēmums lietā *Pontin*³⁶. Minētajā lietā darba devējs (*T-Comalux*) ar ierakstītu vēstuli, kas bija datēta ar 2007. gada 25. janvāri, atlaida *Pontin* no darba, nekavējoties izbeidzot darba attiecības. V. *Pontin* 2007. gada 26. janvārī (*proti, nākamajā dienā*) ierakstītā vēstulē informēja *T-Comalux* par to, ka viņa ir grūtniecības stāvoklī, un apgalvoja, ka šā iemesla dēļ atlaišana no darba, par ko viņai bija paziņojis *T-Comalux*, nav spēkā³⁷. Atbildot uz iesniedzējtiesas jautājumiem, Tiesa rūpīgi izvērtēja vairākus sarežģītus jautājumus par to, cik līdzvērtīgi un efektīvi ir valsts tiesiskās

30 Spriedums, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 60. punkts. Skat. arī spriedumus, 2007. gada 11. oktobris, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 30. punkts; 2005. gada 8. septembris, *McKenna*, C-191/03, EU:C:2005:513, 48. punkts; 2001. gada 4. oktobris, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, 26. punkts; 1998. gada 30. jūnijs, *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, 18. punkts, un 1994. gada 14. jūlijs, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, 21. punkts.

31 Spriedums, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 61. punkts. Skat. arī spriedumus, 2007. gada 11. oktobris, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 31. punkts; 2001. gada 4. oktobris, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, 27. punkts; 1998. gada 30. jūnijs, *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, 18. punkts, un 1994. gada 14. jūlijs, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, 22. punkts.

32 Skat. spriedumus, 1994. gada 14. jūlijs, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, 4. punkts, un 2001. gada 4. oktobris, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, 12. punkts.

33 Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976, L 39, 40. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 1. sējums, 187. lpp.).

34 Skat. spriedumu, 2001. gada 4. oktobris, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, 34. punkts.

35 Spriedums, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 31.–37. punkts.

36 Spriedums, 2009. gada 29. oktobris, *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666.

37 Spriedums, 2009. gada 29. oktobris, *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666, 21. un 22. punkts.

aizsardzības līdzekļi, kas *V. Pontin* bija pieejami saistībā ar atlaišanu. Manuprāt, Tiesa šādi rīkojās, pamatojoties uz to, ka *V. Pontin* tomēr bija aizsargāta pret atlaišanu saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. panta noteikumiem, kas ir transponēti valsts tiesību aktos, lai gan atlaišanas brīdī viņa vēl nebija informējusi darba devēju par savu stāvokli. Tomēr spriedumā šis jautājums nav aplūkots.

41. Ja prasību informēt darba devēju var izpildīt arī *ex post*, tad izriet, ka attiecīgais lēmums par atlaišanu kļūst nelikumīgs Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkta nozīmē, tiklīdz darba devējs ir atbilstoši informēts (ja vien nav piemērojams izņēmums saistībā ar “ārkārtējiem gadījumiem”). Pēc tam, kad attiecīgā darba ņēmēja ir informējusi darba devēju [par savu stāvokli], viņa neapšaubāmi ir “strādājoša grūtniece” 2. panta a) punktā minētās definīcijas nozīmē. Tā kā saskaņā ar šo pieņēmumu viņa jau ir atlaista no darba, 10. panta 3. punkta mērķis ir nodrošināt viņas tiesību aizsardzību, paredzot, ka dalībvalstīm ir jāveic “vajadzīgie pasākumi, lai 2. pantā definētās darbinieces aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. punktu ir nelikumīga”.

42. Saskaņā ar šo interpretāciju darba devējs tiešām var neviļus atlaist darba ņēmēju, kuru viņam nevajadzētu atlaist. Tomēr, ja darba devējs drīz pēc atlaišanas tiek informēts par pieļauto kļūdu³⁸, viņam ir iespēja novērst kaitējumu, ko viņš ir neviļus nodarījis darba ņēmējai, atlaizdams viņu no darba. Šāds iznākums pilnībā atbilst Maternitātes direktīvas 10. panta mērķiem.

43. Var rasties jautājums, vai pastāv kādi ierobežojumi attiecībā uz to, cik ilgu laiku pēc atlaišanas darba ņēmēja var informēt bijušo darba devēju par savu stāvokli un izmantot Maternitātes direktīvas 10. pantā paredzēto aizsardzību. Ņemot vērā jau minēto pretrunu, nav brīnums, ka 10. pantā nav rodama skaidra atbilde uz šo jautājumu. Manuprāt, lai ievērotu taisnīgumu pret darba devēju, atlaistajai darba ņēmējai ir pienākums bez liekas kavēšanās informēt darba devēju un izvirzīt savas pretenzijas; iespējai informēt darba devēju, kas savukārt ļauj izvirzīt šādas pretenzijas, būtu jābeidzas 10. panta 1. punktā minētā aizsardzības perioda beigās, proti, “8. panta 1. punktā minētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigās”. Precīzs termiņš būs atkarīgs no tā, kā attiecīgajā dalībvalstī ir transponēti Maternitātes direktīvas noteikumi. Ja grūtniece ir atlaista no darba, šis termiņš var būt hipotētisks tādā nozīmē, ka atlaišanas dēļ viņa, iespējams, ir tikai daļēji izmantojusi savu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai vispār nav to izmantojusi³⁹. Tomēr valsts tiesa noteikti varēs noskaidrot, kad šāds grūtniecības un dzemdību atvaļinājums *būtu* beidzies, un attiecīgi varēs noteikt, vai viņa darba devēju par savu stāvokli ir informējusi pirms šā datuma.

44. Apsverot šo jautājumu, es labi apzinos gan to, ka nepieciešamie fakti ir jānoskaidro valsts tiesai, gan to, ka Spānijas tiesību aktos (sevišķi Likumā 39/1999), šķiet, ir paredzēta zināma aizsardzība, kas nav atkarīga no tā, vai darba devējs ir informēts par darba ņēmējas grūtniecību⁴⁰. Tas, kā tieši ir piemērojama attiecīgā valsts tiesību norma, ir valsts tiesas ziņā. Tomēr iespējams, ka iesniedzējtiesai, lai tā varētu pieņemt lēmumu izskatāmajā lietā, ir jāzina, vai Maternitātes direktīvas 10. pantā paredzētā aizsardzība pret atlaišanu attiecas arī uz darba ņēmēju, kura tobrīd, kad viņa kolektīvās atlaišanas ietvaros tika atbrīvota no darba, vēl nebija informējusi darba devēju par savu stāvokli. Šā iemesla dēļ, kā arī tiesiskās noteiktības labad es aicinu Tiesu precizēt šo aspektu, ņemot vērā to, ko esmu norādījis iepriekš.

45. Ņemot vērā iepriekš minēto, pievērsīsimies iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

³⁸ *Pontin* lietā (spriedums, 2009. gada 29. oktobris, C-63/08, EU:C:2009:666) darba ņēmēja darba devēju par savu stāvokli informēja nākamajā dienā pēc uzteikuma saņemšanas (skat. iepriekš 40. punktu).

³⁹ Ja attiecīgā darba ņēmēja atlaišanas brīdī atrodas *grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā*, man ir grūti iedomāties, kā darba devējs varētu ticami apgalvot, ka viņš nebija informēts par šīs darba ņēmējas stāvokli.

⁴⁰ Skat. iepriekš 12. punktu.

Par pirmo jautājumu

46. Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai vārdkopa “ārkārtēji gadījumi, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, saskaņā ar kuru ir atļauts atlaist no darba strādājošas grūtnieces (Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkts), ir jāinterpretē tādējādi, ka tā precīzi atbilst Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētajai vārdkopai “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”, vai arī pirmā minētā vārdkopa ir lietota šaurākā nozīmē.

47. *Bankia*, Spānija un Komisija uz šo jautājumu atbild apstiprinoši.

48. Šādam viedoklim es nepiekrītu.

Saistība starp Maternitātes direktīvu un Direktīvu par kolektīvo atlaišanu

49. Pirmais jautājums attiecas uz mijiedarbību starp Maternitātes direktīvas noteikumiem, kas aizliedz atlaišanu, un Direktīvas par kolektīvo atlaišanu noteikumiem, kas to reglamentē. Tāpēc ir būtiski vispirms noskaidrot, kāda saistība pastāv starp šiem diviem tiesību aktiem.

50. Jautājumiem, uz kuriem attiecas abas minētās direktīvas, Komisija pievērsās jau 1973. gadā, aplūkojot tos vienlaicīgi vienā un tajā pašā dokumentā⁴¹. Tāda pati pieeja tika izmantota arī Padomes rezolūcijā, kas tika pieņemta 1974. gadā⁴². Šajā kontekstā 1975. gadā tika pieņemta pirmā direktīva par kolektīvo atlaišanu⁴³. Savukārt gadījumi, kas bija saistīti ar strādājošām grūtniecēm, pirms Maternitātes direktīvas pieņemšanas tika risināti, atsaucoties vai nu uz EEK līguma 119. pantu un Direktīvu 75/117/EEK par vienlīdzīgu atalgojumu⁴⁴, vai arī uz Direktīvu 76/207/EEK par vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem⁴⁵.

51. Gan Maternitātes direktīvas, gan Direktīvas par kolektīvo atlaišanu pamatā ir Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām⁴⁶. Hartā ir īpaši minēts gan tas, ka būtu jāizstrādā pasākumi, kas dotu iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot profesionālos un ģimenes pienākumus, gan tas, ka kolektīvās atlaišanas gadījumos būtu jānodrošina darba ņēmēju informēšana, konsultēšana un līdzdalība⁴⁷.

52. Tomēr ir pilnīgi skaidrs, ka šīm divām direktīvām ir dažāds tvērums. Maternitātes direktīva aizsargā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, attiecībā uz kurām tiek uzskatīts, ka pastāv draudi viņu drošībai un veselībai⁴⁸. Savukārt Direktīva par kolektīvo atlaišanu aizsargā darba ņēmējus, kuri varētu tikt pakļauti kolektīvai atlaišanai un kuriem šā iemesla dēļ ir jānodrošina labāka aizsardzība⁴⁹.

41 Sociālās politikas rīcības programma, COM(73) 1600, 1973. gada 24. oktobris. Skat. jo īpaši 15., 19., 20. un 23. lpp.

42 Padomes 1974. gada 21. janvāra Rezolūcija par sociālās politikas rīcības programmu (OV 1974, C 13, 1. lpp.).

43 Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1975, L 48, 29. lpp.).

44 Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīva 75/117 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV 1975, L 45, 19. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 1. sējums, 179. lpp.).

45 Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976, L 39, 40. lpp., Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nodaļa, 1. sējums, 187. lpp.). Direktīva 75/117 un Direktīva 76/207 tika atceltas ar Direktīvu 2006/54. Tobrīd šajā jomā pastāvošās judikatūras īsu izklāstu skat. ģenerāladvokāta R.-H. Kolomera [R.-J. Colomer] secinājumos lietā *Boyle* u. c., C-411/96, EU:C:1998:74, 26. punkts.

46 Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, ko Eiropas Padomes 1989. gada 9. decembra sanāksmē Strasbūrā pieņēma 11 dalībvalstu vai to valdību vadītāji. Skat. Maternitātes direktīvas preambulas piekto apsvērumu, kā arī Direktīvas par kolektīvo atlaišanu preambulas 6. apsvērumu.

47 Skat. 16., 17. un 18. punktu Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām.

48 Skat. Maternitātes direktīvas preambulas astoto apsvērumu un 1. pantu.

49 Skat. Direktīvas par kolektīvo atlaišanu preambulas 2. apsvērumu.

53. Darba ņēmēja, kas kolektīvās atlaišanas procedūrai tiek pakļauta grūtniecības laikā, dažādu iemeslu dēļ pieder divām dažādām aizsargātām grupām, un viņai būtu jāvar izmantot abās direktīvās paredzēto aizsardzību. Tāpēc, ja kolektīvās atlaišanas ietvaros no darba tiek atbrīvota grūtniece, var piemērot gan Maternitātes direktīvas 10. pantā paredzētās garantijas, gan garantijas, kas ir minētas Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 2.–4. pantā. Es piekritu visu lietas dalībnieku mutvārdos izteiktajai piezīmei, ka šajā ziņā abi minētie tiesību akti viens otru papildina.

Maternitātes direktīvā noteiktais aizliegums atlaist strādājošas grūtnieces

54. Maternitātes direktīvas, kas pieņemta, pamatojoties uz EEK līguma 118.a pantu (LESD 153. panta priekštecī), mērķis ir sekmēt uzlabojumus strādājošu grūtnieču darba drošībā un veselības aizsardzībā⁵⁰. Šajā kontekstā 10. pantā noteiktā atlaišanas aizlieguma mērķis ir aizsargāt strādājošas grūtnieces, jo atlaišanas draudi tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar šo sieviešu stāvokli, var kaitēt viņu fiziskās un garīgās veselības stāvoklim⁵¹.

55. No 10. panta formulējuma izriet, ka aizsardzība pret atlaišanu ir objektīva. Tā ir saistīta ar pašu grūtniecības faktu, nevis ar atlaišanas iemesliem. Šie iemesli kļūst būtiski tikai tad, ja ir jāpiemēro 10. panta 1. punkta *in fine* paredzētā atkāpe no atlaišanas aizlieguma principa. Minētā panta mērķis ir “uzsvērt to, ka [grūtnieču] atlaišana ir pieļaujama tikai izņēmuma gadījumos”⁵².

56. Atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai atkāpe no principa ir jāinterpretē šauri⁵³. Tas tā ir vēl jo vairāk tad, ja attiecīgais princips ir aizsargājošs (kā šajā gadījumā) un tā mērķis ir aizsargāt neaizsargātu darba ņēmēju drošību un veselību.

57. Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktā paredzēto atkāpi no atlaišanas aizlieguma var piemērot tikai tad, ja ir izpildīti trīs kumulatīvi nosacījumi. Pirmkārt, strādājošas grūtnieces var atlaist tikai ārkārtējos gadījumos, kas nav saistīti ar grūtniecību. Otrkārt, strādājošu grūtnieču atlaišanai šādos gadījumos ir jābūt atļautai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi⁵⁴. Treškārt, attiecīgā gadījumā kompetentajai iestādei ir jāpiekrīt šādai atlaišanai. Šajā gadījumā ir runa par pirmo nosacījumu. Šā nosacījuma formulējums nepārprotami norāda uz to, ka ir jābūt izpildītiem diviem noteikumiem. Gadījumiem, kuros nav aizliegts atlaist no darba strādājošu grūtnieci, i) ir jābūt ārkārtējiem un ii) nesaistītiem ar grūtniecību.

58. Jēdziens “ārkārtēji gadījumi” ir jāinterpretē ne tikvien šauri, bet arī atbilstoši šo vārdu parastajai nozīmei⁵⁵. Vārda “ārkārtējs” parastā nozīme ir “īpašs” vai “neparasts”. Es šo jēdzienu lietošu šādā nozīmē.

59. Vārdkopa “nav saistīti ar [grūtniecību]” nozīmē, ka atlaišanas iemesliem ir jābūt objektīviem un tie nedrīkst būt saistīti ar strādājošas grūtnieces stāvokli.

50 Skat. Maternitātes direktīvas 1. pantu un preambulas pirmo, septīto, astoto un devīto apsvērumu.

51 Skat. Maternitātes direktīvas preambulas piecpadsmito apsvērumu, kā arī iepriekš 38. punktu un tajā minēto judikatūru.

52 Ģenerāladvokāta A. Tizzano [A. Tizzano] secinājumi lietā *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:316, 38. punkts.

53 Spriedumi, 2016. gada 10. novembris, *Baštová*, C-432/15, EU:C:2016:855, 59. punkts un tajā minētā judikatūra, un 2012. gada 29. marts, Komisija/Polija, C-185/10, EU:C:2012:181, 31. punkts un tajā minētā judikatūra.

54 Attiecībā uz otro nosacījumu Tiesa ir lēmusi, ka saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktu, kurā ir noteikts, ka atkāpe no aizlieguma atlaist strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēdzcemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir pieļaujama gadījumos, “kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, dalībvalstīm nav jāprecizē iemesli, kuru dēļ šādas darba ņēmējas var atlaist no darba. Skat. spriedumu, 2001. gada 4. oktobris, *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, 38. punkts.

55 Spriedums, 2016. gada 10. novembris, *Baštová*, C-432/15, EU:C:2016:855, 60. punkts un tajā minētā judikatūra.

Aizliegums atlaist strādājošas grūtnieces un Direktīva par kolektīvo atlaišanu

60. Saskaņojot noteikumus par kolektīvo atlaišanu, ES likumdevējs ir vēlējies nodrošināt gan darba ņēmēju tiesību salīdzināmu aizsardzību dažādās dalībvalstīs, gan saskaņot izmaksas, ko šādi aizsardzības noteikumi rada ES uzņēmumiem⁵⁶.

61. Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā kolektīvā atlaišana ir definēta kā “atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs”. Saistībā ar minēto direktīvu Tiesa jēdzienu “atlaišana” ir interpretējusi kā tādu, kas “ietver visus tos darba līgumu izbeigšanas gadījumus, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās un tādējādi – bez viņa piekrišanas. Nav vajadzīgs, lai [to pamatā esošie] iemesli atbilstu darba devēja vēlmēm”⁵⁷. Tādējādi ir redzams, ka Tiesa šo definīciju ir interpretējusi plaši⁵⁸.

62. Vai minētā definīcija un jo īpaši vārdkopa “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ” precīzi atbilst iemesliem, kas ļauj atlaist no darba strādājošas grūtnieces, proti, vārdkopai “ārkārtēji gadījumi, kas nav saistīti ar viņu stāvokli”?

63. Manuprāt, atbilde uz šo jautājumu ir noliedzoša.

64. Tiesa, starp vārdkopu “ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”, kas minēta Direktīvā par kolektīvo atlaišanu, un Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktā paredzētā izņēmuma, kas ļauj atlaist no darba strādājošas grūtnieces, *otro* elementu, proti, gadījumiem, “kas nav saistīti ar [grūtniecību]”, pastāv zināma saikne. Tomēr turpmāk norādīto iemeslu dēļ atbrīvošana no darba kolektīvās atlaišanas ietvaros, manuprāt, ne vienmēr atbilst Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktā paredzētā izņēmuma *pirmajam* elementam, saskaņā ar kuru attiecīgajam gadījumam ir jābūt “ārkārtējam”.

65. Pirmkārt, kolektīvās atlaišanas definīcijā, kas ir Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, nav jēdziena, kas atbilstu jēdzienam “ārkārtējs”. Minētajā tiesību normā ir sniegta *definīcija*, nevis paredzēts *izņēmums*. Tādējādi definīciju var likumīgi interpretēt plaši, turpretim izņēmums uz jāinterpretē šauri.

66. Otrkārt, kolektīvās atlaišanas definīcijas struktūra un formulējums neatbilst “ārkārtējiem” gadījumiem. Minētā definīcija drīzāk attiecas uz situācijām, ko diemžēl var uzskatīt par diezgan regulāru parādību. Tāpēc šādi atlaišanas gadījumi ir identificēti, izmantojot plašu definīciju un nosakot trīs atšķirīgus sliekšņus attiecībā uz atlaišanas gadījumu skaitu 30 dienu laikā, kas ir atkarīgi no attiecīgajā uzņēmumā nodarbināto darba ņēmēju skaita, kā arī paredzot atsevišķu sliekšni attiecībā uz atlaišanas gadījumu skaitu 90 dienu laikā. Šāds rūpīgs sadalījums vedina domāt, ka kolektīva atlaišana tiek veikta pietiekami bieži, lai šos gadījumus būtu lietderīgi klasificēt pēc laikposma, uzņēmuma lieluma un atlaišanas gadījumu skaita noteiktā laikposmā.

67. Treškārt, par to, ka kolektīvā atlaišana nav nekas “ārkārtējs”, liecina arī tas, kā Direktīva par kolektīvo atlaišanu ir radusies un vēsturiski attīstījusies. Komisija priekšlikumu šādai direktīvai Padomei iesniedza jau 1972. gadā⁵⁹. Priekšlikumā Komisija uzsvēra, ka atšķirības starp dalībvalstu tiesību aktiem, kas reglamentē kolektīvo atlaišanu, tieši ietekmē kopējā tirgus darbību. Minētās tiesību aktu atšķirības rada atšķirīgus konkurences apstākļus, kas savukārt ietekmē uzņēmēju, sevišķi starptautisko uzņēmēju, lēmumus attiecībā uz vakanto darba vietu sadalījumu. Tātad tās kavē

56 Spriedums, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. punkts un tajā minētā judikatūra.

57 Spriedums, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 50. punkts. Vēlos vērst uzmanību uz to, ka ir lietota vārdkopa “*visi* tie darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumi, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās” (mans izcēlums). Atbilstoši manai minētā sprieduma interpretācijai Tiesa šo vārdkopu ir lietojusi tālab, lai jēdzienam “atlaišana” piešķirtu iespējami plašu nozīmi un tādējādi uzlabotu aizsardzību, kas ir paredzēta Direktīvā par kolektīvo atlaišanu.

58 Spriedums, 2009. gada 10. decembris, *Rodríguez Mayor* u. c., C-323/08, EU:C:2009:770, 34. punkts.

59 Priekšlikums Padomes direktīvai par dalībvalstu tiesību aktu saskaņošanu attiecībā uz atlaišanu (ko Komisija ir iesniegusi Padomē), COM(72) 1400.

līdzsvarotu vispārējo un reģionālo attīstību un neļauj uzlabot darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus⁶⁰. Direktīva 75/129, kas ir priekštece Direktīvai par kolektīvo atlaišanu, tika izsludināta 1975. gada sākumā. Minētās direktīvas detalizētie noteikumi attiecībā uz to, kad tiek veikta direktīvā paredzētā kolektīvā atlaišana, ir pārsteidzoši līdzīgi spēkā esošajām tiesību normām⁶¹.

68. Tādējādi ir skaidrs, ka, pieņemot Direktīvu par kolektīvo atlaišanu, likumdevējs ir vēlējis risināt situācijas, kas rodas pietiekami bieži, lai varētu ietekmēt kopējā tirgus darbību, un kam nenoliedzami ir ļoti liela ietekme uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļiem.

69. Protams, var rasties situācijas, kurās konkrēto kolektīvo atlaišanu tiešām var raksturot kā “ārkārtēju gadījumu” Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkta nozīmē, piemēram, ja tiek izbeigta attiecīgā uzņēmuma darbība vai ja uzņēmums izbeidz darbību kādā noteiktā nozarē. Direktīvā par kolektīvo atlaišanu ir paredzēti atlaišanas gadījumi, kas ir saistīti ar uzņēmuma darbības izbeigšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, šādos gadījumos nepiemērojot 4. pantā paredzētos nogaidīšanas laikposmus⁶². Tas liecina par to, ka minētās direktīvas kontekstā patiešām ir atsevišķas situācijas, kas ir uzskatāmas par ārkārtējām. Tomēr, manuprāt, tas nenozīmē, ka *jebkuru* kolektīvās atlaišanas gadījumu var uzskatīt par “ārkārtēju”, lai varētu piemērot Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktā paredzēto atkāpi no atlaišanas aizlieguma⁶³.

70. Tāpēc es secinu, ka nosacījumi, saskaņā ar kuriem Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkta noteikumi ļauj atlaist no darba strādājošu grūtnieci, proti, vārdkopa “ārkārtēji gadījumi, kas nav saistīti ar [viņas] stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, nav jāinterpretē tādējādi, ka tie precīzi atbilst Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētajai vārdkopai “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”. Ja apstākļi atļauj, konkrētu situāciju, kuras dēļ tiek veikta kolektīvā atlaišana, var klasificēt kā “ārkārtēju gadījumu” pirmās minētās tiesību normas izpratnē. Tas, vai šādi apstākļi tiešām pastāv, jāpārbauda valsts tiesai.

Par otro jautājumu

71. Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktu kolektīvās atlaišanas gadījumā, lai izmantotu izņēmumu, kas “ārkārtējos gadījumos” ļauj atlaist no darba strādājošu grūtnieci, ir nepieciešams, lai attiecīgo darba ņēmēju nebūtu iespējams pārcelt citā amatā. Šis jautājums ir saistīts ar pirmo jautājumu, jo tas attiecas uz Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktā minētā jēdziena “ārkārtēji gadījumi” tvērumu.

72. Šajā ziņā no iepriekš sniegtās jēdziena “ārkārtēji gadījumi” analīzes Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkta un kolektīvās atlaišanas definīcijas kontekstā⁶⁴ izriet, ka tam, lai strādājošas grūtnieces atlaišana būtu likumīga, kolektīvās atlaišanas gadījumā (vai pat ārpus šā konteksta) nepietiek ar to vien, ka tiek norādīti iemesli, kas skar viņas līdzšinējo amatu. Nedrīkst būt arī nekādas reālas iespējas strādājošo grūtnieci pārcelt citā piemērotā amatā. Piemēram, ja uzņēmumā tiek

60 Skat. preambulas otro apsvērumu Priekšlikumā Padomes direktīvai par dalībvalstu tiesību aktu saskaņošanu attiecībā uz atlaišanu (ko Komisija ir iesniegusi Padomē), COM(72) 1400.

61 Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts.

62 Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 4. panta 4. punkts.

63 Pārsteidzoši, bet šajā ziņā es nevaru piekrist viedoklim, ko *obiter* ir paudis mans cienijamais nelaiķa kolēģis ģenerāladvokāts R.-H. Kolomers secinājumos lietā *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:267 (minētā lieta nebija saistīta ar kolektīvo atlaišanu). Ģenerāladvokāts R.-H. Kolomers pieļauj (skat. secinājumu 44. punktu), ka “kolektīva atlaišana uzņēmuma darbību ietekmējošu finansiālu, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ” varētu atbilst nosacījumam par “ārkārtējiem gadījumiem, kas nav saistīti [ar grūtniecību]”.

64 Skat. iepriekš 58. un 64.–68. punktu.

likvidētas visas sekretāru vietas, izņemot vienu, un šī viena darba vieta jau ir aizņemta, var pamatoti gaidīt, ka darba devējs strādājošo grūtnieci pārceļ darbā administratīvā asistenta, nevis šofera vai metinātāja amatā. Iespējams, ka uzņēmums ir izbeidzis savu darbību kādā noteiktā nozarē un tāpēc attiecīgās darba ņēmējas profesionālās iemaņas vairs nav nepieciešamas⁶⁵.

73. Tāpēc es secinu, ka Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā paredzēto atkāpi no atlaišanas aizlieguma nevar piemērot, ja strādājošo grūtnieci kolektīvās atlaišanas gadījumā var pārcelt citā piemērotā amatā. Tas, vai tā ir, jāpārbauda valsts tiesai.

Par trešo, ceturto un piekto jautājumu

74. Ar trešo, ceturto un piekto jautājumu, kā tos ir formulējusi iesniedzējtiesa, Tiesa tiek lūgta spriest par to, vai dažādas valsts tiesību normas ir saderīgas ar ES tiesību normām.

75. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Tiesai saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam nav jāizvērtē valsts tiesību normu saderība ar ES tiesībām⁶⁶. Tomēr Tiesas kompetencē ir sniegt valsts tiesai visus nepieciešamos norādījumus par Savienības tiesību interpretāciju, lai attiecīgā valsts tiesa pati varētu spriest par valsts tiesību normu saderību ar ES tiesībām⁶⁷. Tālab Tiesai dažkārt var nākties pārformulēt tai uzdotos jautājumus⁶⁸. Es rīkošos tieši tā.

Par trešo jautājumu

76. Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. panta noteikumiem dalībvalstīm strādājošās grūtnieces ir jāaizsargā gan pret nelikumīgu atlaišanu (preventīvā aizsardzība), gan pret nelikumīgas atlaišanas sekām (atjaunojošā aizsardzība).

77. Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar Spānijas tiesību aktiem strādājošām grūtniecēm ir nodrošināta tikai atjaunojošā aizsardzība. Tomēr iesniedzējtiesa uzskata, ka 10. panta 1. punkts attiecas uz preventīvu aizsardzību, bet 10. panta 3. punkts – uz atjaunojošo aizsardzību.

78. *Bankia*, Spānija un Komisija uzskata, ka Spānijas tiesību akti atbilst Maternitātes direktīvai.

79. Tiesa jau agrāk ir skaidrojusi, ka, “piemērojot [Maternitātes direktīvas] 10. pantu, dalībvalstis nevar mainīt jēdziena “atļaušana no darba” apmēru, tādējādi liedzot šajā tiesību normā nodrošināto aizsardzību pilnā apmērā un traucējot tās lietderīgo iedarbību”⁶⁹. No tā izriet, ka dalībvalstīm valsts tiesību aktos ir atbilstoši jātransponē arī Maternitātes direktīvā paredzētā aizsardzība pret atļaušanu.

80. Vai valsts tiesību akti, kuros ir paredzēta aizsardzība pret nelikumīgas atļaušanas sekām (atjaunojošā aizsardzība), bet nav atsevišķi paredzēta aizsardzība pret nelikumīgu atļaušanu kā tādu (preventīvā aizsardzība), atbilst gan Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkta, gan 10. panta 3. punkta prasībām?

81. Manuprāt, gan Maternitātes direktīvas mērķis, gan tās formulējums liecina par to, ka atbilde uz šo jautājumu ir noliedzīga.

65 Skat. iepriekš 69. punktu.

66 Tostarp skat. spriedumu, 2017. gada 18. maijs, *Lahorgue*, C-99/16, EU:C:2017:391, 22. punkts un tajā minētā judikatūra.

67 Spriedums, 2009. gada 10. decembris, *Rodríguez Mayor* u. c., C-323/08, EU:C:2009:770, 30. punkts.

68 Spriedums, 2016. gada 20. oktobris, *Danqua*, C-429/15, EU:C:2016:789, 36. punkts.

69 Spriedums, 2007. gada 11. oktobris, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 32. punkts.

82. Minētās direktīvas mērķis ir aizsargāt strādājošo grūtnieču drošību un veselību darbā. Atlaišana no darba var kaitēt viņu fiziskās un garīgās veselības stāvoklim⁷⁰. Preambulas piecpadsmitā apsvērums, 10. panta virsraksts (“Atlaišanas aizliegums”) un 10. panta 1. punkta formulējums, saskaņā ar kuru dalībvalstīm nepārprotami ir “jāveic vajadzīgie pasākumi, lai aizliegtu [strādājošu grūtnieču] atlaišanu”, liecina par to, ka ES likumdevēja galvenais mērķis, paredzot šādu tiesību normu, ir bijis pasargāt strādājošās grūtnieces no atlaišanas. Ja, neraugoties uz minēto aizliegumu, tomēr ir radusies situācija, kurā strādājoša grūtniece ir (nelikumīgi) atlaista no darba, dalībvalstij saskaņā ar 10. panta 3. punktu ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai attiecīgo darba ņēmēju “aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar [10. panta 1. punktu] ir nelikumīga”.

83. Ir taisnība, ka minētajā apsvērumā (savādā kārtā) ir runa tikai par to, ka šādu kaitējumu var nodarīt “atlaišanas draudi tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar viņu stāvokli”. Tomēr šādas sekas var radīt arī atlaišanas draudi kā tādi. Atlaišana, karjeras pārtraukums un bezdarbs grūtniecei var radīt vilšanos, spriedzi un nedrošību. Tas var kaitēt grūtnieces fiziskās un garīgās veselības stāvoklim, tostarp, Tiesas vārdiem runājot, radīt “ļoti nopietnu risku”, ka iespējamā atlaišana varētu viņu pamudināt brīvprātīgi izbeigt grūtniecību⁷¹.

84. *Ex post* tiesiskās aizsardzības līdzekļi, ko varētu panākt tiesājoties, piemēram, rīkojums par grūtnieces atjaunošanu amatā, neizmaksātās darba algas samaksa un/vai kompensācijas piešķiršana, noteikti palīdzēs mazināt nelikumīgās atlaišanas sekas. Tomēr maz ticams, ka šie aizsardzības līdzekļi varēs pilnībā novērst kaitējumu, kas sākotnējās nelikumīgās rīcības dēļ ir nodarīts grūtnieces fiziskajai un garīgajai veselībai.

85. Šajā ziņā vēlos atgādināt, ka Tiesa ir jau interpretējusi atlaišanas aizliegumu plaši. Piemēram, lietā *Paquay* Tiesa nosprieda, ka, “ievērojot [Maternitātes direktīvas] un sevišķi tās 10. panta mērķus, jānorāda, ka aizliegums aizsardzības periodā atlaist no darba darbinieci grūtnieci, nedēļnieci vai tādu, kas baro bērnu ar krūti, neattiecas tikai uz lēmuma atlaist no darba paziņošanu. Šajā tiesību normā minētajām darbiniecēm paredzētā aizsardzība liedz pieņemt lēmumu atlaist no darba un veikt atlaišanas no darba sagatavošanas darbus, piemēram, meklēt jaunu darbinieku un paredzēt pastāvīgi aizstāt attiecīgo darbinieci grūtniecības un/vai bērna piedzimšanas dēļ”⁷². No minētā sprieduma izriet, ka 10. panta 1. punkta prasības nav izpildītas, kamēr nav noteikts *plašs aizliegums attiecībā uz atlaišanu kā tādu*.

86. Manuprāt, 10. pantā ir izvirzītas divas dažādas prasības – prasība nodrošināt preventīvu aizsardzību (10. panta 1. punkts) un prasība nodrošināt atjaunojošo aizsardzību (10. panta 3. punkts). Valststiesību normas, kurās ir paredzēta tikai atjaunojoša aizsardzība, lai cik efektīvas šīs normas nebūtu, nevar atbrīvot no pienākuma kā pirmo aizsardzības līniju noteikt aizliegumu atlaist strādājošās grūtnieces, izņemot “ārkārtējus gadījumus”, uz kuriem attiecas 10. panta 1. punktā paredzētā atkāpe.

87. Jāpiebilst, ka piemērojamajos Spānijas tiesību aktos, šķiet, ir noteikts, ka nelikumīga atlaišana “tiek likumiskā kārtā atzīta par spēkā neesošu”⁷³. Šādas anulēšanas sekas ir jānosaka valsts tiesību aktos, un par tām ir jālemj valsts tiesai. Tomēr, ņemot vērā to, kā iesniedzējtiesa ir aprakstījusi attiecīgo valsts tiesību aktu darbību, un to, kā tiesa ir formulējusi trešo jautājumu, šķiet, ka minētais tiesiskās aizsardzības līdzeklis nodrošina atjaunojošu, nevis preventīvu aizsardzību. Ja tā ir, minētais aizsardzības līdzeklis, iespējams, atbilst Maternitātes direktīvas 10. panta 3. punkta prasībām, taču acīmredzot neatbilst šīs direktīvas 10. panta 1. punkta prasībām.

70 Maternitātes direktīvas 1. pants un preambulas piecpadsmitais apsvērums.

71 Skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 60. punkts un tajā minētā judikatūra. Tiesa minētajā spriedumā ir pilnīgi skaidri norādījusi, ka šādas sekas var radīt arī atlaišanas risks kā tāds.

72 Spriedums, 2007. gada 11. oktobris, C-460/06, EU:C:2007:601, 33. punkts.

73 Skat. iepriekš 12. punktu.

88. Tāpēc es secinu, ka saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. pantu dalībvalstīm strādājošas grūtnieces ir jāaizsargā gan pret atlaišanu kā tādu (tādējādi izpildot pienākumu, kas izriet no 10. panta 1. punkta noteikumiem), gan pret sekām, kas ir radušās, ja pretēji 10. panta 1. punktā noteiktajam aizliegumam atlaišana tomēr ir notikusi (tādējādi izpildot pienākumu, kas izriet no 10. panta 3. punkta noteikumiem).

Par ceturto jautājumu

89. Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punkta noteikumiem dalībvalstīm ir jānosaka atbilstošs regulējums, lai nodrošinātu to, ka kolektīvās atlaišanas gadījumā strādājošām grūtniecēm ir prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā.

90. *Bankia*, Spānija un Komisija uz šo jautājumu atbild noliedzoši.

91. Šis jautājums attiecas uz iespēju “paturēt [strādājošu grūtnieci] darbā attiecīgajā uzņēmumā”, turpretim otrais prejudiciālais jautājums attiecas uz “[strādājošas grūtnieces] pārcelšanu citā amatā”. Abi šie jēdzieni nav sinonīmi. Ja amata vieta, kuru strādājošā grūtniece ieņem šobrīd, tiek likvidēta, viņu citā amatā var pārcelt tikai tad, ja attiecīgā vieta ir brīva (vai arī ja to ir iespējams atbrīvot, pārceļot attiecīgo darba ņēmēju citā darbā un atbrīvotajā amata vietā pārceļot strādājošo grūtnieci). “Paturēšana darbā attiecīgajā uzņēmumā” nozīmē to, ka strādājošā grūtniece jebkurā gadījumā turpinās darbu [šajā uzņēmumā]. To var panākt, pārceļot strādājošo grūtnieci darbā kādā brīvā amata vietā, taču tas var nozīmēt arī viņas pārcelšanu citā amatā, viņas vietā no darba atbrīvojot to darba ņēmēju, kurš šobrīd ieņem attiecīgo amata vietu, vai viņas paturēšanu darbā līdzšinējā amatā, tā vietā likvidējot citu amata vietu un atlaižot attiecīgo darba ņēmēju. Tātad, ja darba devējam būtu pienākums “paturēt [strādājošu grūtnieci] darbā attiecīgajā uzņēmumā”, tas attiecīgajai darba ņēmējai nodrošinātu labāku aizsardzību nekā pienākums mēģināt “pārceļot [viņu] citā amatā”. Iesniedzējtiesa jautā, vai saskaņā ar Maternitātes direktīvas noteikumiem dalībvalstīm ir jānosaka atbilstošs regulējums, lai kolektīvās atlaišanas gadījumā strādājošām grūtniecēm salīdzinājumā ar citām darba ņēmēju kategorijām piešķirtu “prioritāras tiesības”. Minētā tiesa nejautā, vai ir noteikts absolūts pienākums paturēt darbā [strādājošu grūtnieci], taču, ņemot vērā to, ka 10. panta 1. punktā ir paredzēta atkāpe, ko var izmantot “ārkārtējos gadījumos”, manuprāt, ir skaidrs, ka Maternitātes direktīvā šāds absolūts pienākums nav paredzēts.

92. Lai atbildētu uz šo jautājumu, vispirms ir jāatgriežas pie Maternitātes direktīvas mērķa nodrošināt aizsardzību un pie minētās direktīvas 10. panta 1. punktā paredzētā atlaišanas aizlieguma un ierobežotās atkāpes, saskaņā ar kuru strādājošas grūtnieces drīkst atlaist tikai “ārkārtējos gadījumos”. Ja šie elementi ir pareizi transponēti valsts tiesību aktos, attiecīgajiem tiesību aktiem parasti būtu jānodrošina tas, ka strādājošā grūtniece kolektīvās atlaišanas gadījumā tiešām tiek paturēta darbā attiecīgajā uzņēmumā.

93. Šajā ziņā pastāv risks, ka tad, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi kolektīvās atlaišanas noteikumos tomēr ir skaidri paredzētas prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā, kas tiek piešķirtas citām identificētām darba ņēmēju grupām (piemēram, darba ņēmējiem ar apgādībā esošu ģimeni vai personām ar invaliditāti), darba devējs un darba ņēmēju pārstāvji var netīšām neievērot “parastajos” valsts tiesību aktos noteiktās prasības, kas, izņemot ārkārtējos gadījumos, aizsargā strādājošas grūtnieces no atlaišanas. Ja tā notiek un strādājošā grūtniece tiek atlaista no darba tikai tāpēc, ka ir piemēroti vispārējie kritēriji, kas attiecas uz visiem darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti uzņēmumā, kurā ir plānots veikt kolektīvo atlaišanu, minētās darba ņēmējas atlaišana nav likumīga.

94. Tomēr Maternitātes direktīvā nav izvirzīta īpaša prasība, saskaņā ar kuru dalībvalstij būtu *pienākums* ieviest īpašus tiesību aktus, ar kuriem strādājošām grūtniecēm kolektīvās atlaišanas gadījumā tiktu piešķirtas “prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā”. Šāds pienākums nav paredzēts arī Direktīvā par kolektīvo atlaišanu (kā jau tas bija gaidāms).

95. Šajā ziņā vēlos atgādināt, ka Tiesai uz līdzīgu jautājumu bija jāatbild lietā *Jiménez Melgar*, kas bija saistīta ar strādājošas grūtnieces terminētā darba līguma nepagarināšanu⁷⁴. Minētajā lietā viens no risināmajiem jautājumiem bija, vai “saskaņā ar [Maternitātes direktīvas] 10. panta 1. punktu, kurā ir noteikts, ka atkāpe no aizlieguma atlaist strādājošas grūtnieces [...] ir pieļaujama gadījumos, “kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, dalībvalstīm ir jāprecizē iemesli, kuru dēļ šādas darba ņēmējas var atlaist no darba”. Tiesa nosprieda, ka saskaņā ar 10. panta 1. punktu dalībvalstīm nav jāprecizē iemesli, kuru dēļ šādas darba ņēmējas var atlaist no darba; tomēr, ņemot vērā to, ka Maternitātes direktīvā ir noteiktas tikai minimālās prasības, šī direktīva nekādā ziņā neliedz dalībvalstīm, kuras to vēlas, tādā veidā nodrošināt attiecīgajām darba ņēmējām labāku aizsardzību⁷⁵.

96. Pamatojoties uz tiem pašiem apsvērumiem, es secinu, ka saskaņā ar Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktu dalībvalstīm nav īpaši jānosaka, ka strādājošām grūtniecēm kolektīvās atlaišanas gadījumā ir prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā. Tomēr dalībvalstis, kuras to vēlas, var paredzēt šādus noteikumus, lai nodrošinātu papildu aizsardzību vai panāktu tiesisko noteiktību.

Par piekto jautājumu

97. Ar piekto jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai tāda vēstule par atlaišanu kā pamatlietā aplūkotā, ar kuru strādājoša grūtniece tiek atlaista no darba saistībā ar kolektīvo atlaišanu, atbilst [Maternitātes direktīvas] 10. panta 2. punkta prasībām, kaut arī tajā papildus iemesliem, kas pamato kolektīvo atlaišanu, nav minēti nekādi ārkārtēji iemesli, kas pamatotu attiecīgās darba ņēmējas atlaišanu.

98. Spānija un Komisija uz šo jautājumu atbild apstiprinoši. *Bankia* tiesas sēdē norādīja, ka pietiek ar to, ka darba ņēmēja tiek rakstveidā informēta par atlaišanas iemesliem.

99. Direktīvas par kolektīvo atlaišanu 4. panta 1. punktā ir noteikts, ka plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru ir paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc paziņošanas minētajai iestādei un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

100. Maternitātes direktīvas 10. panta 2. punktā strādājošām grūtniecēm tiek piešķirtas tieši šādas individuālās tiesības. Lai šādi darba ņēmējai izteiktais brīdinājums par atlaišanu būtu likumīgs, tam i) ir jābūt izteiktam rakstveidā un ii) tajā ir jāsniedz pienācīgs atlaišanas pamatojums. Piektais prejudiciālais jautājums attiecas uz otro elementu.

101. Manuprāt, vārdkopa “pienācīgs pamatojums” nozīmē to, ka, pirmkārt, brīdinājumā par atlaišanu ir jānorāda atlaišanas iemesli un, otrkārt, šiem iemesliem ir jāatbilst Maternitātes direktīvas prasībām.

102. Attiecīgās Maternitātes direktīvas prasības ir ietvertas 10. panta 1. punktā paredzētajā atkāpē no atlaišanas aizlieguma. Tāpēc brīdinājumā par atlaišanu ir jānorāda fakti un apsvērumi, uz kuriem darba devējs pamatojas, attiecinot uz strādājošo grūtnieci, kuru viņš grasās atlaist no darba, izņēmumu, kas “ārkārtējos gadījumos, kas nav saistīti ar [grūtniecību]”, ļauj strādājošu grūtnieci atlaist no darba.

74 Spriedums, 2001. gada 4. oktobris, *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509. Minētajā lietā Tiesa secināja (skat. sprieduma 47. punktu), ka, “lai gan [Maternitātes direktīvas] 10. pantā paredzētais atlaišanas aizliegums attiecas gan uz darba līgumiem, kas ir noslēgti uz nenoteiktu laiku, gan uz terminētiem darba līgumiem, šāda līguma neatjaunošanu tad, kad atbilstoši līguma noteikumiem beidzas tā darbība, nevar uzskatīt par atlaišanu, kas ir aizliegta ar minēto tiesību normu. Tomēr, ja terminēts darba līgums netiek atjaunots tāpēc, ka attiecīgā darba ņēmēja ir grūtniecības stāvoklī, tā ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkta un 3. panta 1. punkta noteikumiem”.

75 Spriedums, 2001. gada 4. oktobris, *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, 37. un 38. punkts.

103. Kolektīvās atlaišanas gadījumā brīdinājums par atlaišanu, kurā ir norādīti tikai vispārīgie atlaišanas iemesli un darba ņēmēju atlases kritēriji, bet nav paskaidrots, kāpēc šajā gadījumā strādājošas grūtnieces atlaišana ir pieļaujama, jo apstākļi, kuros tiek veikta konkrētā kolektīvā atlaišana, ļauj to uzskatīt par “ārkārtēju gadījumu”, neatbilst minētajai prasībai.

104. Kā rīkoties, ja darba devējs par attiecīgās darba ņēmējas grūtniecību uzzina tikai pēc tam, kad ir viņu brīdinājis par atlaišanu? Manuprāt, darba devējam, uzzinot šo faktu, ir jāpārskata lēmums par [attiecīgās darba ņēmējas] atlaišanu, ņemot vērā Maternitātes direktīvas 10. panta 1. punktā noteikto aizliegumu, kas ir transponēts valsts tiesību aktos. Savu lēmumu par [attiecīgās darba ņēmējas] atlaišanu darba devējs var paturēt spēkā tikai tad, ja viņš secina, ka attiecīgā kolektīvā atlaišana ir uzskatāma par “ārkārtēju gadījumu” 10. panta 1. punkta nozīmē. Tādā gadījumā viņam ir jāizsaka [attiecīgajai darba ņēmējai] jauns brīdinājums par atlaišanu, ievērojot Maternitātes direktīvas 10. panta 2. punkta noteikumus.

105. Tāpēc es secinu, ka brīdinājums par atlaišanu Maternitātes direktīvas 10. panta 2. punkta prasībām atbilst tikai tad, ja tas ir izteikts rakstveidā un ja tajā ir sniegts pienācīgs pamatojums attiecībā uz ārkārtējiem gadījumiem, kas nav saistīti ar grūtniecību un kuros ir pieļaujama [strādājošas grūtnieces] atlaišana no darba. Tas, vai tā ir, jāpārbauda valsts tiesai.

Secinājumi

106. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, es ierosinu Tiesai uz *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstākā tiesa, Spānija) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- nosacījumi, saskaņā ar kuriem 10. panta 1. punkta noteikumi Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ļauj atlaist no darba strādājošu grūtnieci, precīzi neatbilst vārdkopai “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”, kas ir minēta 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvā 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu. Ja apstākļi atļauj, konkrētu situāciju, kuras dēļ tiek veikta kolektīvā atlaišana, var klasificēt kā “ārkārtēju gadījumu” pirmās minētās tiesību normas izpratnē. Tas, vai šādi apstākļi tiešām pastāv, jāpārbauda valsts tiesai;
- Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā paredzēto atkāpi no atlaišanas aizlieguma nevar piemērot, ja strādājošo grūtnieci kolektīvās atlaišanas gadījumā var pārceļt citā piemērotā amatā. Tas, vai tā ir, jāpārbauda valsts tiesai;
- saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. pantu dalībvalstīm strādājošas grūtnieces ir jāaizsargā gan pret atlaišanu kā tādu (tādējādi izpildot pienākumu, kas izriet no 10. panta 1. punkta noteikumiem), gan pret sekām, kas ir radušās, ja pretēji 10. panta 1. punktā noteiktajam aizliegumam atlaišana tomēr ir notikusi (tādējādi izpildot pienākumu, kas izriet no 10. panta 3. punkta noteikumiem);
- saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktu dalībvalstīm nav īpaši jānosaka, ka strādājošām grūtniecēm kolektīvās atlaišanas gadījumā ir prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā. Tomēr dalībvalstis, kuras to vēlas, var paredzēt šādus noteikumus, lai nodrošinātu papildu aizsardzību vai panāktu tiesisko noteiktību;
- brīdinājums par atlaišanu Direktīvas 92/85 10. panta 2. punkta prasībām atbilst tad, ja tas ir izteikts rakstveidā un ja tajā ir sniegts pienācīgs pamatojums attiecībā uz ārkārtējiem gadījumiem, kas nav saistīti ar grūtniecību un kuros ir pieļaujama [strādājošas grūtnieces] atlaišana no darba. Tas, vai tā ir, jāpārbauda valsts tiesai.