



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2018. gada 22. februārī\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 92/85/EEK – Pasākumi, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti – 2. panta a) punkts – 10. panta 1. līdz 3. punkts – Aizliegums atlaist strādājošu grūtnieci laikposmā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām – Piemērošanas joma – Ārkārtējs gadījums, kas nav saistīts ar attiecīgās darbinieces stāvokli – Direktīva 98/59/EK – Kolektīvā atlaišana – 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts – Ar darbinieka personu nesaistīti iemesli – Kolektīvā atlaišanā atlaista darba ņēmēja strādājoša grūtniece – Atlaišanas iemesls – Darbinieces amata vietas saglabāšanas prioritāte – Pār kvalificēšanas prioritāte

Lieta C-103/16

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2016. gada 20. janvārī un kas Tiesā reģistrēts 2016. gada 19. februārī, tiesvedībā

***Jessica Porras Guisado***

pret

***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),***

pedaloties:

***Ministerio Fiscal.***

\* Tiesvedības valoda – spāņu.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*], M. Safjans [*M. Saffjan*] (referents), D. Švābi [*D. Šváby*] un M. Vilars [*M. Vilaras*],

ģenerālvokāte: E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretāre: M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2017. gada 26. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Bankia SA* vārdā – *C. Rodríguez Elias* un *V. García González*, *abogados*,
- Spānijas valdības vārdā – *M. J. García-Valdecasas Dorrego* un *A. Gavela Llopis*, pārstāves,
- Eiropas Komisijas vārdā – *C. Valero*, *A. Szmytkowska* un *S. Pardo Quintillán*, pārstāves,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2017. gada 14. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

**Spriedums**

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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.), 10. panta 1. un 2. punktu, kā arī Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.) 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp *Jessica Porrás Guisado*, no vienas puses, un *Bankia SA*, dažādām arodbiedrībām un *Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* (Algu garantijas fonds, Spānija), no otras puses, par *J. Porrás Guisado* atlaišanas likumību kolektīvās atlaišanas ietvaros, viņai esot stāvoklī.

**Atbilstošās tiesību normas**

***Savienības tiesības***

*Direktīva 92/85*

- 3 Atbilstoši Direktīvas 92/85 preambulas pirmajam, septītajam, astotajam un piecpadsmitajam apsvērumam:

“tā kā [EEK] līguma 118.a pantā paredzēts, ka Padome direktīvās nosaka minimālās prasības, lai, jo īpaši darba vidē, veicinātu uzlabojumus darbinieku drošībā un veselības aizsardzībā;

[..]

tā kā 15. pantā Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvā 89/391/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darbinieku drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu [(OV 1989, L 183, 1. lpp.)], paredzēts, ka īpaši jutīgas riska grupas jāaizsargā no briesmām, kas tās īpaši apdraud;

tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, daudzējādā ziņā uzskata par īpašu riska grupu un ir jāveic pasākumi attiecībā uz viņu drošību un veselības aizsardzību;

[..]

tā kā strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fiziskās un garīgās veselības stāvoklim var kaitēt atlaišanas draudi tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar viņu stāvokli; tā kā šāda atlaišana būtu jāaizliedz.”

4 Direktīvas 92/85 1. panta “Mērķis” 1. punktā ir noteikts:

“Šīs direktīvas, kas ir desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē, mērķis ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.”

5 Direktīvas 92/85 2. pantā “Definīcijas” ir noteikts:

“Šajā direktīvā:

- a) strādājoša grūtniece ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi;
- b) sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, ir sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi;
- c) strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi.”

6 Minētās direktīvas 10. pantā “Atlaišanas aizliegums” ir noteikts:

“Lai garantētu, ka darbinieces, kas definētas 2. pantā, var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts šajā pantā, 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 no darba 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.”

Direktīva 98/59

7. Saskaņā ar Direktīvas 98/59 preambulas 2.–4. un 7. apsvērumu:
- “(2) tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;
- (3) tā kā, neraugoties uz pieaugošo konvergenci, vēl aizvien saglabājušās atšķirības starp dalībvalstīs spēkā esošajiem nosacījumiem attiecībā uz šādu atlaišanu praktiskajiem priekšdarbiem, norises kārtību un pasākumiem, kas darba ņēmējiem atvieglotu atlaišanas sekas;
- (4) tā kā šīs atšķirības var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību;
- [..]
- (7) tā kā tādēļ šī tiesību aktu tuvināšana jāsekmē, saglabājot uzlabojumus atbilstīgi [EKL] 117. panta nozīmei.”
8. Šās direktīvas 1. panta “Definīcijas un piemērošanas joma” 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts:
- “1. Šajā direktīvā:
- a) “kolektīvā atlaišana” ir 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 kā 100 darba ņēmējus,
  - vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk kā 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.”
9. Šās direktīvas 2. panta “Informēšana un konsultēšanās” 1.–3. punktā ir paredzēts:
- “1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.
2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanās vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.
- Dalībvalstis var paredzēt, ka darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus saskaņā ar šo valstu tiesību aktiem un/vai praksi.
3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:
- a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

- b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:
- i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli,
  - ii) to darba ņēmēju skaits un kategorijas, ko plānots atlaist,
  - iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina,
  - iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu,
  - v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt,
  - vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.”

### *Spānijas tiesības*

- 10 *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995* (Darba likuma pārstrādātā redakcija, kas apstiprināta ar Karaļa 1995. gada 24. marta Lēģislatīvo dekrētu 1/1995 (*BOE* Nr. 75, 1995. gada 29. marts, 9654. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – “Darba likums”), 51. pantā par kolektīvo atlaišanu ir noteikts:

“1. [Darba] likumā kolektīvā atlaišana nozīmē darba tiesisko attiecību izbeigšanu ekonomisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ gadījumos, kad 90 dienu laikā tā skar vismaz:

- a) 10 darbiniekus uzņēmumos, kas nodarbina mazāk kā 100 darbiniekus;
- b) 10 % no darbinieku kopskaita uzņēmumos, kas nodarbina no 100 līdz 300 darbiniekus;
- c) 30 darbiniekus uzņēmumos, kas nodarbina vairāk nekā 300 darbiniekus.

Iemesli tiek uzskatīti par ekonomiskiem iemesliem tad, ja no uzņēmuma rādītājiem var izsecināt, ka tas ir sliktā ekonomiskā stāvoklī, piemēram, gadījumos, kad ir radušies vai plānoti zaudējumi vai pastāvīgi samazinājušies regulārie ieņēmumi vai apgrozījums. Katrā ziņā pastāvīga samazināšanās ir vērojama tad, ja trijos secīgos ceturkšņos regulāro ieņēmumu vai apgrozījuma līmenis ir zemāks salīdzinājumā ar to pašu ceturksni iepriekšējā gadā.

[..]

2. Pirms kolektīvās atlaišanas notiek konsultēšanās ar likumiskajiem darbinieku pārstāvjiem ne vairāk kā 30 kalendārās dienas vai 15 dienas uzņēmumos, kuros ir nodarbināti mazāk kā 50 darbinieki. Konsultēšanās ar likumiskajiem darbinieku pārstāvjiem norisinās vismaz par iespējām izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt to, kā arī par iespēju mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, piemēram, pārkvalificēšanos vai apmācību, vai profesionālo pārprofilēšanos, lai uzlabotu iespējas atrast darbu. Konsultēšanās notiek vienā īpašā pārrunu grupā ar nosacījumu, ka, ja ir vairākas darba vietas, šī grupa attiecas tikai uz tām vietām, kuras skar kolektīvās atlaišanas procedūra. [..]

[..]

Par konsultēšanās uzsākšanu uzņēmējs rakstveidā paziņo likumiskajiem darbinieku pārstāvjiem, kopiju nosūtot nodarbinātības dienestam. Šajā rakstveida paziņojumā ir šāda informācija:

- a) precīza informācija par kolektīvās atlaišanas iemesliem saskaņā ar 1. punktu.
- b) atlaišanas skarto darbinieku skaits un profesionālās kategorijas, kurām tie pieder;

- c) pēdējā gadā ierasti nodarbināto darbinieku skaits un profesionālās kategorijas, kurām tie pieder;
- d) laikposms, kurā ir paredzēts, ka atlaišana norisināsies;
- e) atlaižamo darbinieku noteikšanai vērtējamie kritēriji;
- f) paziņojuma par nodomu uzsākt kolektīvās atlaišanas procedūru, ko uzņēmuma vadība adresējusi darbiniekiem vai to pārstāvjiem, kopija;
- g) darbinieku pārstāvju, kas veido īpašo sarunu grupu, identitāte vai, ja tā ir noticis, norāde par to, ka šī īpašā sarunu grupa nav izveidota likumā noteiktajos termiņos;

[..]

5. Šajā pantā norādītajos gadījumos darbinieku likumisko pārstāvju amata vietu saglabāšana uzņēmumā ir prioritāra. Ar darba koplīgumu vai vienošanos, kas noslēgta konsultāciju laikā, var izveidot amata vietu saglabāšanas prioritātes citu tādu grupu labā kā darbinieki ģimenes apgādātāji, noteiktu vecumu sasnieguši darbinieki un personas ar īpašām vajadzībām.

[..]”

- 11 Darba likuma 52. pantā par līguma izbeigšanu objektīvu iemeslu dēļ ir noteikts:

“Darba līgums var tikt izbeigts:

[..]

- c) ja rodas kāds no [Darba likuma] 51. panta 1. punktā norādītajiem iemesliem un izbeigšana skar mazāku darbinieku skaitu nekā šajā noteikumā paredzētais robežlielums.

[..]”

- 12 Darba likuma 53. pants par darba līguma izbeigšanas objektīvu iemeslu dēļ formu un sekām ir izteikts šādi:

“1. Vienojoties par līguma izbeigšanu atbilstoši iepriekšējam pantam, ir jāievēro šādi nosacījumi:

- a) rakstveidā jāpaziņo darbiniekam iemesls;
- b) vienlaicīgi ar rakstveida paziņojuma sniegšanu darba ņēmējam ir jāizmaksā pabalsts, kura summa atbilst 20 dienu algai par katru nostrādāto gadu; laikposmus, kas īsāki par vienu gadu, aprēķina proporcionāli nostrādāto mēnešu skaitam, un pabalsta kopējā summa nedrīkst pārsniegt 12 mēnešalgas.

Ja lēmums par atlaišanu, kas pamatots ar [Darba likuma] 52. panta c) punktu, ir balstīts uz saimnieciskiem iemesliem un šī saimnieciskā situācija liedz izmaksāt darbiniekam iepriekšējā daļā paredzēto pabalstu, darba devējs var neveikt šo samaksu, norādot uz tās neiespējamību rakstveida paziņojumā, neskarot darbinieka tiesības tam prasīt šo samaksu, kad stājas spēkā atlaišana;

- c) jānosaka 15 dienu termiņš iepriekšējam paziņojumam, skaitot no brīža, kad paziņojums par darba līguma izbeigšanu personiski izsniegts darbiniekam. 52. panta c) punktā paredzētajā gadījumā rakstveida iepriekšēja paziņojuma kopiju nosūta darbinieku likumiskajiem pārstāvjiem informācijai;

[..]

3. Lēmums par atlaišanu var tikt pārsūdzēts, it kā tā būtu atlaišana disciplināru iemeslu dēļ.

4. Ja darba devēja lēmuma par darba līguma izbeigšanu iemesls ir kāds no pamatiem, kas Konstitūcijā vai tiesību aktos ir kvalificēti kā diskriminējoši un tādēļ aizliegti, vai ja atlaišana ir notikusi, pārkāpjot darbinieka pamattiesības un pilsoniskās brīvības, lēmums par darba līguma izbeigšanu nav spēkā; tiesai jāatzīst šī spēkā neesamība pēc savas ierosmes.

Lēmums par atlaišanu nav spēkā arī šādos gadījumos:

- a) ja tas ir pieņemts laikā, kad darba līgums ir apturēts saistībā ar maternitāti, kādu ar grūtniecību saistītu risku, ar barošanu ar krūti saistītu risku, slimību, ko izraisījusi grūtniecība, dabiskas dzemdības vai barošana ar krūti, adopciju vai uzņemšanu audžuģimenē, vai paternitāti, kā paredzēts [Darba likuma] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktā, vai ja tas ir paziņots tādā datumā, ka iepriekšējā paziņojuma termiņš beidzas šajā apturēšanas laikposmā;
- b) ja tas skar strādājošu grūtnieci, no grūtniecības sākuma datuma līdz datumam, kad sākas apturēšanas laikposms, kas minēts iepriekšējā punktā, vai darba ņēmēju, kas ir pieprasījis vai kam piešķirts atvaļinājums, kurš paredzēts [Darba likuma] 37. panta 4., 4.a un 5. punktā, vai kas ir lūdzis vai saņēmis bezalgas atvaļinājumu atbilstoši 46. panta 3. punktam; ja tas skar darba ņēmēju, kas ir cietusi no vardarbības ģimenē, jo tā ir izmantojusi savas tiesības uz saīsinātu darba laiku vai darba laika reorganizāciju, ģeogrāfisko mobilitāti, izmaiņām darba vietā vai darba līguma apturēšanu atbilstoši [Darba likuma] noteikumiem un nosacījumiem;
- c) ja tas skar darbinieku, kas ir atjaunojies darbā pēc darba līguma apturēšanas laikposmiem maternitātes, adopcijas vai uzņemšanas audžuģimenē, vai paternitātes dēļ, ja no bērna piedzimšanas, adopcijas vai uzņemšanas audžuģimenē ir pagājuši vismaz deviņi mēneši.

Iepriekšējo apakšpunktu noteikumi ir piemērojami, izņemot gadījumus, kad atlaišanas pamatotību atzīst par balstītu motīvos, kas nav saistīti ar grūtniecību vai tiesību uz atvaļinājumu un bezalgas atvaļinājumu izmantošanu, kā minēts iepriekš.

Lēmumu par atlaišanu uzskata par pamatotu, ja ir pierādīts tā motīvs un ja ir izpildīti šā panta 1. punktā paredzētie nosacījumi. Citos gadījumos tas atzīstams par nepamatotu.

Tomēr iepriekšēja paziņojuma nesniegšana vai atvainojama kļūda pabalsta aprēķinā nav pamats atlaišanas pamata neesamībai, neskarot darba devējam noteikto pienākumu samaksāt šim laikposmam atbilstošo algu vai atbilstošo pabalsta summu, neatkarīgi no citām izrietošajām sekām.

5. Tiesas lēmumam, ar ko atzīst lēmuma par atlaišanu spēkā neesamību, pamatotību vai nepamatotību, ir tādas pašas sekas, kādas ir paredzētas attiecībā uz atlaišanu disciplināru iemeslu dēļ, ņemot vērā sekojošos grozījumus.

- a) ja lēmumu par atlaišanu atzīst par pamatotu, darbiniekam ir tiesības uz šā panta 1. punktā paredzēto pabalstu, un tās viņš saglabā, pat ja viņš šo pabalstu jau ir saņēmis, un tiks ņemtas vērā bezdarba no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ gadījumā.
- b) ja lēmums par atlaišanu tiek atzīts par nepamatotu un darba devējs atjauno darbinieku amatā, darbiniekam ir jāatmaksā saņemtais pabalsts. Ja atjaunošanu darbā aizstāj ar finansiālu kompensāciju, to atskaita no šā pabalsta.”

- 13 Darba likuma 55. pantā par atlaišanas disciplināru iemeslu dēļ formu un sekām 5. un 6. punktā ir norādīts:

“5. Atlaišana, kas pamatota ar iemeslu, kas Konstitūcijā vai likumā kvalificēts par diskriminējošu un tādēļ aizliegtu, vai kas ir ietekmējusi darbinieka pamattiesības un pilsoniskās tiesības, nav spēkā.

Atlaišana nav spēkā arī šādos gadījumos:

- a) ja tā ir notikusi laikā, kad darba līgums ir apturēts saistībā ar maternitāti, kādu ar grūtniecību saistītu risku, ar barošanu ar krūti saistītu risku, slimību, ko izraisījusi grūtniecība, dabiskas dzemdības vai barošana ar krūti, adopciju vai uzņemšanu audžuģimenē, vai paternitāti, kā paredzēts [Darba likuma] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktā, vai ja tā ir paziņota tādā datumā, ka iepriekšējā paziņojuma termiņš beidzas šajā apturēšanas laikposmā;
- b) ja tā skar strādājošu grūtnieci, no grūtniecības sākuma datuma līdz datumam, kad sākas apturēšanas laikposms, kas minēts iepriekšējā punktā, vai darbinieku, kas ir pieprasījis vai kam piešķirts atvaļinājums, kurš paredzēts [Darba likuma] 37. panta 4., 4.a un 5. punktā, vai kas ir lūdzis vai saņem bezalgas atvaļinājumu atbilstoši šā likuma 46. panta 3. punktam; ja tas skar darbinieci, kas ir cietusi no vardarbības ģimenē, jo tā ir izmantojusi savas tiesības uz saīsinātu darba laiku vai darba laika reorganizāciju, ģeogrāfisko mobilitāti, izmaiņām darba vietā vai darba līguma apturēšanu atbilstoši [Darba likuma] noteikumiem un nosacījumiem;
- c) ja tas skar darbinieci, kas ir atjaunojusies darbā pēc darba līguma apturēšanas laikposmiem maternitātes, adopcijas vai uzņemšanas audžuģimenē, vai paternitātes dēļ, ja no bērna piedzimšanas, adopcijas vai uzņemšanas audžuģimenē ir pagājuši vismaz deviņi mēneši.

Iepriekšējo apakšpunktu noteikumi ir piemērojami, izņemot gadījumus, kad atlaišanas pamatotību atzīst par balstītu motivos, kas nav saistīti ar grūtniecību vai tiesību uz atvaļinājumu un bezalgas atvaļinājumu izmantošanu, kā minēts iepriekš.

6. Ja atlaišana ir spēkā neesoša, darba ņēmēju nekavējoties atjauno darbā, izmaksājot viņam nesamaksāto algu.”

- 14 2012. gada 29. oktobra *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* (Karaļa dekrēts Nr. 1483/2012 par noteikumu par kolektīvās atlaišanas, līgumu apturēšanas un darba laika saīsināšanas procedūrām pieņemšanu) (*BOE* Nr. 261, 2012. gada 30. oktobris, 76292. lpp.) 13. pantā ir noteikts:

“1. Atbilstīgi [Darba likuma] 51. panta 5. punktam un 68. panta b) punktam, kā arī 1985. gada 2. augusta *Ley Orgánica* 11/1985 *de Libertad Sindical* [(Konstitutīvais likums 11/1985 par biedrošanās brīvību)] 10. panta 3. punktam darbinieku likumisko pārstāvju amata vietas tiek saglabātas uzņēmumā prioritāri attiecībā pret pārējo darbinieku amata vietām, kuras skar kolektīvās atlaišanas procedūra.

2. Tādu citu grupu locekļiem darbiniekiem kā ģimenes apgādātāji, noteiktu vecumu sasnieguši darbinieki un personas ar īpašām vajadzībām arī ir prioritāras tiesības saglabāt savu amata vietu, ja par to ir panākta vienošanās koplīgumā vai vienošanās, kas noslēgta konsultāciju laikā.

3. Darba devējam 12. pantā norādītajā galīgajā lēmumā par kolektīvo atlaišanu ir jāpamato to darba ņēmēju atlaišana, kuriem ir piešķirta prioritāte palikšanai uzņēmumā.”



- 15 2011. gada 10. oktobra *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Likums Nr. 36/2011 par darba un sociālo lietu tiesām) (*BOE* Nr. 245, 2011. gada 11. oktobris, 106584. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlīetas faktiem, 122. panta 2. punkts ir formulēts šādi:

“Lēmums par atlaišanu nav spēkā:

[..]

- b) ja tas ir pieņemts, apejot likumu, lai izvairītos no noteikumiem kolektīvās atlaišanas jomā [Darba likuma] 51. panta 1. punkta pēdējā daļā paredzētajos gadījumos;
- c) ja tas ir pieņemts laikā, kad darba līgums ir apturēts saistībā ar maternitāti, kādu ar grūtniecību saistītu risku, ar barošanu ar krūti saistītu risku, slimību, ko izraisījusi grūtniecība, dabiskās dzemdības vai barošana ar krūti, adopciju vai uzņemšanu audžuģimenē, vai paternitāti, kā paredzēts [Darba likuma] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktā, vai ja tas ir paziņots tādā datumā, ka iepriekšējā paziņojuma termiņš beidzas šajā apturēšanas laikposmā;
- d) ja tas skar strādājošu grūtnieci, no grūtniecības sākuma datuma līdz datumam, kad sākas apturēšanas laikposms, kas minēts iepriekšējā punktā, vai darba ņēmēju, kas ir pieprasījis vai kam piešķirts atvaļinājums, kurš paredzēts [Darba likuma] 37. panta 4., 4.a un 5. punktā, vai kas ir lūdzis vai saņēmis bezalgas atvaļinājumu atbilstoši šā paša likuma 46. panta 3. punktam; ja tas skar darbinieci, kas ir cietusi no vardarbības ģimenē, jo tā ir izmantojusi savas tiesības uz saīsinātu darba laiku vai darba laika reorganizāciju, ģeogrāfisko mobilitāti, izmaiņām darba vietā vai darba līguma apturēšanu atbilstoši [Darba likuma] noteikumiem un nosacījumiem;
- e) ja tas skar darbinieci, kas ir atjaunojusies darbā pēc darba līguma apturēšanas laikposmiem maternitātes, adopcijas vai uzņemšanas audžuģimenē, vai paternitātes dēļ, ja no bērna piedzimšanas, adopcijas vai uzņemšanas audžuģimenē ir pagājuši vismaz deviņi mēneši.

Iepriekšējā c), d) un e) apakšpunkta noteikumi ir piemērojami, izņemot gadījumus, kad atlaišanas pamatotību atzīst par balstītu motīvos, kas nav saistīti ar grūtniecību vai tiesību uz atvaļinājumu un bezalgas atvaļinājumu izmantošanu, kā minēts iepriekš.

[..]”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

- 16 2006. gada 18. aprīlī *J. Porras Guisado* tika pieņemta darbā *Bankia*.
- 17 *Bankia* 2013. gada 9. janvārī uzsāka konsultācijas laikposmu ar darbinieku pārstāvjiem, proti, *CCOO*, *UGT*, *ACCAM*, *SATE* un *CSICA* arodbiedrību nodaļām, lai uzsāktu kolektīvo atlaišanu.
- 18 Īpašā sarunu grupa, kas paredzēta Darba likuma 51. panta 2. punktā, 2013. gada 8. februārī vienojās par tostarp veicamo kolektīvo atlaišanu, grozījumiem darba nosacījumos, kā arī funkcionālo un ģeogrāfisko mobilitāti (turpmāk tekstā – “2013. gada 8. februāra vienošanās”).
- 19 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka atbilstīgi šīs vienošanās protokolam kritēriji, kas jāņem vērā to personu noteikšanā, uz kurām attiecas lēmums par atlaišanu, par ko tieši lēmis uzņēmums, ir šādi:

“1) Piemērošanas joma būs province vai centrālo dienestu grupas vai funkcionālās vienības, kurās darbinieki ir nodarbināti.

- 2) Šādi, kad ir atskaitītas amata vietas, kuras uzņēmums nolēmj likvidēt pēc pievienošanās [brīvprātīgās apmaksātās promdošanās programmai], un atskaitītas personas, uz kurām attiecas ģeogrāfiskās mobilitātes un pārkvalificēšanas procedūras, lai segtu vajadzības, ko rada darbinieku brīvprātīga promdošanās [..], uzņēmums nosaka personas, uz kurām attiecas atbilstošā kolektīvās atlaišanas piemērošanas joma, ņemot vērā novērtējumu, kas izriet no uzņēmuma veiktās kompetenču un potenciāla indikatoru novērtēšanas.”
- 20 Šajā pašā protokolā ir noteikti kritēriji, pēc kuriem izveidojama amata vietas saglabāšanas prioritāte, proti:
- “1) Ja divas personas ir laulātie vai tiem ir faktiskā kopdzīve, skarta var tikt tikai viena no abām personām atbilstoši viņu izvēlei saskaņā ar funkcionālajām vajadzībām un nepieciešamo profilu; šā nosacījuma izpildei varētu būt nepieciešama ģeogrāfiska pārcelšana.
- 2) Attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir nespēja, kas lielāka par 33 %, ko atzinušas un apliecinājušas katras autonomās kopienas kompetentās iestādes, uzņēmums ņem vērā to pārkvalificēšanu, ar nosacījumu, ka jaunā amata vieta atbilst viņu profilam.”
- 21 2013. gada 13. novembrī *Bankia* izsniedza *J. Porras Guisado* vēstuli par atlaišanu, kurā bija izklāstīts šādi:
- “Konkrētajā gadījumā Barselonas provincē [Spānija], kurā Jūs strādājat, pēc procedūras attiecībā uz pievienošanos brīvprātīgajai apmaksātajai promdošanās programmai īstenošanas un to personu atskaitīšanas, uz kurām attiecas ģeogrāfiskās mobilitātes un pārkvalificēšanas procedūras, personāls ir vēl jāsamazina, tāpēc uzņēmumam ir jāizbeidz atsevišķi tiešie darba līgumi saskaņā ar [2013. gada 8. februāra vienošanās] noteikumiem.
- Šajā ziņā atbilstoši konsultēšanās posmā uzņēmumā veiktajai novērtējuma procedūrai, lai noslēgtu 2013. gada 8. februāra vienošanos, kuras būtiska sastāvdaļa tā bija, Jūsu novērtējums ir 6 punkti, kas ir viens no zemākajiem vērtējumiem Barselonas provincē, kurā Jūs strādājat.
- Tāpēc, ņemot vērā minētos noteikšanas kritērijus un iepriekš minēto pamatojumu, informēju, ka ir pieņemts lēmums par Jūsu darba līguma izbeigšanu ar 2013. gada 10. decembri.”
- 22 Tajā pašā šīs atlaišanas vēstules izsniegšanas dienā *J. Porras Guisado* saņēma no *Bankia* pabalstu naudā.
- 23 Atlaišanas brīdī *J. Porras Guisado* bija stāvoklī.
- 24 2014. gada 9. janvārī ieinteresētā persona iesniedza samierināšanās lūgumu, bet tas bija neveiksmīgs.
- 25 2014. gada 3. februārī *J. Porras Guisado* apstrīdēja savu atlaišanu *Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró* (Mataro Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 1, Spānija), kas ar 2015. gada 25. februāra spriedumu šo prasību noraidīja.
- 26 *J. Porras Guisado* par šo spriedumu iesniedzējtiesā, *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstā tiesa, Spānija), iesniedza apelācijas sūdzību.
- 27 Minētā tiesa uzsver, ka tās lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neattiecas uz aizsardzību pret diskrimināciju, kas izveidota ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.). Šā lūguma mērķis esot noteikt, vai Spānijas tiesiskajā regulējumā ir pareizi transponēts Direktīvas 92/85 10. pants, ar kuru ir aizliegts atlaist strādājošas grūtnieces, izņemot ārkārtējus gadījumus.

28 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstā tiesa, Spānija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- 1) Vai vārdkopa Direktīvas [92/85] 10. panta 1. punktā “ārkārtēji gadījumi, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atļaušana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, kas ir izņēmums no aizlieguma atļaut strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā neattiecas uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minēto vārdkopu “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”, bet gan ir lietota šaurākā nozīmē?
- 2) Vai kolektīvās atļaušanas gadījumā, lai izvērtētu ārkārtēju gadījumu esamību, kas pamato strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atļaušanu no darba saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktu, ir jāizvirza prasība, ka attiecīgā darbiniece nevar tikt pārcelta citā amatā, vai arī pietiek ar to, ka tiek norādīti ekonomiskie, tehniskie vai ražošanas iemesli, kas skar viņas amata vietu?
- 3) Vai tādi valsts tiesību akti, kādi ir spēkā Spānijā un kuros, lai transponētu Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktā paredzēto aizliegumu atļaut no darba strādājošas grūtnieces, pēcdzemdību periodā strādājošas sievietes vai sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir nevis aizliegta šāda atļaušana (preventīvā aizsardzība), bet gan noteikts, ka lēmums par atļaušanu ir atzīstams par spēkā neesošu (atjaunojošā aizsardzība), ja attiecīgais uzņēmums nav norādījis iemeslus, kas pamato attiecīgās darbinieces atļaušanu, ir saderīgi ar šo pantu?
- 4) Vai ar Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktu ir saderīgi tādi valsts tiesību akti, kādi ir spēkā Spānijā un kuros nav noteikts, ka kolektīvās atļaušanas gadījumos strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ir prioritāras tiesības palikt darbā attiecīgajā uzņēmumā?
- 5) Vai valsts tiesību akti ir saderīgi ar Direktīvas 92/85 10. panta 2. punktu, ja saskaņā ar šiem tiesību aktiem par pietiekamu pamatojumu strādājošas grūtnieces atļaušanai kolektīvās atļaušanas kontekstā tiek uzskatīta tāda vēstule, kāda ir aplūkota pamatlietā un kurā papildus iemesliem, kas pamato kolektīvo atļaušanu, nav minēti nekādi ārkārtēji iemesli, kas pamatotu attiecīgās darba ņēmējas atļaušanu?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību*

#### *Par valsts procesuālo tiesību normu ievērošanu*

- 29 *Bankia* apgalvo, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav pieņemams, jo iesniedzējtiesa nav ievērojusi valsts procesuālās tiesību normas. Proti, pamatlietā *J. Porras Guisado* ir norādījusi uz Direktīvas 92/85 pārkāpumu vienīgi apelācijas instancē. Taču atbilstīgi valsts procesuālajām tiesību normām jauns prasības pamats, kas atšķiras no pamatiem, kuri formulēti dokumentā par lietas ierosināšanu, nevar tikt pieņemts.
- 30 Katrā ziņā, piemērojot Spānijas tiesu judikatūru, *J. Porras Guisado* individuālajā prasībā par savu atļaušanu neesot tiesību apstrīdēt kritērijus, kas nosaka amata vietu saglabāšanas prioritāti, par ko vienojušies *Bankia* un darbinieku pārstāvji un kas noteikts ar 2013. gada 8. februāra vienošanos.

- 31 Šajā ziņā ir jāatgādina, pirmkārt, ka atbilstoši LESD 267. pantam uzsāktā tiesvedībā Tiesas piekritībā nav lemt nedz par valsts normatīvo un administratīvo aktu interpretāciju, nedz par šo aktu atbilstību Savienības tiesībām un, otrkārt, ka Tiesas kompetencē nav pārbaudīt, vai lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemts atbilstoši valsts tiesu iekārtas noteikumiem (spriedums, 2016. gada 7. jūlijs, *Genentech*, C-567/14, EU:C:2016:526, 22. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Tādēļ arguments par valsts procesuālo normu neievērošanu šajā gadījumā nevar likt atzīt par nepieņemamu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

*Par prejudiciālo jautājumu iespējami hipotētisko raksturu*

- 33 *Bankia* uzsver, ka atlaišanas datumā *J. Porrás Guisado* nebija to informējusi par savu grūtniecību. Šādos apstākļos Direktīvas 92/85 2. panta a) punktā esošās “strādājošas grūtnieces” definīcijas gaismā šī direktīva neesot piemērojama pamatstrīdam. Tādēļ iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi esot hipotētiski.
- 34 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saistībā ar sadarbības starp Tiesu un valstu tiesām instrumentu, kas izpaužas ar LESD 267. pantu noteiktajā procedūrā, uz jautājumiem par Savienības tiesībām attiecas pieņēmums par iederību. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas saskaņā ar LESD 267. pantu uzdotu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja tostarp nav izpildītas Tiesas Reglamenta 94. pantā ietvertās prasības attiecībā uz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu vai ja ir acīmredzams, ka Savienības tiesību normas interpretācijai vai spēkā esamības vērtējumam, ko ir lūgusi valsts tiesa, nav nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai priekšmetu, vai ja problēmai ir hipotētisks raksturs (spriedums, 2017. gada 28. marts, *Rosneft*, C-72/15, EU:C:2017:236, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 35 Šajā gadījumā, kā ir norādīts šā sprieduma 27. punktā, iesniedzējtiesa ir precizējusi, ka lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu mērķis ir noteikt, vai Spānijas tiesiskajā regulējumā pareizi ir transponēts Direktīvas 92/85 10. pants, kurā, izņemot ārkārtējus gadījumus, ir aizliegts atlaist strādājošas grūtnieces.
- 36 Nav strīda par to, ka atlaišanas brīdī *J. Porrás Guisado* bija stāvoklī. Turklāt no lietas materiāliem izriet, ka tiesvedībā valsts tiesā viņa ir norādījusi, ka tieši tajā laikā viņa ir informējusi savus kolēģus un augstākstāvošos par savu grūtniecību.
- 37 Šādos apstākļos un iesniedzējtiesai nenorādot pretējo, ir jākonstatē, ka iesniedzējtiesa uzskata, ka *J. Porrás Guisado* ir piemērojams Direktīvas 92/85 10. pants.
- 38 Turklāt nav acīmredzami skaidrs, ka prejudiciālie jautājumi būtu hipotētiski vai tiem nebūtu nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu.
- 39 Šādos apstākļos lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jāatzīst par pieņemamu.

*Par pirmo jautājumu*

- 40 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīvas 92/85 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, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā attiecas nevis uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minēto vārdkopu “viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ”, bet gan ir lietota šaurākā nozīmē?

- 41 Atbilstīgi Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktam dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 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.
- 42 Kas attiecas uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu šajā noteikumā ir paredzēts, ka jēdziens “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ veic darba devējs, ar nosacījumu, ka ir izpildīti daži kvantitatīvi un temporāli nosacījumi (skat. spriedumu, 2009. gada 10. decembris, *Rodríguez Mayor* u.c., C-323/08, EU:C:2009:770, 35. punkts).
- 43 Ja strādājošu grūtnieci, sievieti, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai sievieti, kas baro bērnu ar krūti, atlaiž kolektīvās atlaišanas procedūrā, tā vienlaicīgi pieder pie aizsargāto darbinieku grupas atbilstīgi Direktīvai 92/85 un aizsargāto darbinieku grupai atbilstīgi Direktīvai 98/59. Šādi, kā to secinājumu 53. punktā ir norādījusi ģenerāladvokāte, tai vienlaicīgi jāsaņem tiesības, kas paredzētas šajās direktīvās, kuras ir viena otru papildinošas.
- 44 Kas attiecas uz šo direktīvu kombinētu piemērošanu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvās atlaišanas dēļ Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē.
- 45 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktā noteiktā atlaišanas aizlieguma mērķis, kā tas izriet no šīs direktīvas preambulas piecpadsmitā apsvēruma, ir novērst kaitējošu ietekmi uz strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fizisko un psihisko stāvokli, ko var radīt risks tikt atlaistai sava stāvokļa dēļ.
- 46 Tieši apsverot draudus, ko iespējama atlaišana var radīt strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, psihiskajam un fiziskajam stāvoklim, ieskaitot ļoti nopietnu risku mudināt strādājošu grūtnieci brīvprātīgi izbeigt grūtniecību, Savienības likumdevējs saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. pantu ir paredzējis īpašu sievietes aizsardzību, nosakot aizliegumu viņu atlaist no darba laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar tās stāvokli, un ar nosacījumu, ka darba devējs rakstveidā pamato šādas atlaišanas iemeslus (šajā ziņā skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 60. un 61. punkts),
- 47 Tādējādi, ja lēmums par atlaišanu ir pieņemts tādu iemeslu dēļ, kas galvenokārt ir saistīti ar attiecīgās personas grūtniecības stāvokli, tas nav saderīgs ar šīs direktīvas 10. pantā paredzēto atlaišanas aizliegumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 62. punkts).
- 48 Savukārt lēmums, kas pieņemts laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām ar darbinieces grūtniecības stāvokli nesaistītu iemeslu dēļ, nav pretrunā šim 10. pantam, tomēr ar nosacījumu, ka darba devējs rakstveidā norāda atlaišanu pamatojošos iemeslus un ka viņas atlaišana ir pieļauta attiecīgajos tiesību aktos un/vai valsts praksē saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. panta 1. un 2. punktu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 11. novembris, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 63. punkts).
- 49 No tā izriet, ka ar darbinieka personu nesaistīti iemesli, kuru dēļ ir veikta kolektīvā atlaišana Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē, ietilpst ārkārtējos gadījumos, kas nav saistīti ar darbinieču stāvokli Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkta izpratnē.

50 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvas atlaišanas dēļ Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

### ***Par piekto jautājumu***

51 Ar piekto jautājumu, kas ir jāizskata kā otrais, iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīvas 92/85 10. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā darba devējam ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvā atlaišanā, norādot viņai vienīgi iemeslus, kas pamato šo kolektīvo atlaišanu, un nepaziņojot par ārkārtējiem apstākļiem.

52 Atbilstīgi Direktīvas 92/85 10. panta 2. punktam, ja darbiniece tiek atlaista laikposmā no viņas grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, darba devējam pienācīgs atlaišanas pamatojums ir jāsniedz rakstveidā.

53 Darba devējam ir rakstveidā jāizklāsta strādājošai grūtniecei, ka viņš gatavojas to atlaist vai ir jau atlaidis tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar viņas personu un kuru dēļ viņš ir veicis kolektīvo atlaišanu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Šie iemesli var būt tostarp saimnieciski, tehniski vai saistīti ar uzņēmuma organizāciju un ražošanu.

54 Turklāt darba devējam ir jānorāda strādājošai grūtniecei objektīvie kritēriji, kas ir izmantoti atlaižamo darbinieku noteikšanai.

55 Šādos apstākļos uz piekto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 10. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā darba devējam ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvā atlaišanā, norādot vienīgi iemeslus, kas pamato šo kolektīvo atlaišanu, ja ir norādīti objektīvi kritēriji, kas ir izmantoti atlaižamo darbinieku noteikšanā.

### ***Par trešo jautājumu***

56 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka šis noteikums nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā principā nav aizliegta strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana un kurā ir paredzēts, ka šāda atlaišana nav spēkā tikai tad, ja tā ir prettiesiska, paredzot atlīdzinājumu.

57 Vispirms ir jāatgādina, ka no LESD 288. panta izriet, ka dalībvalstīm, transponējot direktīvu, ir pienākums nodrošināt tās pilnīgu iedarbību, saglabājot plašu novērtēšanas brīvību īstenošanas veidu un līdzekļu izvēlē. Šī brīvība rada katras dalībvalsts, kurai tā adresēta, pienākumu veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu iedarbību atbilstoši tās mērķim (spriedumi, 2010. gada 6. oktobris, *Base u.c.*, C-389/08, EU:C:2010:584, 24. un 25. punkts, kā arī 2016. gada 19. oktobris, *Ormaetxea Garai* un *Lorenzo Almendros*, C-424/15, EU:C:2016:780, 29. punkts).

58 Kas attiecas uz Direktīvas 92/85 10. panta formulējumu, pirmkārt, atbilstoši šā panta 1. punktam dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu principā šo darbinieču atlaišanu. Otrkārt, šā panta 3. punktā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai aizsargātu darbinieces no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. punktu nav likumīga.

59 Šādi Direktīvas 92/85 10. pantā skaidri ir nošķirta, no vienas puses, aizsardzība pret atlaišanu kā tādu preventīvi un, no otras puses, aizsardzība no atlaišanas sekām atlīdzinājuma veidā. Tādējādi šā panta pareiza transpozīcija liek dalībvalstīm noteikt šo divkāršo aizsardzību.

- 60 Kas attiecas uz strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, preventīvo aizsardzību, ir jānorāda, ka Direktīvā 92/85 tai ir piešķirta īpaša nozīme.
- 61 Proti, saskaņā ar šīs direktīvas piecpadsmīto apsvērumu strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fiziskās un garīgās veselības stāvoklim var kaitēt atlaišanas draudi tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar viņu stāvokli, un ir jānosaka viņu atlaišanas aizliegums.
- 62 Tieši apsverot draudus, ko iespējama atlaišana no darba var radīt strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai tādu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, psihiskajam un fiziskajam stāvoklim, ieskaitot ļoti nopietnu risku mudināt strādājošu grūtnieci brīvprātīgi izbeigt grūtniecību, Savienības likumdevējs saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. pantu ir paredzējis īpašu sievietes aizsardzību, nosakot aizliegumu viņu atlaist no darba laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām (spriedumi, 1994. gada 14. jūlijs, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, 21. punkts, un 2010. gada 11. novembris, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 60. punkts).
- 63 Ņemot vērā Direktīvas 92/85 un, konkrētāk, tās 10. panta mērķus, šajā tiesību normā strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, paredzētā aizsardzība liedz pieņemt lēmumu atlaist no darba un veikt atlaišanas no darba sagatavošanas darbus, piemēram, meklēt un paredzēt attiecīgās darbinieces pastāvīgu aizstājēju grūtniecības un/vai bērna piedzimšanas dēļ (šajā ziņā skat. spriedumu, 2007. gada 11. oktobris, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 33. punkts).
- 64 Ņemot vērā risku strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fiziskajam un psihiskajam stāvoklim, ko var radīt atlaišanas risks, aizsardzība atlīdzinājuma veidā, pat ja tādējādi atlaistā darbiniece tiek atjaunota darbā un tiek izmaksāta alga, kas nav saņemta atlaišanas dēļ, nevar aizstāt preventīvo aizsardzību.
- 65 Tādēļ, lai nodrošinātu Direktīvas 92/85 10. panta pienācīgu transponēšanu, kā arī strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, aizsardzību, dalībvalstis nevar aprobežoties ar to, ka paredz kā atlīdzinājumu vienīgi šādas atlaišanas atzīšanu par spēkā neesošu, ja tā nav pamatota.
- 66 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka šis noteikums nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā principā preventīvi nav aizliegta strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana un kurā atlīdzinājuma veidā paredzēts, ka šāda atlaišana nav spēkā, ja tā ir prettiesiska.

#### ***Par otro un ceturto prejudiciālo jautājumu***

- 67 Ar otro un ceturto jautājumu, kas ir jāizskata kopā un nobeigumā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šis noteikums aizliedz valsts tiesisko regulējumu, kurā kolektīvajā atlaišanā Direktīvas 98/59 nozīmē nav paredzētas nedz amata vietu saglabāšanas prioritāte, nedz arī pārkvalificēšanas prioritāte, kas pirms tam piemērojama šai atlaišanai, attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
- 68 Atbilstīgi Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktam dalībvalstis “veic vajadzīgos pasākumus”, lai principā aizliegtu atlaist darbinieces laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām.

- 69 Kas attiecas uz strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, amata vietu saglabāšanas prioritāti, savā lēmumā iesniedzējtiesa norāda, ka atbilstīgi Spānijas tiesiskajam regulējumam darbinieku likumisko pārstāvju amata vietas tiek saglabātas uzņēmumā prioritāri attiecībā pret pārējiem darbiniekiem, kurus skar kolektīvās atlaišanas procedūra, un ka amata vietu prioritāra saglabāšana, ja par to ir panākta vienošanās, ir piemērojama arī tādiem darbiniekiem, kuri pieder pie citām grupām, kā darbinieki ģimenes apgādātāji, noteiktu vecumu sasnieguši darbinieki vai personas ar īpašām vajadzībām.
- 70 No šā tiesiskā regulējuma iesniedzējtiesa secina, ka strādājošām grūtniecēm amata vietu saglabāšanas uzņēmumā prioritāte ir piemērojama vienīgi tad, ja šāda prioritāte izriet no kolektīvajām sarunām. Iesniedzējtiesa piebilst, ka darbinieki, kuriem pienākas prioritāte to amata vietas saglabāšanā, var tikt atlaisti, tomēr šādā gadījumā darba devējam ir jāpamato ārkārtēji iemesli, kas atšķiras no kolektīvās atlaišanas iemesliem.
- 71 Šajā gadījumā atbilstīgi uz pirmo jautājumu sniegtajai atbildei Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvās atlaišanas dēļ Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 72 Šajā ziņā ir tiesa, kā to norāda Komisija, ka ar Direktīvas 92/85 10. panta 1. punktu dalībvalstīm nav likts paredzēt amata vietu saglabāšanas prioritāti, kā arī pārkvalificēšanas prioritāti, kas vispirms ir piemērojamas kolektīvajai atlaišanai, attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
- 73 Tomēr šajā direktīvā, kurā nav obligātu prasību, nekādi nav izslēgta iespēja dalībvalstīm nodrošināt lielāku aizsardzību strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2001. gada 4. oktobris, *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, 37. punkts).
- 74 Tādēļ uz otro un ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā kolektīvās atlaišanas gadījumā Direktīvas 98/59 izpratnē nav paredzēta nedz amata vietu saglabāšanas prioritāte, nedz arī pārkvalificēšanas prioritāte, kas piemērojama šādā atlaišanā, strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, tomēr neizslēdzot iespēju dalībvalstīm nodrošināt strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, lielāku aizsardzību.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 75 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

- 1) Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) 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), 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvās atlaišanas dēļ Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.**



- 2) Direktīvas 92/85 10. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā darba devējam ir ļauts atlaist strādājošu grūtnieci kolektīvā atlaišanā, norādot vienīgi iemeslus, kas pamato šo kolektīvo atlaišanu, ja ir norādīti objektīvi kritēriji, kas ir izmantoti atlaižamo darbinieku noteikšanā.
- 3) Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šis noteikums nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā principā preventīvi nav aizliegta strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, atlaišana un kurā atlīdzinājuma veidā paredzēts, ka šāda atlaišana nav spēkā vienīgi tad, ja tā ir nelikumīga.
- 4) Direktīvas 92/85 10. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā kolektīvās atlaišanas gadījumā Direktīvas 98/59 izpratnē nav paredzēta nedz amata vietu saglabāšanas prioritāte, nedz arī pārkvalificēšanas prioritāte, kas piemērojama šādā atlaišanā, strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, tomēr neizslēdzot iespēju dalībvalstīm nodrošināt strādājošām grūtniecēm, pēcdzemdību periodā strādājošām sievietēm vai sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, lielāku aizsardzību.

[Paraksti]