



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ELEANOR SHARPSTON
przedstawiona w dniu 14 września 2017 r.¹

Sprawa C-103/16

Jessica Porras Guisado
przeciwko
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)
przy udziale:
Ministerio Fiscal

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sąd najwyższy Katalonii) (Hiszpania)]

Polityka społeczna – Dyrektywa 92/85/EWG – Bezpieczeństwo i zdrowie pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią – Artykuł 10 pkt 1 i 3 – Zakaz zwolnienia z pracy – Szczególne przyczyny niezwiązane ze stanem pracownicy w ciąży – Artykuł 10 pkt 2 – Wypowiedzenie – Dyrektywa 98/59/WE – Zbliżanie ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych – Artykuł 1 ust. 1 lit. a) – Zwolnienie z przyczyn nieleżących po stronie poszczególnych pracowników – Wprowadzenie

1. Wybór pracowników, którzy mają zostać „zwolnieni” w kontekście zwolnienia grupowego, jest zawsze delikatną kwestią. Zgodnie z wymogami określonymi w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych² przed dokonaniem tego rodzaju zwolnienia grupowego pracodawca powinien przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników. Może się wydawać, że niektórym szczególnym kategoriom pracowników należy zapewnić ochronę w przypadku zwolnień grupowych (w sensie priorytetowego traktowania w kontekście zatrzymywania pracowników w procesie ich wyboru). Jednakże siła robocza może obejmować także inne kategorie pracowników podlegających ochronie przed zwolnieniem na mocy innego aktu prawnego (na przykład pracownice objęte zakresem dyrektywy w sprawie macierzyństwa)³.

1 Język oryginału: angielski.

2 Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16) (zwana dalej „dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych”).

3 Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992, L 348, s. 1), (zwana dalej „dyrektywą w sprawie macierzyństwa”). W czasie istotnym dla okoliczności faktycznych sprawy zastosowanie miała wersja tej dyrektywy zmieniona dyrektywą 2007/30/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2007 r. (Dz.U. 2007, L 165, s. 21).

2. W niniejszym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożonym przez Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sąd najwyższy Katalonii, Hiszpania, zwany dalej „sądem odsyłającym”) do Trybunału zwrócono się o dokonanie wykładni zakazu zwolnienia z pracy pracownic w ciąży, przewidzianego w art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa. Sąd odsyłający w szczególności zmierza do uzyskania wytycznych odnośnie do prawidłowej wykładni tego zakazu w związku z dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych w przypadku procedury zwolnień grupowych.

Ramy prawne

Prawo Unii Europejskiej

Dyrektywa w sprawie macierzyństwa

3. W motywach dyrektywy w sprawie macierzyństwa, która stanowi dziesiątą dyrektywę szczegółową w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG⁴, wyjaśniono, że przyjęto ją w celu wprowadzenia minimalnych wymagań sprzyjających poprawie, szczególnie w środowisku pracy, ochrony bezpieczeństwa i zdrowia między innymi pracownic w ciąży, wskazanych jako grupa szczególnego ryzyka⁵. Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży nie powinna być równoznaczna z dyskryminacją kobiet na rynku pracy ani też nie powinna naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn⁶. Ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży i należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień⁷.

4. Pojęcie „pracownicy w ciąży” zdefiniowano w art. 2 lit. a) jako „pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową”.

5. Komisji, w porozumieniu z państwami członkowskimi i przy współpracy z Komitetem Doradczym ds. Ochrony Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny w Miejscu Pracy, polecono opracowanie wytycznych dotyczących określenia zagrożeń dla pracownic objętych zakresem dyrektywy w sprawie macierzyństwa⁸. Należy dokonać oceny miejsca pracy i charakteru pracy pracownicy w ciąży⁹. Pracodawcy muszą dostosować warunki pracy lub czas pracy pracownicy w ciąży, aby uniknąć wszelkich wskazanych zagrożeń. Jeżeli okaże się to niemożliwe, pracownicę należy przenieść do innej pracy, a gdy to okaże się niemożliwe, powinna ona otrzymać urlop¹⁰.

4 Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1). Dyrektywa ta ustanawiała ogólne ramy dla prawodawstwa w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Inne dyrektywy szczegółowe dotyczą takich obszarów, jak minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, użytkowania sprzętu roboczego, korzystania z wyposażenia ochronnego, ręcznego przenoszenia ciężarów czy minimalne wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczące narażenia pracowników na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów, azbestu, promieniowania jonizującego, hałasu lub drgań. Kolejną grupą objętą ochroną są osoby młode (dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych) (Dz.U. 1994, L 216, s. 12).

5 Zobacz motywy pierwszy, siódmy i ósmy oraz art. 1 ust. 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

6 Motyw dziewiąty.

7 Motyw piętnasty.

8 Artykuł 3 ust. 1. Zgodnie z wymogiem przewidzianym w tym artykule Komisja przyjęła komunikat Komisji w sprawie wytycznych dotyczących oceny czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznawanych za niebezpieczne dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią [COM(2000) 466 wersja ostateczna/2].

9 Artykuł 4.

10 Artykuł 5.

6. Artykuł 10 jest zatytułowany „Zakaz zwolnienia z pracy”. Stanowi on, co następuje:

„W celu zagwarantowania pracownikom określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

- 1) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;
- 2) jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;
- 3) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1”.

7. Artykuł 12 przewiduje, że państwa członkowskie przyjmą w swych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić pracownikom objętym zakresem dyrektywy w sprawie macierzyństwa, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z tej dyrektywy, dochodzenie ich praw.

Dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych

8. Dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych ma na celu zapewnienie zwiększenia stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego w Unii Europejskiej¹¹. W motywach tej dyrektywy wyjaśniono, że zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia pracowników oraz że różnice między przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników, mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego¹².

9. W sekcji I („Definicje i zakres”), zgodnie z definicją zawartą w art. 1 ust. 1 lit. a), „zwolnienia grupowe” to „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

- i) bądź, w okresie trzydziestu dni:
 - co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
 - co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
 - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
- ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;

¹¹ Motyw 2.

¹² Motywy 3, 4, 6.

[...]

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć¹³.

10. W sekcji II zawarto obowiązki informacyjne i konsultacyjne. I tak, pracodawca, który ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest zobowiązany do przeprowadzenia we właściwym czasie konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca w trakcie trwania konsultacji zobowiązany jest do dostarczenia im we właściwym czasie wszystkich istotnych informacji i notyfikowania im następujących kwestii: (i) przyczyn zamierzonego zwolnienia; (ii) liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia; (iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych; (iv) okresu, w którym przewidywane są zwolnienia; oraz (v) przewidzianych kryteriów selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo lub praktyka krajowa dają pracodawcy taką możliwość. Kopię zawierającą dane zawarte w pisemnym komunikacie należy przesłać właściwemu organowi władzy publicznej¹⁴.

11. Procedurę zwolnień grupowych określono w sekcji III. Procedurę tę rozpoczyna pisemne powiadomienie właściwego organu władzy publicznej o zamiarze dokonania zwolnienia grupowego¹⁵. Kopię powiadomienia należy także przesłać przedstawicielom pracowników¹⁶. Zamierzone zwolnienia grupowe stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia¹⁷. Państwa członkowskie mogą postanowić, że określonych ram czasowych nie stosuje się do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej¹⁸.

Ustawodawstwo hiszpańskie

Ustawodawstwo transponujące dyrektywę w sprawie macierzyństwa

12. Sąd odsyłający wskazuje, że dyrektywa w sprawie macierzyństwa została wdrożona w Hiszpanii w drodze Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (ustawy 39/1999 z dnia 5 listopada 1999 r. o godzeniu życia rodzinnego i zawodowego pracowników). W odniesieniu do pracownic w ciąży przewidziano dwie formy ochrony. Pierwsza z nich ma zastosowanie przez cały okres trwania stosunku pracy i związana jest z samym faktem ciąży. W przypadku zwolnienia pracownicy w ciąży (niezależnie od tego, czy pracodawca wie o jej stanie) wystarczy, że przedstawi ona dowód ciąży, a wówczas to do pracodawcy należy wskazanie obiektywnej i rozsądnej przyczyny zwolnienia. W sytuacji gdy dowód tego rodzaju zostanie przedstawiony, może to za sobą pociągnąć oświadczenie o legalności, w przeciwnym wypadku zwolnienie zostanie uznane za nieważne z mocy prawa¹⁹.

13 Istnieje powszechna zgoda co do tego, że J. Porras Guisado jest objęta zakresem dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, ponieważ nie mieści się w zakresie żadnego z wyjątków wyszczególnionych w art. 1 ust. 2 tej dyrektywy.

14 Artykuł 2 ust. 1 i 3.

15 Artykuł 3 ust. 1.

16 Artykuł 3 ust. 2.

17 Artykuł 4 ust. 1.

18 Artykuł 4 ust. 4.

19 W pytaniach prejudycjalnych (zob. pkt 21 poniżej) sąd odsyłający wskazuje, że skutek w postaci uznania zwolnienia za nieważne z mocy prawa określa się w prawie hiszpańskim jako „tutela reparativa” („ochronę reparacyjną”), które to pojęcie kontrastuje z „tutela preventiva” („ochroną prewencyjną”). Sąd ten przyrównuje art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa z „tutela preventiva”, a art. 10 pkt 3 tej dyrektywy z „tutela reparativa”.

13. Druga forma ochrony opiera się na art. 53 ust. 4 akapit pierwszy i art. 55 ust. 5 akapit pierwszy statutu pracowników, jak również na art. 8 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawy organicznej 3/2007 z dnia 22 marca 2007 r. o faktycznej równości kobiet i mężczyzn, zwanej dalej „ustawą organiczną z 2007 r.”). Przepisy te przewidują zasadniczo, że w sytuacji gdy pracownica podnosi fakt dyskryminacji, ponieważ została zwolniona z pracy ze względu na ciążę, musi ona przedstawić wystarczające dowody na okoliczność, że przesłanką do jej zwolnienia jest ciąża. Na pracodawcy spoczywa następnie ciężar dowodu na okoliczność braku dyskryminacji. Sąd odsyłający stoi na stanowisku, że druga forma ochrony nie jest przedmiotem postępowania głównego²⁰.

Ustawodawstwo transponujące dyrektywę w sprawie zwolnień grupowych

14. Pojęcie zwolnień grupowych zdefiniowano w art. 51 ust. 1 statusu pracowników jako rozwiązanie umów o pracę z przyczyn o charakterze gospodarczym, technicznym, organizacyjnym lub z przyczyn związanych z produkcją, jeśli zostały spełnione określone limity progowe. Zgodnie z art. 51 ust. 5 statutu pracowników przy wyborze pracowników do zwolnienia z pracy prawni przedstawiciele pracowników mają pierwszeństwo zachowania zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Takie pierwszeństwo może zostać też przyznane innym kategoriom pracowników, takim jak pracownicy mający rodzinę na utrzymaniu, pracownicy w określonym wieku lub osoby niepełnosprawne²¹.

15. Artykuł 13 Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (dekretu królewskiego 1483/2012 z dnia 29 października 2012 r. zatwierdzającego zasady postępowania w przypadku zwolnień grupowych, zawieszenia umów o pracę i zmniejszenia dziennego wymiaru czasu pracy) ustanawia przepisy dotyczące kryteriów wyboru pracowników w przypadku zwolnień grupowych. Artykuł 13 ust. 3 przewiduje, że końcowa decyzja o zwolnieniu grupowym musi zawierać uzasadnienie przyznania określonym pracownikom pierwszeństwa zachowania stanowiska pracy w przedsiębiorstwie.

Okoliczności faktyczne, postępowanie i pytania prejudycjalne

16. W dniu 18 kwietnia 2006 r. J. Porrás Guisado została zatrudniona przez Bankia S.A. (zwaną dalej „Bankią”). W dniu 9 stycznia 2013 r. Bankia rozpoczęła procedurę konsultacji z przedstawicielami pracowników celem przeprowadzenia zwolnienia grupowego. W dniu 8 lutego 2013 r. w ramach komisji negocjacyjnej zawarto porozumienie (zwane dalej „porozumieniem komisji negocjacyjnej”) określające kryteria wyboru pracowników objętych zwolnieniem oraz pracowników, którzy mieli zachować zatrudnienie w Bankii. Dwóm kategoriom pracowników przyznano status pierwszeństwa, a mianowicie parom małżeńskim lub będącym w związkach partnerskich oraz pracownikom, których stopień niepełnosprawności przekraczał 33%.

²⁰ Zobacz także pkt 27 i przypis 24.

²¹ Chociaż sąd odsyłający wskazuje, że w świetle prawa krajowego można by uznać, że kategoria „pracowników mających rodzinę na utrzymaniu” obejmuje pracownice w ciąży, porozumienie komisji negocjacyjnej, opisane w pkt 16 poniżej i zastosowane w niniejszej sprawie, *nie* przyznawało tym ostatnim statusu pierwszeństwa.

17. W dniu 13 listopada 2013 r. J. Porras Guisado otrzymała od Bankii pismo (zwane dalej „wypowiedzeniem”), w którym poinformowano ją o rozwiązaniu jej umowy o pracę na podstawie porozumienia komisji negocjacyjnej. W wypowiedzeniu wskazano, co następuje:

„[...] W konkretnym przypadku prowincji Barcelony, w którym wykonuje Pani pracę, po przeprowadzeniu postępowania przystąpienia do programu dobrowolnych odejść z pracy za odszkodowaniem, wyłączając osoby objęte postępowaniami mobilności geograficznej i zmianą stanowiska pracy, konieczne jest dokonanie dalszej redukcji zatrudnienia i przedsiębiorstwo jest zobowiązane rozwiązać niektóre umowy o pracę określone bezpośrednio, zgodnie z postanowieniami pkt II-B [porozumienia komisji negocjacyjnej] [...].

W związku z tym z postępowania w sprawie oceny przeprowadzonej w ramach przedsiębiorstwa w okresie konsultacji w kontekście przyjęcia [porozumienia komisji negocjacyjnej] [...] uzyskała Pani ocenę wynoszącą 6 pkt, co jest jedną z najniższych ocen prowincji Barcelona, w której wykonuje Pani pracę.

Wobec tego, stosując kryteria oceny określone w porozumieniu i ze względów tam wskazanych, pragniemy poinformować Panią, że Pani umowa o pracę zostaje rozwiązana ze skutkiem od dnia 10 grudnia 2013 r.”²².

18. W tym samym dniu na rachunek bankowy J. Porras Guisado przelano kwotę 11 782,05 EUR tytułem odszkodowania. Zgodnie z porozumieniem komisji negocjacyjnej jej stosunek pracy ustał z dniem 10 grudnia 2013 r.

19. Jessica Porras Guisado w chwili zwolnienia z pracy była w ciąży.

20. W dniu 9 stycznia 2014 r. J. Porras Guisado wniosła o przeprowadzenie postępowania pojednawczego. Postępowanie przeprowadzono w dniu 1 kwietnia 2014 r., ale zakończyło się ono niepowodzeniem. W międzyczasie, w dniu 3 lutego 2014 r., J. Porras Guisado wniosła skargę na decyzję w sprawie jej zwolnienia z pracy do Juzgado Social No 1 de Mataró (sądu pracy nr 1 w Mataró), który w dniu 25 lutego 2015 r. orzekł na korzyść Bankii.

21. Jessica Porras Guisado odwołała się od tego wyroku do sądu odsyłającego, który zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 10 pkt 1 dyrektywy [w sprawie macierzyństwa] należy interpretować w ten sposób, że określenie »szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce«, stanowiące wyjątek od zakazu zwolnienia pracownicy w ciąży [...], nie jest równoznaczne z określeniem »jeden lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem«, do którego odnosi się art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy [w sprawie zwolnień grupowych]?
- 2) Czy w przypadku zwolnienia grupowego, w celu dokonania oceny, czy istnieją wyjątki, w których art. 10 pkt 1 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa] pozwala na zwolnienie z pracy [pracownic w ciąży], konieczny jest wymóg niemożności przeniesienia pracownicy na inne stanowisko pracy, czy też wystarczy, aby pracodawca przedstawił dowody zaistnienia przyczyn gospodarczych, technicznych lub związanych z produkcją, które wpływają na jej miejsce pracy?
- 3) Czy przepisy krajowe takie jak przepisy hiszpańskie, które w celu dokonania transpozycji określonego w art. 10 pkt 1 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa] zakazu zwolnienia z pracy [pracownic w ciąży] nie zakazują takiego zwolnienia (ochrona prewencyjna), ale stanowią, że

²² W porozumieniu komisji negocjacyjnej wskazano tę datę jako datę, w której zwolnienia grupowe miały zacząć obowiązywać.

zwolnienie uznaje się za nieważne (ochrona reparacyjna), w przypadku gdy zainteresowane przedsiębiorstwo nie przedstawi powodów uzasadniających zwolnienie pracownicy, są zgodne z art. 10 pkt 1 tej dyrektywy?

- 4) Czy przepisy krajowe takie jak przepisy hiszpańskie, które nie przewidują w przypadku zwolnienia grupowego pierwszeństwa zachowania zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie dla pracownic [w ciąży], są zgodne z art. 10 pkt 1 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa]?
- 5) Czy przepisy krajowe pozwalające przedsiębiorstwu na zwolnienie kobiety w ciąży z pracy w ramach zwolnienia grupowego, tak jak w niniejszej sprawie, nie wskazując jej innych powodów uzasadniających to zwolnienie grupowe i nie przedstawiając jej wyjątkowych okoliczności, są zgodne z art. 10 pkt 2 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa]?”.

22. Uwagi na piśmie przedstawiły Bankia, rząd hiszpański i Komisja Europejska. Na rozprawie w dniu 26 stycznia 2017 r. te same strony przedstawiły swoje stanowiska ustnie.

Ocena

W przedmiocie dopuszczalności

23. Bankia podnosi, że niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny, ponieważ J. Porras Guisado nie powołała się na dyrektywę w sprawie macierzyństwa w skardze wniesionej w pierwszej instancji do Juzgado Social No 1 de Mataró (sądu pracy nr 1 w Mataró), a krajowe przepisy proceduralne wykluczają taką możliwość na późniejszym etapie. Bankia twierdzi ponadto, że J. Porras Guisado nie ma legitymacji procesowej, zgodnie z orzecznictwem hiszpańskim, do wniesienia skargi na kryteria wyboru pracowników uprawnionych do zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie, określone w porozumieniu zawartym pomiędzy Bankią a przedstawicielami pracowników.

24. Co się tyczy wspomnianych dwóch argumentów, należy zauważyć, że jurysdykcja Trybunału ogranicza się do rozstrzygnięcia wyłącznie w przedmiocie przepisów prawa Unii. Biorąc pod uwagę „podział funkcji pomiędzy [Trybunałem Sprawiedliwości] a sądem krajowym, do Trybunału nie należy badanie tego, czy postanowienie odsyłające zostało wydane zgodnie z przepisami krajowymi dotyczącymi organizacji postępowania sądowego”²³.

25. Z powyższego wynika, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie zastosowania dyrektywy w sprawie macierzyństwa

26. Bankia podnosi, że dyrektywa w sprawie macierzyństwa nie ma zastosowania do J. Porras Guisado, gdyż ta nie poinformowała swojego pracodawcy o ciąży. Artykuł 2 lit. a) tej dyrektywy wyraźnie stanowi, że wyłącznie pracownica, „która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową”, jest objęta zakresem tego przepisu.

²³ Wyrok z dnia 14 stycznia 1982 r., Reina, 65/81, EU:C:1982:6, pkt 7. Zobacz także wyrok z dnia 13 czerwca 2013 r., Promociones y Construcciones BJ 200, C-125/12, EU:C:2013:392, pkt 14 i przytoczone tam orzecznictwo. Trybunał powinien w tym zakresie oprzeć się zatem na postanowieniu wydanym przez sąd państwa członkowskiego, o ile postanowienie to nie zostało uchylone na skutek złożenia środków zaskarżenia ewentualnie przewidzianych przez prawo krajowe: zob. wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., Burtscher, C-213/04, EU:C:2005:731, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo.

27. Z okoliczności faktycznych przedstawionych w odesłaniu prejudycjalnym nie wynika jasno, kiedy J. Porrás Guisado poinformowała swojego pracodawcę o ciąży. Podczas rozprawy Bankia twierdziła, że nie była świadoma tego faktu w chwili zwolnienia jej z pracy²⁴.

28. Zgodnie z podziałem kompetencji między sądami Unii a sądami krajowymi do sądu krajowego należy zasadniczo zbadanie, czy spełnione są przesłanki faktyczne wymagające zastosowania normy Unii w sprawie toczącej się przed tym sądem, natomiast Trybunał, orzekając w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, może w razie potrzeby dostarczyć sądowi krajowemu wskazówek w dokonywanej przez niego wykładni²⁵.

29. Wobec tego w niniejszej sprawie to do sądu krajowego należy ustalenie, kiedy J. Porrás Guisado poinformowała swojego pracodawcę o ciąży. Zadaniem Trybunału jest jednak przedstawienie wytycznych w przedmiocie wykładni przepisów dyrektywy w sprawie macierzyństwa, w szczególności co do tego, czy kobieta w ciąży, która nie poinformowała swojego pracodawcy o swoim stanie, zanim została zwolniona z pracy, może skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 10 tej dyrektywy.

30. Wspomniany artykuł zakazuje zwalniania z pracy pracownic w ciąży „w rozumieniu art. 2” dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

31. Definicja ta obejmuje dwa elementy. Po pierwsze, pracownica musi być w ciąży²⁶, a po drugie, musi poinformować swojego pracodawcę o swoim stanie zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Obie przesłanki muszą być spełnione, aby pracownicę można było uznać za „pracownicę w ciąży” w rozumieniu dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

32. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału prawodawca Unii pragnął nadać pojęciu „pracownicy w ciąży” autonomiczne znaczenie właściwe prawu Unii, nawet jeśli w odniesieniu do jednego z elementów tej definicji, dotyczącego sposobu, w jaki pracownica informuje o swym stanie swego pracodawcę, odsyła ono do prawa krajowego lub praktyki krajowej²⁷.

33. W kontekście zakazu zwolnienia z pracy Trybunał dokonuje szerokiej interpretacji wymogu poinformowania pracodawcy. I tak, w wyroku Danosa Trybunał orzekł, że wymogi proceduralne nie mogą pozbawić istoty szczególnej ochrony przyznanej kobietom na mocy art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa. „Jeżeli pracodawca, który nie został formalnie poinformowany o ciąży pracownicy przez samą zainteresowaną, dowiedział się o stanie tej ostatniej w inny sposób, to dokonywanie zawężonej wykładni art. 2 lit. a) [dyrektywy w sprawie macierzyństwa] i pozbawienie danej pracownicy przewidzianej w art. 10 tej dyrektywy ochrony przed zwolnieniem byłoby sprzeczne z celem i duchem omawianej dyrektywy”²⁸.

34. Tu pragnę zwrócić uwagę na pewną sprzeczność w sformułowaniach dyrektywy w sprawie macierzyństwa. O ile inne przepisy dyrektywy (w szczególności art. 5, 6 i 7) przewidują stałą ochronę, która rozciąga się na cały okres trwania stosunku pracy, o tyle art. 10 wyróżnia się w tym względzie, ponieważ zawiera jednoznaczny zakaz zwolnienia z pracy „pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1”. Jedyne

24 Jeżeli, jak twierdzi Bankia, stan J. Porrás Guisado nie był spółce znany w chwili wystąpienia zdarzeń istotnych dla okoliczności faktycznych sprawy (a zatem nie mogła zwolnić jej z powodu ciąży), wydawałoby się, że przepisy dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana) (Dz.U. 2006, L 204, s. 23) oraz ustawodawstwo krajowe opisane w pkt 13 powyżej rzeczywiście nie mają zastosowania do sprawy w postępowaniu głównym.

25 Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 34.

26 Można by pomyśleć, że definicja rozpoczynająca się od słów: „określenie »pracownica w ciąży« oznacza pracownicę w ciąży” graniczy z tautologią. Bardziej łaskawe wyjaśnienie jest takie, że autor skupił się na wymogu, zgodnie z którym powinna ona poinformować swojego pracodawcę o swoim stanie „zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową”.

27 Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 53.

28 Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 55.

odstępstwo od tego zakazu obejmuje „szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem”, które omówię później. Tymczasem na samym początku ciąży pracownica sama nie wie, że jest w ciąży. Gdy zda sobie z tego sprawę, na pewno upłynie jakiś czas, zanim poinformuje pracodawcę o tym fakcie, wypełniając tym samym obie przesłanki objęcia zakresem definicji „pracownicy w ciąży” określonej w art. 2 lit. a). A jednak zakaz w art. 10 pkt 1 wyraźnie przewiduje, że stosuje się go „od początku ciąży” – a więc od momentu, w którym pracownica nie ma możliwości spełnić wymogu poinformowania swego pracodawcy o swoim stanie.

35. W jaki sposób rozstrzygnąć tę sprzeczność? Wydaje mi się, że istnieją dwie możliwości.

36. Pierwsza polega na tym, że o ile kobieta w ciąży poinformuje swego pracodawcę o swym stanie, i do czasu, gdy to uczyni, zakaz zwolnienia z pracy nie znajduje zastosowania. Taka wykładnia (za którą zdecydowanie opowiada się Bankia) przechyla szalę na korzyść pracodawcy. O ile nie został on poinformowany o ciąży lub nie dowiedział się o niej w inny sposób²⁹, może zwolnić daną pracownicę z pracy. Pierwszeństwo ma tu wyrażenie „pracownic[e] w rozumieniu art. 2”, kosztem przyznania pracownikom w ciąży szerszej ochrony. Taka wykładnia chroni pracownicę w ciąży, która była zapobiegliwa (lub miała szczęście) i poinformowała swego pracodawcę o swym stanie, zanim ją zwolnił (czy to w sposób indywidualny, czy w ramach zwolnienia grupowego). Jeżeli nie wie ona jeszcze, że jest w ciąży, lub nie poinformowała jeszcze swego pracodawcy o tym fakcie, gdy zwolnienie staje się skuteczne, wówczas nie jest objęta ochroną. Okres ochrony jest więc naturalnie krótszy niż ten wynikający z samego brzmienia art. 10 pkt 1.

37. Drugim rozwiązaniem byłoby przyznanie pierwszeństwa ochronie pracownic „w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego”, nawet jeżeli nie poinformowały one jeszcze swoich pracodawców o swym stanie. Taka wykładnia (za którą opowiada się, jak rozumiem, Komisja) przechyla szalę na korzyść pracownicy w ciąży. Wydaje mi się, że jest to bardziej przekonująca wykładnia.

38. Trybunał wielokrotnie stwierdzał, że „[w]łaśnie ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na sytuację fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży [...], włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży, ustawodawca Unii [...] przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając zakaz zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego”³⁰. Trybunał stwierdził także (w równie kategoriycznym tonie), że „[w] odniesieniu do wskazanego powyżej okresu art. 10 dyrektywy [w sprawie macierzyństwa] nie przewiduje żadnego wyjątku ani odstępstwa od zakazu zwolnienia pracownic w ciąży, chyba że chodzi o szczególne przypadki niezwiązane z ich stanem i pod warunkiem że pracodawca wskaże na piśmie przyczyny takiego zwolnienia”³¹. Te powtarzane stwierdzenia wskazują, że od dziesięcioleci Trybunał uważa kobiety w ciąży za grupę wymagającą szczególnego traktowania oraz że przepisy prawa zapewniające ich ochronę w miejscu pracy należy interpretować z pełnym uwzględnieniem tego faktu.

39. Jednakże w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału brak jest odniesień do wskazanej przeze mnie sprzeczności. I tak, w wyrokach *Webb* i *Tele Danmark* pracodawcy mieli pełną świadomość tego, że ich pracownice w chwili ich zwolnienia były w ciąży³². W wyroku *Webb* Trybunał badał, czy art. 2 ust. 1 dyrektywy 76/207/EWG (jednej z pierwszych dyrektyw w sprawie równego traktowania

29 Zobacz wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 53.

30 Wyrok: z dnia 11 listopada 2010 r., *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 60. Zobacz także wyroki: z dnia 11 października 2007 r., *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 30; z dnia 8 września 2005 r., *McKenna*, C-191/03, EU:C:2005:513, pkt 48; z dnia 4 października 2001 r., *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, pkt 26; z dnia 30 czerwca 1998 r., *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, pkt 18; z dnia 14 lipca 1994 r., *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, pkt 21.

31 Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 61. Zobacz także wyroki: z dnia 11 października 2007 r., *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 31; z dnia 4 października 2001 r., *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, pkt 27; z dnia 30 czerwca 1998 r., *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, pkt 18; z dnia 14 lipca 1994 r., *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, pkt 22.

32 Zobacz wyroki: z dnia 14 lipca 1994 r., *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, pkt 4; z dnia 4 października 2001 r., *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, pkt 12.

kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia)³³ w związku z art. 5 ust. 1 tej dyrektywy chronił pracownicę przed zwolnieniem z pracy, w sytuacji gdy rzeczona pracownica, zatrudniona w celu zastąpienia innej pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim, sama zaszła w ciążę. Sprawa *Tele Danmark* koncentruje się na ustaleniu, czy ochrona przed zwolnieniem z pracy przewidziana na mocy art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa nadal znajduje zastosowanie, w sytuacji gdy pracownica zatrudniona na podstawie umowy krótkoterminowej jest w ciąży w chwili zatrudnienia, ale ukrywa ten fakt. W obu sprawach Trybunał udzielił na to pytanie odpowiedzi twierdzącej³⁴. W wyroku *Danosa* Trybunał zauważył, że pewne okoliczności „zostały zakwestionowane”, na przykład to, czy pozwana spółka została poinformowana o ciąży D. Danosy: Trybunał orzekł, wychodząc z założenia, że ustalenia w przedmiocie wspomnianych kwestii leżą w gestii sądu krajowego³⁵.

40. Należy także wspomnieć o wyroku *Pontin*³⁶. W tej sprawie pracodawca (T-Comalux) zwolnił V. Pontin ze skutkiem natychmiastowym, wypowiadając jej umowę o pracę w przesłanym liście poleconym piśmie z dnia 25 stycznia 2007 r. Virginie Pontin poinformowała T-Comalux o ciąży w przesłanym liście poleconym piśmie z dnia 26 stycznia 2007 r. (*czyli następnego dnia*) i stwierdziła, że w rezultacie doręczone jej przez T-Comalux wypowiedzenie jest nieważne³⁷. W odpowiedzi na pytania sądu odsyłającego Trybunał szczegółowo odniósł się do złożonych kwestii równoważności i skuteczności krajowych środków prawnych przysługujących V. Pontin w związku ze zwolnieniem jej z pracy. Moim zdaniem Trybunał musiał dokonać tego rozstrzygnięcia przy założeniu, że V. Pontin *była* objęta ochroną przed zwolnieniem z pracy przewidzianą w art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa, transponowaną do prawa krajowego, chociaż nie poinformowała swego pracodawcy o swym stanie, zanim zwolnienie z pracy stało się skuteczne. Brak jest jednak odniesienia do tej kwestii w samym wyroku.

41. Jeżeli wymóg poinformowania pracodawcy przez pracownicę o jej stanie może być spełniony *ex post*, wówczas po otrzymaniu przez pracodawcę powiadomienia o ciąży zwolnienie z pracy staje się zwolnieniem niezgodnym z prawem w rozumieniu art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa (o ile nie zachodzą „szczególne przyczyny”). Dana pracownica, po powiadomieniu pracodawcy, bez wątplenia podlega definicji „pracownicy w ciąży” w rozumieniu art. 2 lit. a). Jeśli w takim wypadku została już zwolniona z pracy, art. 10 pkt 3 zapewnia rozwiązanie, wymagając, aby państwa członkowskie podjęły „niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1”.

42. To prawda, że przyjmując taką wykładnię, pracodawca może nieświadomie zwolnić pracownicę, której zwolnić nie miał prawa. Jeżeli jednak jego błąd zostanie mu uświadomiony niedługo po faktycznym zwolnieniu³⁸, pracodawca ma możliwość naprawienia szkody, którą nieumyślnie wyrządził pracownicy, zwalniając ją z pracy. Taki rezultat jest w pełni zgodny z celami art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

43. Można zastanowić się nad kwestią, czy istnieje limit określający, jak długo po zwolnieniu z pracy pracownica może powiadomić swego byłego pracodawcę o swym stanie i podjąć kroki w celu skorzystania z ochrony przewidzianej na mocy art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa. Mając na uwadze wskazaną wyżej sprzeczność, w ogóle nie dziwi fakt, że art. 10 nie dostarcza żadnej wyraźnej odpowiedzi na to pytanie. Wydaje mi się, że zachowując się uczciwie względem pracodawcy, zwolniona pracownica zobowiązana jest nie odkładać w sposób nieuzasadniony momentu

33 Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. 1976, L 39, s. 40).

34 Zobacz wyrok z dnia 4 października 2001 r., *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, pkt 34.

35 Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 31–37.

36 Wyrok z dnia 29 października 2009 r., *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666.

37 Wyrok z dnia 29 października 2009 r., *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666, pkt 21, 22.

38 W sprawie *Pontin* (wyrok z dnia 29 października 2009 r., C-63/08, EU:C:2009:666) pracownica poinformowała swego pracodawcę o swym stanie dzień po otrzymaniu zwolnienia (zob. pkt 40 powyżej).

powiadomienia swego pracodawcy i zgłoszenia roszczenia; przy czym należy uznać, że okres przewidziany na wykonanie pierwszego z wymienionych kroków jako wstęp do drugiego upływa z końcem okresu ochronnego określonego w art. 10 pkt 1 – czyli „do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1”. Precyzyjne określenie tego momentu zależy od sposobu, w jaki dane państwo członkowskie dokonało transpozycji dyrektywy w sprawie macierzyństwa. W przypadku zwolnionej kobiety w ciąży data może być hipotetyczna w tym sensie, że w następstwie zwolnienia z pracy mogła ona utracić możliwość skorzystania z części czy nawet całości urlopu macierzyńskiego³⁹. Sąd krajowy będzie jednak w stanie ustalić datę, w której jej urlop macierzyński *zakończyłby się*, a więc także określić, czy pracownica powiadomiła swego pracodawcę o swym stanie przed tą datą.

44. Rozpatrując tę kwestię, mam świadomość zarówno tego, że ustalenie istotnych okoliczności faktycznych należy do sądu krajowego, jak i tego, że prawo hiszpańskie (w szczególności ustawa 39/1999) wydaje się oferować ochronę niezależnie od tego, czy pracodawca miał świadomość, iż pracownica jest w ciąży⁴⁰. Podobnie dokładne określenie sposobu zastosowania przepisów prawa krajowego należy do sądu krajowego. Niemniej jednak możliwe jest, że w celu rozpoznania zawisłej przed nim sprawy sąd ten będzie musiał dokładnie ustalić, czy ochrona przed zwolnieniem z pracy, przewidziana w art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa, obejmuje swoim zakresem pracownicę, która w chwili zwolnienia z pracy w ramach procedury zwolnienia grupowego nie poinformowała swego pracodawcy o swym stanie. Z tego względu i w trosce o zapewnienie pewności prawa apelowałabym do Trybunału o wyjaśnienie tej kwestii we wskazanym przeze mnie zakresie.

45. W świetle powyższych rozważań przejdę teraz do omówienia pytań skierowanych przez sąd odsyłający.

W przedmiocie pytania pierwszego

46. Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy wyrażenie „szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce”, zezwalające na zwolnienie z pracy pracownic w ciąży (art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa), należy interpretować w ten sposób, iż odpowiada ono w pełni wyrażeniu „[...] z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem [...]”, zawartym w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, czy też pierwsze z nich jest bardziej ograniczone.

47. Bankia, rząd hiszpański i Komisja udzielają na to pytanie odpowiedzi twierdzącej.

48. Nie podzielam tego stanowiska.

W przedmiocie związku pomiędzy dyrektywą w sprawie macierzyństwa a dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych

49. Pytanie pierwsze dotyczy współzależności pomiędzy przepisami zakazującymi zwolnienia z pracy w dyrektywie w sprawie macierzyństwa a przepisami regulującymi kwestię zwolnień z pracy w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych. W pierwszej kolejności ważne jest więc wyjaśnienie związku pomiędzy tymi dwoma aktami prawnymi.

³⁹ W zakresie, w jakim przebywała ona na urlopie *macierzyńskim* w chwili zwolnienia z pracy, trudno mi wyobrazić sobie, w jaki sposób jej pracodawca mógłby w sposób wiarygodny twierdzić, że był nieświadomy jej stanu.

⁴⁰ Zobacz pkt 12 powyżej.

50. Kwestie objęte zakresem obu dyrektyw były rozpatrywane równolegle i w ramach jednego dokumentu Komisji już w 1973 r.⁴¹. W rezolucji wydanej następnie w 1974 r. Rada przyjęła takie samo podejście⁴². W takim właśnie kontekście przyjęto pierwszą dyrektywę w sprawie zwolnień grupowych w 1975 r.⁴³. Z kolei przed przyjęciem dyrektywy w sprawie macierzyństwa sprawy dotyczące pracownic w ciąży rozstrzygano poprzez odniesienie do art. 119 traktatu EWG i dyrektywy 75/117/EWG w sprawie równości wynagrodzeń⁴⁴ lub do dyrektywy 76/207/EWG w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁴⁵.

51. Zarówno dyrektywa w sprawie macierzyństwa, jak i dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych opierają się na Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników⁴⁶. Ta ostatnia odnosi się w szczególności zarówno do środków, jakie należy wprowadzić, by stworzyć mężczyznom i kobietom możliwość lepszego godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, jak i do konieczności rozwijania takich aspektów, jak informowanie, uwzględnianie opinii pracowników i współdziałanie z nimi w przypadku zwolnień grupowych⁴⁷.

52. Mając powyższe na uwadze, jest jednak jasne, że zakres obu dyrektyw nie jest tożsamy. Dyrektywa w sprawie macierzyństwa zapewnia ochronę pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, i pracownicom karmiącym piersią, których bezpieczeństwo i zdrowie wydają się wystawione na pewne zagrożenia⁴⁸. Dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych chroni pracowników, którzy mogą być objęci zwolnieniem grupowym i w związku z tym muszą być objęci szerszą ochroną⁴⁹.

53. Pracownica objęta procedurą zwolnienia grupowego, będąc w ciąży, należy do dwóch różnych grup pracowników chronionych z różnych powodów i powinna korzystać z ochrony przysługującej na mocy obu dyrektyw. Jeżeli pracownica w ciąży zostaje zwolniona z pracy w ramach procedury zwolnień grupowych, zastosowanie mają więc zarówno gwarancje przewidziane w art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa, jak i te określone w art. 2–4 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych. Zgadzam się ze stanowiskiem wyrażonym ustnie przez wszystkie strony, że oba omawiane akty prawne uzupełniają się w tym względzie.

41 Program działania w dziedzinie społecznej, COM(73) 1600 z dnia 24 października 1973 r. Zobacz w szczególności pkt 15, 19, 20, 23.

42 Rezolucja Rady z dnia 21 stycznia 1974 r. dotycząca programu działań społecznych (Dz.U. 1974, C 13, s. 1).

43 Dyrektywa Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1975, L 48, s. 29).

44 Dyrektywa Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. 1975, L 45, s. 19).

45 Dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. 1976, L 39, s. 40). Zarówno dyrektywa 75/117, jak i dyrektywa 76/207 zostały uchylone dyrektywą 2006/54. Aby zapoznać się z zarysem odpowiedniego orzecznictwa w tej kwestii, zob. opinia rzecznika generalnego D. Ruiz-Jaraba Colomera w sprawie Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:74, pkt 26.

46 Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjęta na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw lub rządów 11 państw członkowskich. Zobacz motyw piąty dyrektywy macierzyńskiej i motyw 6 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych.

47 Zobacz pkt 16, 17, 18 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników.

48 Zobacz motyw ósmy i art. 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

49 Zobacz motyw 2 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych.

W przedmiocie zakazu zwolnienia z pracy pracownic w ciąży zawartego w dyrektywie w sprawie macierzyństwa

54. Dyrektywa w sprawie macierzyństwa, którą przyjęto na podstawie art. 118a traktatu EWG (prekursora art. 153 TFUE), ma na celu sprzyjanie w miejscu pracy poprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży⁵⁰. W tym kontekście zakaz zwolnienia z pracy przewidziany w art. 10 ma na celu ochronę pracownic w ciąży z uwagi na potencjalnie negatywny wpływ ryzyka zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem na fizyczny i umysłowy stan tych pracownic⁵¹.

55. Z brzmienia art. 10 wynika, że ochrona przed zwolnieniem z pracy ma charakter obiektywny. Jest ona związana z faktem bycia w ciąży, a nie z powodami zwolnienia. Powody te stają się istotne wyłącznie w sytuacji ostatecznego zastosowania odstępstwa od zasady zakazu zwolnienia przewidzianego w art. 10 pkt 1. Artykuł ten ma więc na celu „podkreślenie wyjątkowego charakteru zwolnienia” pracownic w ciąży⁵².

56. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wyjątki od zasady należy interpretować ściśle⁵³. Ma to zastosowanie a fortiori w sytuacji, gdy zasada ma charakter ochronny (jak w niniejszej sprawie) i służy ochronie bezpieczeństwa i zdrowia grupy pracowników wymagającej szczególnego traktowania.

57. Odstępstwo od zakazu zwolnienia z pracy przewidzianego w art. 10 pkt 1 wymaga spełnienia łącznie trzech przesłanek. Po pierwsze, zwolnienie z pracy pracownic w ciąży może nastąpić, wyłącznie gdy wystąpią szczególne przyczyny niezwiązane z ciążą. Po drugie, takie przyczyny muszą być dopuszczone w prawie krajowym lub w praktyce krajowej⁵⁴. Po trzecie, w stosownych przypadkach wymagana jest zgoda odpowiednich władz. Niniejsza sprawa dotyczy pierwszej z wymienionych przesłanek. Z brzmienia tej przesłanki jasno wynika, że muszą być spełnione dwa elementy. Przyczyny, których wystąpienie powoduje, że zwolnienie pracownicy w ciąży nie jest zakazane, muszą być zarówno (i) szczególnie, jak i (ii) niezwiązane z ciążą.

58. Pojęcie „szczególnych przyczyn” należy interpretować nie tylko wąsko: powinno być ono także interpretowane zgodnie ze zwykłym znaczeniem danych terminów⁵⁵. Zwykłe znaczenie słowa „szczególne” to „niezwykłe” lub „nadzwyczajne”. Właśnie tak będę interpretować to pojęcie.

59. Określenie „niezwiązane z [ciążą]” oznacza, że zwolnienie z pracy musi opierać się na obiektywnych przesłankach, niezwiązanych ze stanem pracownicy w ciąży.

W przedmiocie zakazu zwolnienia z pracy pracownic w ciąży i dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych

60. Poprzez harmonizację zasad mających zastosowanie do zwolnień grupowych prawodawca Unii zamierzał zarówno zapewnić porównywalną ochronę praw pracowników w różnych państwach członkowskich, jak i zrównać obciążenia, jakie te zasady ochrony nakładają na przedsiębiorstwa w Unii⁵⁶.

50 Zobacz art. 1 oraz motyw pierwszy, siódmy, ósmy i dziewiąty dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

51 Zobacz motyw piętnasty dyrektywy w sprawie macierzyństwa, pkt 38 powyżej i przytoczone tam orzecznictwo.

52 Opinia rzecznika generalnego A. Tizzana w sprawie Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:316, pkt 38.

53 Wyroki: z dnia 10 listopada 2016 r., Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 29 marca 2012 r., Komisja/Polska, C-185/10, EU:C:2012:181, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo.

54 Co się tyczy drugiej przesłanki, Trybunał orzekł, że dopuszczając odstępstwa od zakazu zwolnienia z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią z przyczyn „niezwiązanych z ich stanem, dopuszczonych w prawie krajowym lub praktyce”, art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa nie wymaga od państw członkowskich wskazania szczególnych przesłanek uzasadniających zwolnienie tych pracownic. Zobacz wyrok z dnia 4 października 2001 r., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, pkt 38.

55 Wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo.

56 Wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo.

61. Zwolnienia grupowe zdefiniowano w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych jako „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem”. W kontekście tej dyrektywy pojęcie „zwolnienia” jest interpretowane przez Trybunał jako „obejm[ujące] wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody. W tym zakresie nie jest konieczne, aby przyczyny leżące u podstaw takiego zakończenia odzwierciedlały wolę pracodawcy”⁵⁷. Jest więc oczywiste, że Trybunał dokonał szerokiej wykładni tej definicji⁵⁸.

62. Czy definicja ta, a dokładniej wyrażenie „z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem”, odpowiada w pełni przesłankom zezwalającym na zwolnienie z pracy pracownic w ciąży, mianowicie „szczególny[m] przyczyn[om], niezwiązany[ym] z ich stanem”?

63. Moim zdaniem odpowiedź brzmi „nie”.

64. To prawda, że istnieje analogia pomiędzy wyrażeniem „powod[y] niezwiązany[e] z poszczególnym pracownikiem” zawartym w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych a *drugim* elementem wyjątku zezwalającego na zwolnienie z pracy pracownic w ciąży w art. 10 pkt 1 dyrektywy macierzyńskiej, czyli przyczynami „niezwiązanymi z [ciążą]”. Jednakże zwolnienia z pracy w kontekście zwolnień grupowych nie zawsze moim zdaniem spełniają *pierwszy* element wyjątku w art. 10 pkt 1 dyrektywy macierzyńskiej, mianowicie, aby przyczyny miały charakter „szczególny” – z poniżej podanych względów.

65. Po pierwsze, w definicji zwolnień grupowych zawartej w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych brak jest określenia odpowiadającego terminowi „szczególne”. Przepis ten określa bowiem *definicję*, a nie *wyjątek*. Wobec tego, o ile pierwszy z wymienionych może być zasadnie interpretowany szeroko, o tyle ten ostatni wymaga zastosowania wąskiej wykładni.

66. Po drugie, struktura i brzmienie definicji zwolnień grupowych nie odpowiadają przyczynom określanym jako „szczególne”. Obejmują one raczej sytuacje, które mogą być uznane za występujące, niestety, z pewną regularnością. Z tego względu do identyfikacji tego rodzaju zwolnień stosuje się szeroką definicję oraz trzy różne progi dla zwolnień występujących w okresie 30 dni, w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, a także odrębny próg dla zwolnień występujących w okresie 90 dni. Już samo to ostrożne rozgraniczenie sugeruje, że zwolnienia grupowe występują wystarczająco często, aby odpowiednie było dokonywanie ich klasyfikacji w zależności od okresu, rozmiaru przedsiębiorstwa oraz liczby zwolnień w danym okresie.

67. Po trzecie, geneza i historia zmian przepisów dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych także sugerują, że zwolnienia grupowe nie są czymś „szczególnym”. Wniosek Komisji dotyczący dyrektywy przekazano Radzie już w 1972 r.⁵⁹. Komisja podkreśliła w tym dokumencie, że różnice w ustawodawstwach poszczególnych państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych miały bezpośredni wpływ na funkcjonowanie wspólnego rynku. Te różnice w ustawodawstwie prowadziły do rozbieżności w warunkach konkurencji, wpływając na decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwa, w szczególności te wielonarodowe, odnośnie do rozdziału stanowisk pozostających do obsadzenia. Wobec tego były one szkodliwe dla zrównoważonego rozwoju na poziomie ogólnym i regionalnym,

57 Wyrok z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 50. Pragnę w tym miejscu podkreślić zastosowanie wyrażenia „wielkie przypadki” zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika” (wyróżnienie moje). W moim rozumieniu we wspomnianym wyroku Trybunał zastosował to wyrażenie w celu nadania pojęciu „zwolnienia” szerokiego znaczenia, zwiększając w ten sposób zakres ochrony przewidzianej w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych.

58 Wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 34.

59 Wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (przedłożony Radzie przez Komisję), COM(72) 1400.

a także utrudniały poprawę warunków życia i pracy pracowników⁶⁰. Dyrektywa 75/129, poprzedniczka dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, została należycie uchwalona na początku 1975 r. Z uwagi na ostrożne wskazanie przypadków wystąpienia zwolnień grupowych objętych jej zakresem dyrektywa ta wykazuje uderzające podobieństwo do obecnie obowiązujących przepisów⁶¹.

68. Widać zatem wyraźnie, że dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych miała na celu wprowadzenie przepisów regulujących sytuacje, które występują wystarczająco często, aby wpływać na funkcjonowanie wspólnego rynku, i które wywołują oczywiste konsekwencje w obszarze warunków życia i pracy pracowników.

69. Oczywiście mogą wystąpić sytuacje, w których dane zwolnienie grupowe można w sposób właściwy opisać mianem „szczególnej przyczyny” w rozumieniu art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa: na przykład w razie zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakończenia funkcjonowania całego sektora jego działalności. Sama dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych zawiera bowiem szczególny przepis dotyczący zwolnień będących wynikiem zaprzestania działalności przedsiębiorstwa na skutek orzeczenia sądowego, w którym to przypadku okresy oczekiwania określone w art. 4 nie mają zastosowania⁶². Przepis ten pokazuje, że w kontekście wspomnianej dyrektywy istnieją sytuacje, które rzeczywiście można uznać za wyjątkowe. Nie oznacza to w moim przekonaniu, że *każde* zwolnienie grupowe stanowi „szczególną przyczynę” dla celów odstępstwa od zakazu zwolnienia z pracy w art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa⁶³.

70. A zatem, podsumowując, przesłanek, zgodnie z którymi art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa zezwala na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży, czyli „szczególn[ych] przyczyn niezwiązanych z [jej] stanem, dopuszczon[ych] w prawie krajowym lub praktyce”, nie należy interpretować jako odpowiadających w pełni wyrażeniu „z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem” z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych. Jeżeli wymagają tego okoliczności, daną sytuację prowadzącą do zwolnienia grupowego można uznać za „szczególną przyczynę” w rozumieniu pierwszego z wymienionych przepisów. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy takie okoliczności wystąpiły.

W przedmiocie pytania drugiego

71. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza do uzyskania wytycznych co do tego, czy art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa wymaga, aby w ramach zwolnienia grupowego powołanie wyjątku dotyczącego „szczególnych przyczyn”, zezwalającego na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży, uzależnione było od braku możliwości przeniesienia tej pracownicy na inne stanowisko pracy. Pytanie to jest powiązane z pytaniem pierwszym, ponieważ dotyczy zakresu pojęcia „szczególnych przyczyn” na gruncie art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

72. W tym względzie z przeprowadzonej przeze mnie powyżej analizy pojęcia „szczególnych przyczyn” w kontekście art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa oraz definicji zwolnień grupowych⁶⁴ można wysnuć wniosek, iż w celu zagwarantowania, że zwolnienie pracownicy w ciąży jest zgodne z prawem, nie wystarczy powołać przyczyny mającej wpływ na jej stanowisko pracy w kontekście

60 Zobacz motyw drugi wniosku dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (przedłożonego Radzie przez Komisję), COM(72) 1400.

61 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych.

62 Artykuł 4 ust. 4 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych.

63 W tym miejscu, co nie jest typowe, nie przychyliam się do stanowiska wyrażonego obiter przez mojego szacownego kolegę, nieżyjącego już rzecznika generalnego D. Ruiza-Jaraba Colomera w opinii w sprawie *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:267 (sprawa nie dotyczyła kwestii zwolnień grupowych). W tej opinii rzecznik generalny D. Ruiz-Jarabo Colomer zasugerował (w pkt 44), że „zwolnienie grupowe z przyczyn finansowych, technicznych, organizacyjnych czy produkcyjnych, mających wpływ na przedsiębiorstwo” spełniałoby wymóg „szczególnych przyczyn niezwiązanych z [ciążą]”.

64 Zobacz pkt 58 i 64–68 powyżej.

zwolnienia grupowego (czy też poza tym kontekstem). Konieczny jest brak jakiejkolwiek potencjalnej możliwości przeniesienia pracownicy w ciąży na inne odpowiednie stanowisko. Jeżeli na przykład wszystkie stanowiska sekretarskie oprócz jednego są objęte zwolnieniem, a to jedno stanowisko jest już obsadzone, można zasadnie oczekiwać, że pracodawca przeniesie pracownicę w ciąży na to stanowisko, a nie na stanowisko kierowcy czy spawacza. Możliwe też, że funkcjonowanie całego sektora działalności tego przedsiębiorstwa zostaje zakończone, wskutek czego znika zapotrzebowanie na zestaw umiejętności tej pracownicy⁶⁵.

73. Wobec tego, podsumowując, art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji gdy pracownica w ciąży potencjalnie może zostać przeniesiona na inne odpowiednie stanowisko w kontekście zwolnienia grupowego, odstępstwo od zakazu zwolnienia z pracy przewidziane w tym przepisie nie ma zastosowania. Rozstrzygnięcie, czy mamy do czynienia z taką sytuacją, należy do sądu krajowego.

W przedmiocie pytań trzeciego, czwartego i piątego

74. Poprzez pytania trzecie, czwarte i piąte w brzmieniu przedstawionym przez sąd odsyłający do Trybunału zwrócono się o rozstrzygnięcie w przedmiocie zgodności szeregu przepisów prawa krajowego z prawem Unii.

75. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie jest rolą Trybunału rozstrzyganie, w ramach postępowania w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE, w przedmiocie zgodności przepisów prawa krajowego z prawem Unii⁶⁶. Natomiast zadaniem Trybunału jest dostarczyć sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni prawa unijnego, które mogą mu być pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa wewnętrznego z uregulowaniami unijnymi⁶⁷. W tym celu Trybunał musi w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania⁶⁸. Podejmę się zatem tego zadania.

W przedmiocie pytania trzeciego

76. Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa wymaga od państw członkowskich zapewnienia pracownicy w ciąży zarówno ochrony przed samym niezgodnym z prawem zwolnieniem (ochrona prewencyjna), jak i ochrony przed konsekwencjami niezgodnego z prawem zwolnienia (ochrona reparacyjna).

77. Zdaniem sądu odsyłającego ustawodawstwo hiszpańskie zapewnia pracownikom w ciąży jedynie ochronę reparacyjną. Sąd ten uważa jednak, że art. 10 pkt 1 dotyczy ochrony prewencyjnej, natomiast art. 10 pkt 3 obejmuje ochronę reparacyjną.

78. Bankia, rząd hiszpański i Komisja podnoszą, że ustawodawstwo hiszpańskie jest zgodne z dyrektywą w sprawie macierzyństwa.

⁶⁵ Zobacz pkt 69 powyżej.

⁶⁶ Zobacz między innymi wyrok z dnia 18 maja 2017 r., Lahorgue, C-99/16, EU:C:2017:391, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

⁶⁷ Wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 30.

⁶⁸ Wyrok z dnia 20 października 2016 r., Danqua, C-429/15, EU:C:2016:789, pkt 36.

79. Trybunał wyjaśnił już, że „w ramach stosowania art. 10 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa] państwa członkowskie nie mogą zmieniać zakresu pojęcia »zwolnienia«, negując tym samym zakres ochrony wynikającej z tego przepisu i ograniczając jego skuteczność”⁶⁹. W związku z powyższym państwa członkowskie muszą należycie transponować do prawa krajowego ochronę przed zwolnieniem z pracy określoną w dyrektywie w sprawie macierzyństwa.

80. Czy ustawodawstwo krajowe, które zapewnia ochronę przed konsekwencjami niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy (ochronę reparacyjną), ale nie przewiduje odrębnego przepisu szczególnego gwarantującego ochronę przed samym niezgodnym z prawem zwolnieniem (ochronę prewencyjną), spełnia wymogi przewidziane zarówno w art. 10 pkt 1, jak i w art. 10 pkt 3 dyrektywy w sprawie macierzyństwa?

81. Moim zdaniem zarówno cel, jak i brzmienie dyrektywy w sprawie macierzyństwa wskazują, że odpowiedź na to pytanie brzmi „nie”.

82. Dyrektywa ta ma na celu ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży. Zwolnienie z pracy może mieć negatywny wpływ na ich stan fizyczny i umysłowy⁷⁰. Z brzmienia motywu piętnastego, tytułu art. 10 („Zakaz zwolnienia z pracy”), jak i z brzmienia art. 10 pkt 1, który jednoznacznie zobowiązuje państwa członkowskie do „pod[jęcia] niezbędn[ych] środk[ów] zakazuj[ących] zwolnień [pracownic w ciąży]”, wynika jasno, że głównym celem tego artykułu według prawodawcy Unii była ochrona pracownic w ciąży przed zwolnieniem z pracy. Jeżeli pomimo tego zakazu pracownica w ciąży zostaje w rzeczywistości zwolniona (niezgodnie z prawem), art. 10 pkt 3 wymaga następnie od państw członkowskich zagwarantowania, że pracownica jest „[chroniona] przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy [art. 10 pkt 1]”.

83. To prawda, że we wspomnianym motywie mowa jest (co ciekawe) jedynie o „ryzyk[u] zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem”, wywołującym tak negatywne skutki. Niemniej jednak to samo ryzyko zwolnienia z pracy może prowadzić do takich skutków. Zwolnienie, przerwanie kariery i bezrobocie wiążą się dla pracownicy w ciąży z rozczarowaniem, stresem i niepewnością. Taka sytuacja może mieć przypuszczalnie negatywny wpływ na jej stan fizyczny i umysłowy, w tym, jak opisał to Trybunał, może powodować „szczególnie poważne ryzyko” dobrowolnego przerwania ciąży⁷¹.

84. Potencjalne środki prawne uzyskane ex post po zakończeniu postępowania sądowego, takie jak postanowienie o przywróceniu pracownicy w ciąży na stanowisko pracy, wypłata zaległego wynagrodzenia lub przyznanie odszkodowania, z pewnością będą pomocne w łagodzeniu konsekwencji niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy. Jest jednak z gruntu nieprawdopodobne, aby całkowicie cofnąć negatywny wpływ pierwotnego czynu bezprawnego na stan umysłowy i fizyczny.

85. W tym miejscu należy przypomnieć, że Trybunał dokonał już szerokiej wykładni faktycznego zakazu zwolnienia z pracy. W wyroku Paquay Trybunał orzekł, że „[w] świetle celów realizowanych przez [dyrektywę w sprawie macierzyństwa], a w szczególności celów realizowanych przez jej art. 10, należy zwrócić uwagę, że zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka⁷²”. Z rzeczonego wyroku jasno wynika, że dla spełnienia wymogów art. 10 pkt 1 konieczne jest zapewnienie *szerokiego zakazu samego zwolnienia z pracy*.

69 Wyrok z dnia 11 października 2007 r., Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 32.

70 Artykuł 1 i motyw piętnasty dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

71 Zobacz wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo. W wyroku tym Trybunał w sposób wystarczająco jasny wskazuje, że skutki te mogą wynikać z samego ryzyka zwolnienia z pracy.

72 Wyrok z dnia 11 października 2007 r., C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 33.

86. Wobec tego według mnie art. 10 zawiera dwa odrębne wymogi, jeden o charakterze prewencyjnym (art. 10 pkt 1), a drugi o charakterze naprawczym (art. 10 pkt 3). Przepisy krajowe obejmujące jedynie element naprawczy, niezależnie od tego, jak skutecznie realizują to zadanie, nie mogą wypełniać obowiązku zapewnienia, jako pierwszej linii ochrony, zakazu zwolnienia z pracy pracownic w ciąży z zastrzeżeniem „szczególnych przyczyn” objętych odstępstwem z art. 10 pkt 1.

87. Pragnę jedynie dodać, że właściwe przepisy ustawodawstwa hiszpańskiego stanowią, że niezgodne z prawem zwolnienie z pracy jest „nieważne z mocy prawa”⁷³. Dokładne konsekwencje tej nieważności jest regulowane przez prawo krajowe i sąd krajowy. Wydaje się jednak, że z opisu przedstawionego przez sąd odsyłający odnośnie do stosowania prawa krajowego oraz ze sposobu, w jaki sąd ten sformułował swoje pytanie trzecie, można wnioskować, iż wspomniany środek prawny zapewnia raczej ochronę reparatorną niż ochronę prewencyjną. Jeżeli tak jest – o ile taki stan rzeczy może spełniać wymogi art. 10 pkt 3 dyrektywy w sprawie macierzyństwa – nie wydaje się, że spełnione są wymogi art. 10 pkt 1.

88. A zatem, podsumowując, art. 10 dyrektywy w sprawie macierzyństwa wymaga od państw członkowskich zapewnienia pracownicom w ciąży zarówno ochrony przed samym zwolnieniem z pracy (w celu wypełnienia zobowiązań na mocy art. 10 pkt 1), jak i ochrony przed konsekwencjami zwolnienia z pracy zakazanego na gruncie art. 10 pkt 1, do którego mimo wszystko doszło (w celu wypełnienia zobowiązań na mocy art. 10 pkt 3).

W przedmiocie pytania czwartego

89. Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający zwraca się zasadniczo z pytaniem, czy art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa zobowiązuje państwa członkowskie do uchwalenia odpowiednich regulacji w celu zapewnienia, by w przypadku zwolnienia grupowego pracownice w ciąży korzystały z pierwszeństwa w zakresie zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie, w którym są zatrudnione.

90. Bankia, rząd hiszpański i Komisja udzielają na to pytanie odpowiedzi przeczącej.

91. Pytanie to dotyczy możliwości „zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie”, podczas gdy pytanie drugie odnosiło się do „przeniesienia na inne stanowisko”. Wspomniane dwa pojęcia nie są synonimiczne. Jeżeli stanowisko zajmowane obecnie przez pracownicę w ciąży przestaje istnieć, może ona zostać przeniesiona na inne stanowisko wyłącznie wówczas, gdy istnieje wakat na tym stanowisku (lub jeżeli można go stworzyć poprzez przeniesienie innego pracownika na jeszcze inne stanowisko, a następnie przeniesienie pracownicy w ciąży na zwolnione w ten sposób stanowisko). „Zachowanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie” oznacza, że niezależnie od wszystkiego pracownica w ciąży będzie kontynuować zatrudnienie. Może to być możliwe do osiągnięcia poprzez przeniesienie jej na inne wolne stanowisko, ale może to również oznaczać przeniesienie jej na inne stanowisko i zwolnienie pracownika dotychczas je zajmującego lub utrzymanie jej na tym samym stanowisku, usunięcie innego stanowiska i w ten sposób pozbawienie pracy pracownika, który je zajmuje. Obowiązek „zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie” zapewniłby zatem pracownicy w ciąży większą ochronę niż obowiązek pracodawcy polegający jedynie na próbie „przeniesienia na inne stanowisko”. Sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału z pytaniem, czy dyrektywa w sprawie macierzyństwa nakłada na państwa członkowskie obowiązek uchwalenia odpowiednich regulacji w celu przyznania pracownicom w ciąży „pierwszeństwa” przed innymi kategoriami pracowników w przypadku zwolnień grupowych. Sąd ten nie stawia pytania, czy istnieje bezwzględny obowiązek zachowania zatrudnienia. Pragnę tu od razu zaznaczyć, że z uwagi na odstępstwo w przypadku „szczególnych przyczyn”, zawarte w art. 10 pkt 1, nie ulega wątpliwości, że dyrektywa w sprawie macierzyństwa nie nakłada żadnego tego rodzaju bezwzględnego obowiązku.

⁷³ Zobacz pkt 12 powyżej.

92. Za punkt wyjścia dla moich rozważań w przedmiocie tego pytania przyjmuję cel ochronny dyrektywy w sprawie macierzyństwa, zakaz zwolnienia z pracy z art. 10 pkt 1 tej dyrektywy oraz ograniczone odstępstwo, które przepis ten zawiera, zezwalające na zwolnienie pracownicy w ciąży wyłącznie w przypadku wystąpienia „szczególnych przyczyn”. Zakładając, że dokonano prawidłowej transpozycji wspomnianych elementów do prawa krajowego, ustawodawstwo krajowe wynikające z takiej transpozycji powinno zwykle zapewniać faktyczne zachowanie przez pracownicę w ciąży zatrudnienia w przypadku zwolnienia grupowego.

93. W tym względzie, w sytuacji gdy ustawodawstwo krajowe lub praktyka krajowa *przewidują* wyraźnie – w uzgodnieniach regulujących kwestię zwolnień grupowych – pierwszeństwo zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie, przysługujące innym wskazanym tam grupom pracowników (takim jak pracownicy mający rodzinę na utrzymaniu czy pracownicy niepełnosprawni), może się to w konsekwencji wiązać z ryzykiem, że zarówno pracodawca, jak i przedstawiciele pracowników będą nieumyślnie pomijać wymogi określone w „zwykłych” uregulowaniach krajowych, chroniące pracownice w ciąży przed zwolnieniem z pracy, o ile nie wystąpią szczególne przyczyny. Jeżeli tak się stanie i pracownica w ciąży zostanie zwolniona tylko w wyniku zastosowania ogólnych kryteriów uzgodnionych dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, w którym planowane jest zwolnienie grupowe, zwolnienie tej pracownicy będzie niezgodne z prawem.

94. Mając powyższe na uwadze, w dyrektywie w sprawie macierzyństwa brak jest odrębnego wymogu w postaci nakładanego na państwo członkowskie *obowiązku* w zakresie uchwalenia odrębnego prawa szczególnego przyznającego pracownikom w ciąży „pierwszeństwo zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie” w przypadku zwolnienia grupowego. Obowiązku takiego (co nie dziwi) nie znajdujemy także w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych.

95. Należy w tym miejscu przypomnieć, że Trybunał miał już okazję odnieść się do analogicznego pytania w sprawie Jiménez Melgar, która dotyczyła nieprzedłużenia z pracownicą w ciąży umowy o pracę na czas określony⁷⁴. W tamtej sprawie jedna z rozpatrywanych kwestii dotyczyła ustalenia, czy „zezwalając na odstępstwa od zakazu zwolnienia z pracy pracownic w ciąży [...] z przyczyn »niezwiązanych z ich stanem, dopuszczonych w prawie krajowym lub praktyce«, art. 10 pkt 1 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa] wymaga od państw członkowskich wskazania powodów zwolnienia tych pracownic”. Trybunał orzekł, że art. 10 pkt 1 nie wymaga od państw członkowskich wskazania szczególnych przesłanek uzasadniających zwolnienie z pracy takich pracownic, lecz że skoro dyrektywa w sprawie macierzyństwa ustanawia przepisy minimalne, w żadnym wypadku nie stoi ona na przeszkodzie ustanowieniu przez państwa członkowskie wyższego stopnia ochrony wspomnianych pracownic, gdyby taka była wola tych państw⁷⁵.

96. Stosując ten sam tok rozumowania w niniejszej sprawie, uważam, że art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa nie wymaga od państw członkowskich ustanowienia przepisów szczególnych dotyczących przyznania pracownikom w ciąży pierwszeństwa w zakresie zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie w przypadku zwolnienia grupowego. Państwa członkowskie zachowują swobodę w ustanawianiu takich przepisów w drodze dodatkowej ochrony lub w interesie pewności prawa, jeżeli taka jest ich wola.

74 Wyrok z dnia 4 października 2001 r., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509. W tamtej sprawie Trybunał stwierdził (w pkt 47), że „choćby zakaz zwolnienia z pracy określony w art. 10 [dyrektywy w sprawie macierzyństwa] stosuje się zarówno do umów o pracę na czas nieokreślony, jak i do tych na czas określony, nieprzedłużenie takiej umowy w chwili wygaśnięcia, zgodnie z jej postanowieniami, nie może być uznane za zwolnienie zakazane na gruncie wspomnianego przepisu. Jednakże w sytuacji gdy nieprzedłużenie umowy o pracę na czas określony jest motywowane ciążą pracownicy, fakt ten stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, sprzeczną z art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 dyrektywy 76/207”.

75 Wyrok z dnia 4 października 2001 r., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, pkt 37, 38.

W przedmiocie pytania piątego

97. Poprzez pytanie piąte sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy pismo z wypowiedzeniem, takie jak to przesłane w niniejszej sprawie, w której pracownica w ciąży została zwolniona w ramach zwolnienia grupowego, spełnia wymogi art. 10 pkt 2 dyrektywy w sprawie macierzyństwa, nawet jeżeli brak w nim odniesienia do jakichkolwiek szczególnych przesłanek uzasadniających jej zwolnienie oprócz przesłanek stanowiących podstawę zwolnienia grupowego.

98. Rząd hiszpański i Komisja udzieliły odpowiedzi twierdzącej. Bankia podniosła na rozprawie, że poinformowanie pracownicy na piśmie o powodach jej zwolnienia jest wystarczające.

99. Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych stanowi, że zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej 30 dni po powiadomieniu tego organu, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

100. Artykuł 10 pkt 2 dyrektywy w sprawie macierzyństwa wprowadza właśnie takie indywidualne prawo na rzecz pracownic w ciąży. Dla swojej ważności wypowiedzenie adresowane do takiej pracownicy musi (i) być sporządzone na piśmie oraz (ii) zawierać należycie uzasadnione powody zwolnienia. Piąte pytanie prejudycjalne dotyczy tego drugiego elementu.

101. Moim zdaniem wyrażenie „należycie uzasadnione powody” oznacza, że po pierwsze, wypowiedzenie musi podawać powody zwolnienia oraz, po drugie, powody te muszą spełniać wymogi określone w dyrektywie w sprawie macierzyństwa.

102. Odpowiednich wymogów dyrektywy w sprawie macierzyństwa można doszukać się w odstępstwie od zakazu zwolnienia z pracy zawartym w art. 10 pkt 1. Wypowiedzenie musi zatem określać okoliczności faktyczne i tok rozumowania, na którym opiera się pracodawca w celu zaklasyfikowania pracownicy w ciąży, którą chce zwolnić, do grupy objętej zakresem „szczególnych przyczyn, niezwiązanych z [ciążą]”, dopuszczających zwolnienie pracownicy w ciąży.

103. W kontekście zwolnień grupowych wypowiedzenie, które ogranicza się do podania ogólnych powodów zwolnienia i kryteriów wyboru, bez wyjaśnienia, dlaczego zwolnienie pracownicy w ciąży jest dopuszczalne z uwagi na konkretne okoliczności faktyczne, które stanowią „szczególne przyczyny” pozwalające na przeprowadzenie danego zwolnienia grupowego, nie spełnia tych kryteriów.

104. Co się dzieje w przypadku, gdy pracodawca dowiaduje się o tym, że dana pracownica jest w ciąży, dopiero po doręczeniu jej wypowiedzenia? Wydaje mi się, że po powzięciu informacji o tym fakcie pracodawca winien następnie ponownie rozpatrzyć zwolnienie w świetle zakazu przewidzianego w art. 10 pkt 1 dyrektywy w sprawie macierzyństwa, transponowanej do ustawodawstwa krajowego. Pracodawca może utrzymać zwolnienie w mocy tylko wtedy, gdy stwierdzi, że zwolnienie grupowe, o którym mowa, należy do kategorii „szczególnych przyczyn”, określonej w art. 10 pkt 1. W takich okolicznościach wymagane będzie doręczenie nowego wypowiedzenia, zgodnego z warunkami określonymi w art. 10 pkt 2 dyrektywy w sprawie macierzyństwa.

105. Podsumowując zatem, aby wypowiedzenie spełniało wymogi art. 10 pkt 2 dyrektywy w sprawie macierzyństwa, musi ono zostać sporządzone na piśmie i zawierać należycie uzasadnione powody zwolnienia, odnoszące się do szczególnych przyczyn niezwiązanych z ciążą, które dopuszczają zwolnienie z pracy. Rozstrzygnięcie, czy mamy do czynienia z taką sytuacją, należy do sądu krajowego.

Wnioski

106. W świetle wszystkich powyższych rozważań sugeruję, aby na pytania skierowane przez Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sąd najwyższy Katalonii, Hiszpania) Trybunał odpowiedział w sposób następujący:

- Przesłanek, zgodnie z którymi art. 10 pkt 1 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią zezwala na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży, nie należy interpretować jako odpowiadających w pełni wyrażeniu „z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem” z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Jeżeli wymagają tego okoliczności, dana sytuacja prowadząca do zwolnienia grupowego może zostać uznana za „szczególną przyczynę” w rozumieniu pierwszego z wymienionych przepisów. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy takie okoliczności wystąpiły.
- Artykuł 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji gdy pracownica w ciąży potencjalnie może zostać przeniesiona na inne odpowiednie stanowisko w kontekście zwolnienia grupowego, odstępstwo od zakazu zwolnienia z pracy przewidziane w tym przepisie nie ma zastosowania. Rozstrzygnięcie, czy mamy do czynienia z taką sytuacją, należy do sądu krajowego.
- Artykuł 10 dyrektywy 92/85 wymaga od państw członkowskich zapewnienia pracownikom w ciąży zarówno ochrony przed samym zwolnieniem z pracy (w celu wypełnienia zobowiązań na mocy art. 10 pkt 1), jak i ochrony przed konsekwencjami zwolnienia z pracy zakazanego na gruncie art. 10 pkt 1, do którego mimo wszystko doszło (w celu wypełnienia zobowiązań na mocy art. 10 pkt 3).
- Artykuł 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 nie wymaga od państw członkowskich ustanowienia przepisów szczególnych dotyczących przyznania pracownikom w ciąży pierwszeństwa w zakresie zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie w przypadku zwolnienia grupowego. Państwa członkowskie zachowują swobodę w ustanawianiu takich przepisów w drodze dodatkowej ochrony lub w interesie pewności prawa, jeżeli taka jest ich wola.
- Aby wypowiedzenie spełniało wymogi art. 10 pkt 2 dyrektywy 92/85, musi ono zostać sporządzone na piśmie i zawierać należycie uzasadnione powody zwolnienia, odnoszące się do szczególnych przyczyn niezwiązanych z ciążą, które dopuszczają zwolnienie z pracy. Rozstrzygnięcie, czy mamy do czynienia z taką sytuacją, należy do sądu krajowego.