



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 22. februára 2018\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 92/85/EHS – Opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok – Článok 2 písm. a) – Článok 10 body 1 až 3 – Zákaz prepustenia pracovníčky počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky – Pôsobnosť – Výnimočné prípady nesúvisiace so stavom tehotných pracovníčok – Smernica 98/59/ES – Hromadné prepúšťanie – Článok 1 ods. 1 písm. a) – Dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov – Tehotná pracovníčka prepustená v rámci hromadného prepúšťania – Dôvod prepustenia – Prednostné právo pracovníčok naďalej pracovať – Prednosť preradenia“

Vo veci C-103/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko) z 20. januára 2016 a doručený Súdnemu dvoru 19. februára 2016, ktorý súvisí s konaním:

**Jessica Porras Guisado**

proti

**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),**

za účasti:

**Ministerio Fiscal,**

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory L. Bay Larsen, sudcovia J. Malenovský, M. Safjan (spravodajca), D. Šváby a M. Vilaras,

\* Jazyk konania: španielčina.

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 26. januára 2017,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Bankia SA, v zastúpení: C. Rodríguez Elias a V. García González, abogados,
- španielska vláda, v zastúpení: M. J. García-Valdecasas Dorrego a A. Gavela Llopis, splnomocnené zástupkyne,
- Európska komisia, v zastúpení: C. Valero, A. Szymtkowska a S. Pardo Quintillán, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 14. septembra 2017,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 10 bodov 1 a 2 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110), ako aj článku 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Jessicou Porrasovou Guisadovou na jednej strane a spoločnosťou Bankia SA, rôznymi odborovými sekciami a Fondo de Garantía Salaría (Fogasa) (Mzdový garančný fond, Španielsko) na strane druhej, vo veci zákonnosti prepustenia, ktoré sa týkalo pani Porrasovej Guisadovej, v rámci hromadného prepúšťania, počas ktorého bola tehotná.

### **Právny rámec**

#### ***Právo Únie***

##### *Smernica 92/85*

- 3 Podľa prvého, siedmeho, ôsmeho a pätnásteho odôvodnenia smernice 92/85:

„keďže článok 118a [Z]mluvy [o EHS] stanovuje, že Rada prostredníctvom smerníc prijme minimálne požiadavky na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, najmä v pracovnom prostredí;

...

keďže článok 15 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci [(Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)] stanovuje, že osobitne citlivé rizikové skupiny treba chrániť pred nebezpečenstvami, ktoré im špecificky hrozia;

keďže tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia;

...

keďže riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom môže nepriaznivo ovplyvňovať telesný a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok; keďže treba zabezpečiť zákaz prepustenia z uvedených dôvodov.“

- 4 Článok 1 smernice 92/85, nazvaný „Účel“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS, je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.“

- 5 Článok 2 smernice 92/85 s názvom „Definície“ stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

- a) tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;
- b) pracovníčkou krátko po pôrode sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
- c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

- 6 Článok 10 uvedenej smernice, nazvaný „Zákaz prepustenia“, stanovuje:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;
2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;
3. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.“

Smernica 98/59

7 V zmysle odôvodnení 2 až 4 a 7 smernice 98/59:

„(2) keďže je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva;

(3) keďže napriek vzrastajúcemu zblížovaniu stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov;

(4) keďže tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu;

...

(7) keďže táto aproximácia musí byť preto podporovaná za súčasného udržania zlepšovania podmienok v zmysle článku 117 [Z]mluvy [o EHS].“

8 Článok 1 tejto smernice s názvom „Vymedzenie a pôsobnosť“ vo svojom odseku 1 písm. a) stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice:

a) ‚hromadné prepúšťanie‘ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

i) buď počas obdobia 30 dní:

– aspoň 10 v zariadeniach, ktoré [zvyčajne – *neoficiálny preklad*] zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

– aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,

– aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,

ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení.“

9 Článok 2 uvedenej smernice s názvom „Informácie a porady“ vo svojich odsekoch 1 až 3 stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľa včas v priebehu porád:

- a) poskytnú im všetky príslušné informácie a
- b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:
  - i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
  - ii) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;
  - iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;
  - iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;
  - v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;
  - vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).“

### Španielske právo

- 10 Článok 51 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prepracované znenie Zákonníka práce, ktoré vyplýva z kráľovského legislatívneho dekrétu č. 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654), v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“) o hromadnom prepúšťaní, stanovuje:

„1. Na účely ustanovení [Zákonníka práce] sa za hromadné prepúšťanie považuje ukončenie pracovných zmlúv z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, pokiaľ sa počas 90 dní toto ukončenie týka aspoň:

- a) 10 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú menej než 100 zamestnancov;
- b) 10 % počtu zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú od 100 do 300 zamestnancov;
- c) 30 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú viac než 300 zamestnancov.

Platí, že hospodárske dôvody sú splnené, ak z výsledkov hospodárenia podniku vyplýva nepriaznivá hospodárska situácia, a to v prípadoch, keď skutočne vzniknú alebo sa predpokladajú straty alebo keď dochádza k sústavnému poklesu jeho úrovne bežných príjmov alebo predaja. V každom prípade platí, že pokles je trvalý, ak je počas troch po sebe nasledujúcich štvrtrokov úroveň bežných príjmov alebo predaja v každom štvrtroku nižšia, než aká bola zaznamenaná v tom istom štvrtroku predchádzajúceho roka.

...

2. Hromadnému prepúšťaniu musí predchádzať obdobie rokovaní s právnymi zástupcami zamestnancov počas obdobia maximálne 30 kalendárnych dní alebo 15 dní v prípade podnikov s menej ako 50 zamestnancami. Rokovania s právnymi zástupcami zamestnancov sa musia týkať prinajmenšom možností, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo ako obmedziť jeho rozsah a ako zmierniť jeho následky prijatím doplnujúcich sociálnych opatrení, ako sú pomoc pri preraďovaní, preškolovanie alebo profesionálna rekvalifikácia s cieľom zlepšiť ich zamestnanosť. Porady prebiehajú v rámci jedinej osobitnej vyjednávacej skupiny s tým, že v prípade, ak existujú viaceré pracoviská, táto skupina sa zameriava len na pracoviská, ktorých sa týka hromadného prepúšťania. ...

...

Podnikateľ oznámi začatie obdobia rokovaní právnym zástupcom zamestnancom listom, ktorého rovnopis sa doručí úradu práce. Uvedený list obsahuje nasledujúce skutočnosti:

- a) špecifikácia dôvodov hromadného prepúšťania v súlade s odsekom 1;
- b) počet zamestnancov dotknutých prepúšťaním a kategórie zamestnancov, do ktorých sú zaradení;
- c) počet zamestnancov, ktorí boli zvyčajne zamestnaní počas posledného roka a kategórie zamestnancov, do ktorých sú zaradení;
- d) obdobie, počas ktorého sa má prepúšťanie stať účinným;
- e) kritériá, ktoré sa zohľadňujú pri určení zamestnancov, ktorých sa prepúšťanie týka;
- f) rovnopis oznámenia, ktorým sa oznamuje úmysel začať hromadné prepúšťanie a ktoré zašle vedenie podniku zamestnancom alebo ich zástupcom;
- g) totožnosť zástupcov zamestnancov pôsobiacich v osobitnej vyjednávací skupine, alebo prípadne skutočnosť, že táto osobitná vyjednávací skupina nebola vytvorená v zákonných lehotách;

...

5. V prípadoch uvedených v tomto článku majú právni zástupcovia zamestnancov prednostné právo naďalej pracovať v podniku. Prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohody uzavretej počas obdobia rokovaní, môže byť toto prednostné právo priznané aj iným skupinám, ako napríklad zamestnancom s rodinami, zamestnancom, ktorí dosiahli určitý vek a zdravotne postihnutým osobám.

...“

- 11 Článok 52 Zákonníka práce týkajúci sa ukončenia pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov stanovuje:

„Pracovnú zmluvu možno ukončiť:

...

- c) ak nastane jeden z dôvodov uvedených v článku 51 ods. 1 [Zákonníka práce] a ak sa výpoveď týka nižšieho počtu zamestnancov, než je maximálny počet stanovený v tomto ustanovení.

...“

- 12 Článok 53 Zákonníka práce týkajúci sa formy a účinkov ukončenia pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov znie takto:

„1. Prijatie dohody o ukončení pracovnej zmluvy podľa predchádzajúceho článku je podmienené nasledujúcimi podmienkami:

- a) zamestnanec musí byť v písomnom oznámení oboznámený s dôvodmi prepustenia;
- b) zamestnávateľ musí zamestnancovi vyplatiť súčasne s odovzdaním písomného oznámenia odstupné, ktoré zodpovedá 20 dňom mzdy za každý odpracovaný rok, pričom obdobia kratšie ako jeden rok sú zohľadňované pomerne na základe odpracovaných mesiacov, pričom celková suma nemôže presiahnuť výšku 12 mesačných platieb.



Ak je rozhodnutie o prepustení na základe článku 52 písm. c) [Zákonníka práce] založené na hospodárskych dôvodoch a táto hospodárska situácia bráni tomu, aby bolo zamestnancovi vyplatené odstupné uvedené v predchádzajúcom pododseku, zamestnávateľ ho nemusí vyplatiť, pokiaľ v písomnom oznámení uvedie, že nie je schopný odstupné vyplatiť bez toho, aby bolo dotknuté právo zamestnanca uplatniť svoje právo na jeho vyplatenie, hneď ako výpoveď nadobudne účinnosť.

- c) zamestnávateľ musí poskytnúť výpovednú lehotu v dĺžke 15 dní, ktorá plynie od doručenia osobného oznámenia zamestnancovi do ukončenia pracovnej zmluvy. V prípade uvedenom v článku 52 písm. c) sa zašle pre informáciu rovnopis písomnej výpovede právnym zástupcom zamestnancov;

...

3. Proti rozhodnutiu o prepustení sa možno odvolať, keďže ide o prepustenie z disciplinárnych dôvodov.

4. Ak je rozhodnutie zamestnávateľa o ukončení pracovného pomeru založené na niektorom z dôvodov diskriminácie zakázaných ústavou alebo zákonom, alebo ak týmto rozhodnutím boli porušené základné práva a verejné slobody zamestnanca, je rozhodnutie o prepustení neplatné, pričom súd musí rozhodnúť o takej neplatnosti aj bez návrhu.

Rozhodnutie o prepustení je neplatné aj v nasledujúcich prípadoch:

- a) ak bolo prijaté počas obdobia, na ktoré je prerušená pracovná zmluva v súvislosti s materskou dovolenkou, rizikom počas tehotenstva, rizikom počas prirodzeného dojčenia, chorobou spôsobenou tehotenstvom, pôrodom alebo prirodzeným dojčením, osvojením alebo s pestúnskou starostlivosťou alebo otcovskou dovolenkou podľa článku 45 ods. 1 písm. d) [Zákonníka práce], alebo keď sa oznámi k dátumu, ku ktorému by výpovedná lehota uplynula počas tohto obdobia prerušenia pracovnej zmluvy;
- b) ak sa týka tehotnej pracovníčky od začiatku tehotenstva až do začiatku obdobia prerušenia pracovnej zmluvy uvedeného v predchádzajúcom pododseku, alebo zamestnanca, ktorý požiadal o dovolenku podľa článku 37 ods. 4, 4a a 5 [Zákonníka práce], alebo ju čerpá, alebo ktorý požiadal o neplatenú dovolenku podľa článku 46 ods. 3 tohto zákona, alebo ju čerpá; ak sa týka pracovníčky, ktorá je obeťou domáceho násillia z dôvodu výkonu svojich práv na skrátenie alebo na reorganizáciu pracovnej doby, na geografickú mobilitu, na zmenu pracoviska alebo na prerušenie výkonu pracovnej zmluvy pri podmienkach uznaných [Zákonníkom práce];
- c) ak sa týka zamestnanca po tom, ako bol prijatý späť do zamestnania po uplynutí obdobia prerušenia pracovnej zmluvy z dôvodu materskej dovolenky, osvojenia alebo pestúnskej starostlivosti, alebo otcovskej dovolenky, pokiaľ uplynulo menej ako deväť mesiacov od narodenia alebo osvojenia dieťaťa, alebo prijatia dieťaťa do pestúnskej starostlivosti.

Ustanovenia predchádzajúcich pododsekov sa uplatňujú len vtedy, ak je v takýchto prípadoch vyhlásené, že dôvodnosť rozhodnutia o prepustení sa zakladá na dôvodoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom alebo s výkonom vyššie uvedeného práva na čerpanie dovolenky a neplatených dovolenky.

Rozhodnutie o prepustení sa považuje za dôvodné, ak je dôvod, na ktorom sa zakladá preukázaný, a ak boli splnené podmienky stanovené v odseku 1 tohto článku. V ostatných prípadoch musí byť vyhlásené za nedôvodné.

Neposkytnutie výpovednej lehoty alebo ospravedlniteľný omyl pri výpočte odstupného však nevedú k nedôvodnosti prepustenia bez toho, aby bola dotknutá povinnosť uložená zamestnávateľovi, aby vyplatil mzdy za toto obdobie alebo správnu sumu odstupného, a to bez ohľadu na ostatné následky, ktoré z toho vyplývajú.

5. Rozhodnutie súdneho orgánu, ktorým sa určuje, že rozhodnutie o prepustení je neplatné, dôvodné alebo nedôvodné, má rovnaké účinky ako rozhodnutia o prepustení z disciplinárnych dôvodov s výnimkou nasledujúcich zmien:

- a) ak je rozhodnutie o prepustení vyhlásené za dôvodné, zamestnanec má právo na odstupné stanovené v odseku 1 tohto článku, ktoré mu ostane, ak mu už bolo vyplatené, a je považovaný za nezamestnaného z dôvodov nezávislých od jeho vôle;
- b) ak je rozhodnutie o prepustení vyhlásené za dôvodné a zamestnávateľ prijme zamestnanca späť do zamestnania, tento zamestnanec je povinný vrátiť vyplatené odstupné. Ak sa namiesto prijatia späť do zamestnania vyplatí finančná náhrada, táto náhrada bude znížená o sumu tohto odstupného.“

13 Článok 55 Zákonníka práce týkajúci sa formy a účinkov prepustenia z disciplinárnych dôvodov stanovuje vo svojich odsekoch 5 a 6:

„5. Prepustenie, ktoré bolo odôvodnené jedným z dôvodov diskriminácie zakázaných Ústavou alebo zákonom, alebo ak týmto prepustením boli porušené základné práva a slobody zamestnanca, je neplatné.

Prepustenie je neplatné aj v nasledujúcich prípadoch:

- a) ak k nemu dôjde počas obdobia, na ktoré je prerušená pracovná zmluva v súvislosti s materskou dovolenkou, rizikom počas tehotenstva, rizikom počas prirodzeného dojčenia, chorobou spôsobenou tehotenstvom, pôrodom alebo prirodzeným dojčením, osvojením alebo s pestúnskou starostlivosťou alebo otcovskou dovolenkou podľa článku 45 ods. 1 písm. d) [Zákonníka práce], alebo keď sa oznámi k dátumu, ku ktorému by výpovedná lehota uplynula počas tohto obdobia prerušenia pracovnej zmluvy;
- b) ak sa týka tehotnej pracovníčky od začiatku tehotenstva až do začiatku obdobia prerušenia pracovnej zmluvy uvedeného v predchádzajúcom pododseku, alebo zamestnanca, ktorý požiadal o dovolenku podľa článku 37 ods. 4, 4a a 5 [Zákonníka práce], alebo ju čerpá, alebo ktorý požiadal o neplatenú dovolenku podľa článku 46 ods. 3 tohto zákona, alebo ju čerpá; ak sa týka pracovníčky, ktorá je obeťou domáceho násillia z dôvodu výkonu svojich práv na skrátenie alebo na reorganizáciu pracovnej doby, na geografickú mobilitu, na zmenu pracoviska alebo na prerušenie výkonu pracovnej zmluvy pri podmienkach uznaných [Zákonníkom práce];
- c) ak sa týka zamestnanca po tom, ako bol prijatý späť do zamestnania po uplynutí obdobia prerušenia pracovnej zmluvy z dôvodu materskej dovolenky, osvojenia alebo pestúnskej starostlivosti, alebo otcovskej dovolenky, pokiaľ uplynulo menej ako deväť mesiacov od narodenia alebo osvojenia dieťaťa, alebo prijatia dieťaťa do pestúnskej starostlivosti.

Ustanovenia predchádzajúcich pododsekov sa uplatňujú len vtedy, ak je v takýchto prípadoch vyhlásené, že dôvodnosť rozhodnutia o prepustení sa zakladá na dôvodoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom alebo s výkonom vyššie uvedeného práva na čerpanie dovolenky a neplatených dovolenky.

6. Prepustenie vyhlásené za neplatné vedie k okamžitému prijatiu zamestnanca späť do zamestnania a k úhrade nevyplatených miezd.“



- 14 Článok 13 Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (kráľovský dekrét č. 1483/2012 z 29. októbra 2012, ktorým sa schvaľuje nariadenie o postupoch hromadného prepúšťania, pozastavenia zmlúv a skrátenia pracovného času) (BOE č. 261 z 30. októbra 2012, s. 76292) stanovuje:

„1. Podľa ustanovení článku 51 ods. 5 a článku 68 písm. b) [Zákonníka práce], ako aj článku 10 ods. 3 Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(organický zákon č. 11/1985 o slobode združovať sa v odborových organizáciách)] z 2. augusta 1985, majú právni zástupcovia zamestnancov prednostné právo naďalej pracovať v podniku pred ostatnými zamestnancami, ktorých sa týka hromadné prepúšťanie.

2. Zamestnanci patriaci do iných skupín môžu mať tiež toto prednostné právo naďalej pracovať v podniku, ak to bolo v tomto zmysle dohodnuté prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohody uzavretej na rokovaní, ako zamestnanci s rodinami, zamestnanci, ktorí dosiahli určitý vek a zdravotne postihnuté osoby.

3. Prepustenie zamestnancov, ktorí majú prednostné právo naďalej pracovať v príslušnom podniku, musí byť odôvodnené v konečnom rozhodnutí o hromadnom prepustení, ktoré je uvedené v článku 12.“

- 15 Článok 122 ods. 2 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011, ktorým sa upravuje súdnictvo v sociálnych veciach) z 10. októbra 2011 (BOE č. 245 z 11. októbra 2011, s. 106584) stanovuje:

„Rozhodnutie o prepustení je neplatné:

...

- b) ak pri jeho prijatí došlo k porušeniu zákona s cieľom vyhnúť sa ustanoveniam týkajúcim sa hromadného prepúšťania v prípadoch uvedených v článku 51 ods. 1 poslednej vete [Zákonníka práce];
- c) ak k nemu dôjde počas obdobia, na ktoré je prerušená pracovná zmluva v súvislosti s materskou dovolenkou, rizikom počas tehotenstva, rizikom počas prirodzeného dojčenia, chorobou spôsobenou tehotenstvom, pôrodom alebo prirodzeným dojčením, osvojením alebo s pestúnskou starostlivosťou alebo otcovskou dovolenkou podľa článku 45 ods. 1 písm. d) [Zákonníka práce], alebo keď sa oznámi k dátumu, ku ktorému by výpovedná lehota uplynula počas tohto obdobia prerušenia pracovnej zmluvy;
- d) ak sa týka tehotnej pracovníčky od začiatku tehotenstva až do začiatku obdobia prerušenia pracovnej zmluvy uvedeného v písmene c) vyššie, alebo zamestnanca, ktorý požiadal o dovolenku podľa článku 37 ods. 4, 4a a 5 [Zákonníka práce], alebo ju čerpá, alebo ktorý požiadal o neplatenú dovolenku podľa článku 46 ods. 3 tohto zákona, alebo ju čerpá; ak sa týka pracovníčky, ktorá je obeťou domáceho násillia z dôvodu výkonu svojich práv na skrátenie alebo na reorganizáciu pracovnej doby, na geografickú mobilitu, na zmenu pracoviska alebo na prerušenie výkonu pracovnej zmluvy pri podmienkach uznaných [Zákonníkom práce];
- e) ak sa týka zamestnanca po tom, ako bol prijatý späť do zamestnania po uplynutí obdobia prerušenia pracovnej zmluvy z dôvodu materskej dovolenky, osvojenia alebo pestúnskej starostlivosti, alebo otcovskej dovolenky, pokiaľ uplynulo menej ako deväť mesiacov od narodenia alebo osvojenia dieťaťa, alebo prijatia dieťaťa do pestúnskej starostlivosti.

Ustanovenia uvedené v písmenách c), d) a e) vyššie sa uplatňujú len vtedy, ak je v takýchto prípadoch vyhlásené, že dôvodnosť rozhodnutia o prepustení sa zakladá na dôvodoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom alebo s výkonom vyššie uvedeného práva na čerpanie dovolenky a neplatenej dovolenky.

...“

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

- 16 Dňa 18. apríla 2006 bola pani Porrarová Guisadová zamestnaná spoločnosťou Bankia.
- 17 Dňa 9. januára 2013 Bankia začala na účely vykonania hromadného prepúšťania rokovania so zástupcami zamestnancov, konkrétne s odborovými sekciami CCOO, UGT, ACCAM, SATE a CSICA.
- 18 Dňa 8. februára 2013 dosiahla osobitná vyjednávací skupina uvedená v článku 51 ods. 2 Zákonníka práce uzavretie dohody, ktorá sa týkala najmä hromadného prepúšťania, ktoré sa malo vykonať, zmeny pracovných podmienok, ako aj funkčnej a geografickej mobility (ďalej len „dohoda z 8. februára 2013“).
- 19 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že podľa zápisnice týkajúcej sa tejto dohody sú kritériá, ktoré treba zohľadniť pri určení osôb, ktorých sa týkajú rozhodnutia o prepustení prijatého priamo podnikom, nasledujúce:
- „1. Príslušnou oblasťou budú provincie alebo funkčné skupiny, alebo jednotky ústredných útvarov, v ktorých sú zamestnanci zamestnaní.
  2. Po tom, ako budú v tomto zmysle znížené pracovné miesta, ktoré sa podnik rozhodne zrušiť v dôsledku pristúpenia [k programu znižovania pracovných stavov s poskytnutím náhrady] a po tom, ako budú odpočítané osoby dotknuté postupom geografickej mobility a pracovným preradením vyplývajúcim z potrieb vzniknutých na základe žiadostí zo strany zamestnancov..., určí podnik osoby, ktorých sa bude v príslušnej oblasti týkať hromadné prepúšťanie, a to s prihliadnutím na hodnotenie postupov, v rámci ktorých podnik uplatní kritériá týkajúce sa odbornej spôsobilosti a ukazovateľov potenciálu.“
- 20 Táto istá zápisnica uvádza kritériá stanovujúce prednostné právo naďalej pracovať, konkrétne:
- „1. V prípade manželstva alebo partnerských párov sa môže prednostné právo vzťahovať len na jedného z nich podľa ich vlastnej voľby, a to v súlade s funkčnými potrebami podniku a požadovanými pracovnými profilmi, pričom na splnenie tejto podmienky môže byť potrebná geografická zmena.
  2. V prípade zrušenia pracovného miesta zamestnancov so zdravotným postihnutím nad 33 %, ktoré bolo uznané a potvrdené príslušnými orgánmi každej autonómnej oblasti, podnik zohľadní ich pracovné preradenie za predpokladu, že nové miesto bude zodpovedať ich pracovnému profilu.“
- 21 Dňa 13. novembra 2013 Bankia zaslala pani Porrarovej Guisadovej výpoveď, v ktorej uviedla nasledujúce:
- „Čo sa konkrétne týka provincie Barcelona [Španielsko], v ktorej pracujete, po uskutočnení postupu pristúpenia k programu znižovania pracovného stavu spojeného s vyplatením odstupného a po odpočítaní osôb zapojených do postupu geografickej mobility a pracovného preradenia, je potrebné zabezpečiť ďalšie zníženie stavu zamestnancov a podnik považuje za nevyhnutné pristúpiť k ukončeniu niektorých pracovných pomerov, ktoré určí priamo podnik v súlade s ustanoveniami [dohody z 8. februára 2013].

V tejto súvislosti z hodnotiaceho postupu, ktorý bol vykonaný v podniku počas obdobia rokovaní a bol považovaný za jeden zo zásadných prvkov pre prijatie dohody z 8. februára 2013, vyplýva, že ste dosiahli 6 bodov, čo na území provincie Barcelona, v ktorej pracujete, predstavuje výsledok s nižším počtom bodov.

Preto Vás v súlade s uvedenými hodnotiacimi kritériami a z uvedených dôvodov informujem, že bolo rozhodnuté ukončiť Vašu pracovnú zmluvu s účinnosťou od 10. decembra 2013.“

- 22 V ten istý deň, ako bola pani Porrasovej Guisadovej doručená táto výpoveď, jej bola vyplatená od spoločnosti Bankia suma peňazí ako odstupné.
- 23 Pani Porrasová Guisadová bola v okamihu svojho prepustenia tehotná.
- 24 Dňa 9. januára 2014 podala dotknutá osoba návrh na začatie zmierovacieho konania, ktoré nebolo úspešné.
- 25 Dňa 3. februára 2014 podala pani Porrasová Guisadová žalobu proti svojmu prepusteniu na Juzgado de lo Social No 1 de Mataró (Pracovný súd č. 1 Mataró, Španielsko), ktorý rozsudkom z 25. februára 2015 túto žalobu zamietol.
- 26 Pani Porrasová Guisadová podala proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, konkrétne na Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko).
- 27 Tento súd zdôrazňuje, že jeho návrh na začatie prejudiciálneho konania sa netýka ochrany pred diskrimináciou zakotvenou v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23). Cieľom uvedeného návrhu je určiť, či španielska právna úprava riadne prebrala článok 10 smernice 92/85, ktorý okrem výnimočných prípadov zakazuje prepúšťanie tehotných pracovníčok.
- 28 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
  - „1. Má sa výraz ‚...výnimočn[é] prípad[y] nesúvisiac[e] s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax...‘ uvedený v článku 10 bode 1 smernice [92/85], ktorý predstavuje výnimku zo zákazu prepustenia [tehotných pracovníčok], vykladať v tom zmysle, že nezodpovedá výrazu ‚...jed[en] alebo viacer[é] dôvod[y], ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov...‘ uvedenému v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, ale ide o užšie vymedzený výraz?
  2. Má sa v prípade hromadného prepúšťania na účely konštatovania existencie výnimočných prípadov, ktoré odôvodňujú prepustenie tehotných pracovníčok v súlade s článkom 10 bodom 1 smernice 92/85, vyžadovať, aby dotknutá pracovníčka nemohla byť preradená na iné pracovné miesto, alebo stačí preukázať, že jej prepustenie sa zakladá na hospodárskych, technických alebo prevádzkových dôvodoch, ktoré sa týkajú jej pracovného miesta?
  3. Je vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava platná v Španielsku, ktorá na účely prevzatia zákazu v zmysle článku 10 bodu 1 smernice 92/85 týkajúceho sa prepustenia tehotných pracovníčok, nezakazuje takéto prepustenie (preventívna ochrana), ale stanovuje, že súd určí, že prepustenie je neplatné (reparačná ochrana), ak príslušný podnik nepreukáže dôvody odôvodňujúce prepustenie pracovníčky, zlučiteľná s článkom 10 bodom 1 uvedenej smernice?

4. Je vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava platná v Španielsku, ktorá v prípadoch hromadného prepúšťania neustanovuje v prospech tehotných pracovníčok prednostné právo naďalej pracovať v dotknutom podniku, zlučiteľná s článkom 10 bodom 1 smernice 92/85?
5. Je vnútroštátna právna úprava zlučiteľná s článkom 10 bodom 2 smernice 92/85, pokiaľ považuje za dostatočnú výpoveď, akou je tá vo veci samej, ktorou bola prepustená tehotná pracovníčka v rámci postupu hromadného prepúšťania a v ktorej sa okrem dôvodov, na ktorých spočíva hromadné prepúšťanie, vôbec nespomína existencia výnimočných dôvodov jej prepustenia?“

## O prejudiciálnych otázkach

### *O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania*

#### *O dodržaní vnútroštátnych procesných pravidiel*

- 29 Bankia tvrdí, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný z dôvodu, že vnútroštátny súd nedodrжал vnútroštátne procesné pravidlá. Pani Porrasová Guisadová v rámci sporu vo veci samej namietala porušenie smernice 92/85 len v rámci odvolania. Podľa vnútroštátnych procesných pravidiel však nemožno pripustiť nový predmet sporu, ktorý je odlišný od procesných pravidiel uvedených v návrhu na začatie konania.
- 30 V každom prípade podľa judikatúry španielskych súdov Pani Porrasová Guisadová nemohla v rámci samostatnej žaloby proti svojmu prepusteniu namietat kritériá stanovujúce prednostné právo naďalej pracovať, ktoré boli dohodnuté medzi spoločnosťou Bankia a zástupcami zamestnancov, a uvedené v dohode z 8. februára 2013.
- 31 V tejto súvislosti však treba na jednej strane pripomenúť, že v rámci článku 267 ZFEÚ Súdny dvor nemá právomoc vyjadrovať sa ani k výkladu vnútroštátnych právnych a správnych predpisov, ani k súladu týchto predpisov s právom Únie, a na druhej strane že neprináleží Súdnemu dvoru preverovať, či rozhodnutie vnútroštátneho súdu bolo prijaté v súlade s vnútroštátnymi pravidlami organizácie a súdnych konaní (rozsudok zo 7. júla 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, bod 22 a citovaná judikatúra).
- 32 V dôsledku toho tvrdenie založené na nedodržaní vnútroštátnych procesných pravidiel nemôže v prejednávanej veci viesť k zamietnutiu návrhu na začatie prejudiciálneho konania ako neprípustného.

#### *O údajne hypotetickej povahe prejudiciálnych otázok*

- 33 Bankia zdôrazňuje, že pani Porrasová Guisadová ju k dátumu svojho prepustenia neinformovala o svojom tehotenstve. Za týchto podmienok nemožno z hľadiska vymedzenia pojmu „tehotná pracovníčka“, uvedeného v článku 2 písm. a) smernice 92/85, uplatniť uvedenú smernicu v spore vo veci samej. V dôsledku toho majú otázky položené vnútroštátnym súdom hypotetickú povahu.
- 34 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci nástroja spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi, ktoré tvorí konanie stanovené v článku 267 ZFEÚ, totiž platí pri otázkach týkajúcich sa práva Únie prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodovať o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom v zmysle článku 267 ZFEÚ, iba pokiaľ požiadavky na obsah návrhu na začatie prejudiciálneho konania uvedené v článku 94 Rokovacieho poriadku Súdného dvora nie sú splnené a pokiaľ je zjavné, že výklad alebo posúdenie platnosti predpisu

Únie, o ktoré žiada vnútroštátny súd, nemajú žiadny vzťah k existencii alebo predmetu sporu vo veci samej, alebo pokiaľ ide o hypotetický problém (rozsudok z 28. marca 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, bod 50 a citovaná judikatúra).

- 35 V prejednávanej veci vnútroštátny súd, ako bolo uvedené v bode 27 tohto rozsudku, spresnil, že návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka určenia, či španielska právna úprava riadne prebrala článok 10 smernice 92/85, ktorý zakazuje, okrem výnimočných prípadov, prepúšťanie tehotných pracovníčok.
- 36 Je nesporné, že pani Porrasová Guisadová bola v okamihu svojho prepustenia tehotná. Okrem toho zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že v rámci vnútroštátneho konania uviedla, že v tom období informovala svojich kolegov a nadriadených o svojom tehotenstve.
- 37 Za týchto podmienok a vzhľadom na to, že vnútroštátny súd nepredložil žiadne skutočnosti preukazujúce opak, treba konštatovať, že tento súd sa domnieva, že na pani Porrasovú Guisadovú sa uplatňuje článok 10 smernice 92/85.
- 38 Nie je preto zjavné, že by položené otázky mali hypotetickú povahu alebo nemali nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej.
- 39 Za týchto podmienok musí byť návrh na začatie prejudiciálneho konania vyhlásený za prípustný.

### ***O prvej prejudiciálnej otázke***

- 40 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či sa má výraz „... výnimočn[é] prípad[y] nesúvisiac[e] s ich stavom, ktoré povolujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax...“ uvedený v článku 10 bode 1 smernice [92/85], ktorý predstavuje výnimku zo zákazu prepustenia [tehotných pracovníčok], vykladať v tom zmysle, že nezodpovedá výrazu „...jed[en] alebo viacer[é] dôvod[y], ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov...“ uvedenému v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, ale ide o užšie vymedzený výraz.
- 41 Podľa článku 10 bodu 1 smernice 92/85 členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povolujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán.
- 42 Pokiaľ ide o článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, toto ustanovenie uvádza, že „hromadné prepúšťanie“ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, pokiaľ sú splnené určité kvantitatívne a časové podmienky (pozri rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i., C-323/08, EU:C:2009:770, bod 35).
- 43 Ak je tehotná pracovníčka, dojčiaca pracovníčka alebo pracovníčka krátko po pôrode prepustená v rámci hromadného prepúšťania, patrí ku skupine chránených zamestnancov podľa smernice 92/85 a zároveň ku skupine chránených zamestnancov podľa smernice 98/59. Z tohto dôvodu musí mať teda možnosť uplatňovať súčasne práva, ktoré vyplývajú z týchto smerníc, ktoré sa vzájomne dopĺňajú, ako uviedla generálna advokátka v bode 53 svojich návrhov.
- 44 Pokiaľ ide o kombinované uplatnenie uvedených smerníc, vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či článok 10 bod 1 smernice 92/85 bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky z dôvodu hromadného prepúšťania v zmysle článku 1 bodu 1 smernice 98/59.



- 45 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že cieľom zákazu prepustenia stanoveného v článku 10 bode 1 smernice 92/85 je, ako vyplýva z pätnásteho odôvodnenia tejto smernice, predísť nepriaznivému ovplyvňovaniu telesného a duševného stavu tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, ktoré môžu byť spôsobené rizikom prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom.
- 46 Práve vzhľadom na riziko prípadného prepustenia, ktoré môže mať negatívny dosah na fyzický a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, vrátane mimoriadne závažného rizika, že tehotná pracovníčka bude motivovaná umelo prerušiť svoje tehotenstvo, normotvorca Únie v článku 10 smernice 92/85 zaviedol osobitnú ochranu pre ženu tým, že stanovil zákaz prepustenia počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky, okrem výnimočných prípadov, ktoré nesúvisia s jej stavom a pod podmienkou, a že zamestnávateľ písomne odôvodní takéto prepustenie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 60 a 61).
- 47 Pokiaľ teda bolo rozhodnutie o prepustení prijaté z dôvodov spojených najmä s tehotenstvom dotknutej osoby, je nezlučiteľné so zákazom prepustenia stanoveným v článku 10 tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 62).
- 48 Rozhodnutie o prepustení prijaté počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky z dôvodov nesúvisiacich s tehotenstvom pracovníčky by naopak nebolo v rozpore s článkom 10, avšak pod podmienkou, že zamestnávateľ písomne uvedie relevantné dôvody prepustenia a že prepustenie dotknutej osoby umožňujú dotknuté vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax v súlade s ustanoveniami článku 10 bodov 1 a 2 smernice 92/85 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 63).
- 49 Z toho vyplýva, že dôvod alebo dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, na základe ktorých došlo k hromadným prepusteniam v zmysle článku 1 bodu 1 smernice 98/59, patria medzi výnimočné prípady nesúvisiace so zamestnankyňami v zmysle článku 10 bodu 1 smernice 92/85.
- 50 Z hľadiska vyššie uvedených úvah treba odpovedať na prvú otázku tak, že článok 10 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky z dôvodu hromadného prepúšťania v zmysle článku 1 bodu 1 písm. a) smernice 98/59.

### ***O piatej prejudiciálnej otázke***

- 51 Svojou piatou otázkou, ktorú treba skúmať v druhom rade, sa vnútroštátny súd pýta, či sa má článok 10 bod 2 smernice 92/85 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje zamestnávateľovi prepustiť tehotnú pracovníčku v rámci postupu hromadného prepúšťania, pričom sa jej uvedú len dôvody tohto hromadného prepúšťania bez uvedenia existencie výnimočných dôvodov.
- 52 Podľa článku 10 bodu 2 smernice 92/85, ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia.
- 53 Zamestnávateľ tak musí písomne oznámiť tehotnej pracovníčke, ktorú má v úmysle prepustiť, alebo ktorú už prepustil, dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ktorých hromadne prepúšťa v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59. Môže ísť najmä o hospodárske a technické dôvody alebo dôvody týkajúce sa organizácie a výroby podniku.



- 54 Zamestnávateľ okrem iného musí uviesť tehotnej pracovníčke objektívne kritériá, ktoré boli použité na určenie pracovníkov, ktorí budú prepustení.
- 55 Za týchto podmienok treba na piatu otázku odpovedať tak, že článok 10 bod 2 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje zamestnávateľovi prepustiť tehotnú pracovníčku v rámci postupu hromadného prepúšťania, pričom sa jej uvedú len dôvody tohto hromadného prepúšťania, pokiaľ sú uvedené objektívne kritériá, ktoré boli použité na určenie pracovníkov, ktorí budú prepustení.

### *O tretej prejudiciálnej otázke*

- 56 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 10 bod 1 smernice 92/85 vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v zásade nezakazuje prepustenie tehotnej pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiacej pracovníčky v rámci preventívnej ochrany, a ktorá v prípade, že je toto prepustenie protiprávne, stanovuje len jeho neplatnosť v rámci reparačnej ochrany.
- 57 V prvom rade treba pripomenúť, že z článku 288 ZFEÚ vyplýva, že členské štáty majú pri preberaní smernice povinnosť zabezpečiť jej úplnú účinnosť, pričom však disponujú širokou mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o voľbu spôsobov a prostriedkov určených na zabezpečenie jej prebratia. Táto sloboda nemá žiadny dosah na povinnosť uloženú všetkým členským štátom, ktorým je smernica určená, a to prijať všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plného účinku dotknutej smernice v súlade s cieľom, ktorý smernica sleduje (rozsudky zo 6. októbra 2010, Base a i., C-389/15, EU:C:2010:584, body 24 a 25, ako aj z 19. októbra 2016, Ormaetxea Garai a Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, bod 29).
- 58 Pokiaľ ide o znenie článku 10 smernice 92/85, na jednej strane podľa bodu 1 tohto článku členské štáty prijímajú potrebné opatrenia v zásade na zákaz prepustenia týchto pracovníčok. Na druhej strane bod 3 uvedeného článku stanovuje, že členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 tohto istého článku protiprávne.
- 59 Článok 10 smernice 92/85 tak výslovne rozlišuje medzi ochranou pred samotným prepustením v rámci preventívnej ochrany na jednej strane a ochranou pred dôsledkami prepustenia v rámci reparačnej ochrany na strane druhej. Správne prebratie tohto článku preto znamená pre členské štáty povinnosť stanoviť túto dvojitzú ochranu.
- 60 Pokiaľ ide o ochranu tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok v rámci preventívnej ochrany, treba uviesť, že táto ochrana má v smernici 92/85 osobitný význam.
- 61 Podľa pätnásteho odôvodnenia tejto smernice môže totiž riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom nepriaznivo ovplyvňovať telesný a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok a z uvedených dôvodov treba zabezpečiť zákaz prepustenia.
- 62 Práve vzhľadom na riziko prípadného prepustenia, ktoré môže mať negatívny dosah na fyzický a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, vrátane mimoriadne závažného rizika, že tehotná pracovníčka bude motivovaná umelo prerušiť svoje tehotenstvo, normotvorca Únie v článku 10 smernice 92/85 zaviedol osobitnú ochranu pre ženu tak, že stanovil zákaz prepustenia počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky (rozsudky zo 14. júla 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, bod 21, a z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 60).

- 63 Z hľadiska cieľov sledovaných smernicou 92/85, a konkrétne jej článkom 10, teda ochrana priznaná týmto ustanovením tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam vylučuje tak prijatie rozhodnutia o prepustení, ako aj prípravu na prepustenie ako napríklad hľadanie a predvídanie trvalej pracovnej náhrady za predmetnú pracovníčku z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. októbra 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 33).
- 64 Vzhľadom na riziko prípadného prepustenia, ktoré môže mať negatívny dosah na telesný a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, nemôže reparačná ochrana nahradiť preventívnu ochranu, a to ani za predpokladu, že vedie k prijatiu prepustenej pracovníčky späť do zamestnania alebo k úhrade nevyplatených miezd.
- 65 Na účely zabezpečenia čo najpresnejšieho prebratia článku 10 smernice 92/85, ako aj ochrany tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok pred rizikom prepustenia, sa preto členské štáty nemôžu obmedziť len na stanovenie neplatnosti tohto prepustenia v rámci reparačnej ochrany, pokiaľ nie je odôvodnené.
- 66 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 10 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v zásade nezakazuje prepustenie tehotnej pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiacej pracovníčky v rámci preventívnej ochrany, a ktorá v prípade, že je toto prepustenie protiprávne, stanovuje len jeho neplatnosť v rámci reparačnej ochrany.

#### ***O druhej a štvrtej prejudiciálnej otázke***

- 67 Svojou druhou a štvrtou otázkou, ktoré treba skúmať spoločne, a v poslednom rade sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 10 bod 1 smernice 92/85 vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v prípadoch hromadného prepúšťania v zmysle smernice 98/59 nestanovuje v prospech tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok prednostné právo naďalej pracovať, ani prednostné právo byť preradenými na iné pracovné miesto, ktoré by sa uplatnili pred takýmto prepustením.
- 68 Podľa článku 10 bodu 1 smernice 92/85 členské štáty „prijmú potrebné opatrenia“ v zásade na zákaz prepustenia pracovníčok počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky.
- 69 Pokiaľ ide o existenciu prednostného práva tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok naďalej pracovať, vnútroštátny súd uvádza, že podľa španielskej právnej úpravy majú právni zástupcovia zamestnancov prednostné právo naďalej pracovať v podniku pred ostatnými zamestnancami, ktorých sa týka hromadné prepúšťanie, a že zamestnanci patriaci do iných skupín môžu mať tiež toto prednostné právo naďalej pracovať v podniku, ak to bolo v tomto zmysle dohodnuté prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohody uzavretej na rokovaní, ako zamestnanci s rodinami, zamestnanci, ktorí dosiahli určitý vek a zdravotne postihnuté osoby
- 70 Vnútroštátny súd vyvodzuje z tejto právnej úpravy, že tehotné pracovníčky majú prednostné právo naďalej pracovať v podniku len vtedy, pokiaľ takéto prednostné právo vyplýva z kolektívneho vyjednávania. Vnútroštátny súd dodáva, že pracovníčky, ktoré majú prednostné právo naďalej pracovať, môžu byť prepustené, ale že v tomto prípade zamestnávateľ musí uviesť výnimočné dôvody, ktoré sú iné než dôvody, ktoré viedli k hromadnému prepúšťaniu.
- 71 V prejednávanej veci má byť článok 10 bod 1 smernice 92/85 v súlade s odpoveďou na prvú otázku vykladaný v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje prepustiť tehotnú pracovníčku z dôvodu hromadného prepúšťania v zmysle článku 1 bodu 1 písm. a) smernice 98/59.

- 72 V tejto súvislosti je pravda, ako uviedla Európska komisia, že smernica 92/85, najmä jej článok 10 bod 1, neukladá členským štátom povinnosť stanoviť v prospech tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok prednostné právo naďalej pracovať, ako ani prednostné právo byť preradenými na iné pracovné miesto, ktoré by sa uplatnili pred hromadným prepustením.
- 73 Táto smernica, ktorá obsahuje len minimálne požiadavky, však nijako nevylučuje možnosť, aby členské štáty zaručili tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam vyššiu úroveň ochrany (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, bod 37).
- 74 Na druhú a štvrtú otázku treba preto odpovedať tak, že článok 10 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v prípadoch hromadného prepúšťania v zmysle smernice 98/59 nestanovuje v prospech tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok prednostné právo naďalej pracovať, ani prednostné právo byť preradenými na iné pracovné miesto, ktoré by sa uplatnili pred takýmto prepustením, bez toho, aby však bola vylúčená možnosť, že by členské štáty zaručili tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam vyššiu úroveň ochrany.

### O trovách

- 75 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. Článok 10 bod 1 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky z dôvodu hromadného prepúšťania v zmysle článku 1 bodu 1 písm. a) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.
2. Článok 10 bod 2 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje zamestnávateľovi prepustiť tehotnú pracovníčku v rámci postupu hromadného prepúšťania, pričom sa jej uvedú len dôvody tohto hromadného prepúšťania, pokiaľ sú uvedené objektívne kritériá, ktoré boli použité na určenie pracovníkov, ktorí budú prepustení.
3. Článok 10 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v zásade nezakazuje prepustenie tehotnej pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiacej pracovníčky v rámci preventívnej ochrany, a ktorá v prípade, že je toto prepustenie protiprávne, stanovuje len jeho neplatnosť v rámci reparačnej ochrany.
4. Článok 10 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v prípadoch hromadného prepúšťania v zmysle smernice 98/59 nestanovuje v prospech tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok prednostné právo naďalej pracovať, ani prednostné právo byť

**preradenými na iné pracovné miesto, ktoré by sa uplatnili pred takýmto prepustením, bez toho, aby však bola vylúčená možnosť, že by členské štáty zaručili tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam vyššiu úroveň ochrany.**

Podpisy