



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 22. februarja 2018 \*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 92/85/EGS – Ukrepi za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo – Člen 2(a) – Člen 10, točke od 1 do 3 – Prepoved odpusta delavke v obdobju od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta – Področje uporabe – Izjemen primer, ki ni povezan s stanjem zadevne delavke – Direktiva 98/59/ES – Kolektivni odpusti – Člen 1(1)(a) – Razlogi, ki niso povezani s posameznimi delavci – Noseča delavka, ki je bila odpuščena v okviru postopka kolektivnega odpusta – Obrazložitev odpusta – Prednost pri ohranitvi delovnega mesta delavke – Prednost pri prezaposlitvi“

V zadevi C-103/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonija, Španija) z odločbo z dne 20. januarja 2016, ki je na Sodišče prispela 19. februarja 2016, v postopku

**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),**

ob udeležbi

**Ministerio Fiscal,**

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi L. Bay Larsen, predsednik senata, J. Malenovský, M. Safjan (poročevalec), D. Šváby in M. Vilaras, sodniki,

\* Jezik postopka: španščina.

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 26. januarja 2017,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Bankia SA C. Rodríguez Elias in V. García González, odvetnika,
- za špansko vlado M. J. García-Valdecasas Dorrego in A. Gavela Llopis, agentki,
- za Evropsko komisijo C. Valero, A. Szmytkowska in S. Pardo Quintillán, agentke,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 14. septembra 2017

izreka naslednjo

### Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 10, točki 1 in 2, Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110) in člena 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Jessico Porras Guisado ter družbo Bankia SA, različnimi sindikalnimi odbori in Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (plačni jamstveni sklad, Španija) glede zakonitosti odpusta J. Porras Guisado v okviru kolektivnega odpusta, medtem ko je bila noseča.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

#### *Direktiva 92/85*

- 3 V prvi, sedmi, osmi in petnajsti uvodni izjavi Direktive 92/85 je navedeno:

„ker člen 118a Pogodbe [EGS] predvideva, da Svet s pomočjo direktiv sprejme minimalne zahteve za spodbujanje izboljšav, zlasti v delovnem okolju, za varnost in zdravje delavcev;

[...]

ker člen 15 Direktive 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o [uvajanju] ukrepov za spodbujanje izboljšav [varnosti in zdravja] delavcev pri delu [(UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349)] določa, da morajo biti posebej občutljive rizične skupine varovane pred nevarnostmi, ki jim lahko škodijo;

ker morajo noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, v mnogih pogledih veljati za posebej rizično skupino in je treba sprejeti ukrepe v zvezi z njihovo varnostjo in zdravjem pri delu;

[...]

ker tveganje odpusta zaradi razlogov, povezanih z njihovim stanjem, lahko škodljivo vpliva na fizično in psihično stanje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo; ker je treba storiti vse potrebno za prepoved takšnega odpusta“.

4 Člen 1 Direktive 92/85, naslovljen „Namen“, v odstavku 1 določa:

„Namen te direktive, ki je deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS, je izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.“

5 Člen 2 Direktive 92/85, naslovljen „Opredelitve“, določa:

„V tej direktivi:

- (a) noseča delavka pomeni nosečo delavko, ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso;
- (b) delavka, ki je pred kratkim rodila, pomeni delavko, ki je rodila pred kratkim v smislu nacionalne zakonodaje in/ali nacionalne prakse in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvesti o svojem stanju;
- (c) delavka, ki doji, pomeni delavko, ki jo za tako šteje nacionalna zakonodaja in/ali nacionalna praksa in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvesti o svojem stanju.“

6 Člen 10 navedene direktive, naslovljen „Prepoved odpusta“, določa:

„Da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic iz varnosti in zdravja, kot so priznane po tem členu, je treba zagotoviti, da:

1. države članice sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpusta delavk v smislu člena 2 med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1), razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, in pod pogojem, da je svoje soglasje dal pristojen organ, kjer je to primerno;
2. če je delavka iz člena 2 odpuščena med obdobjem, navedenim v točki 1, mora delodajalec pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust;
3. države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da delavke iz člena 2 zaščitijo pred posledicami odpusta, ki je na podlagi točke 1 nezakonit.“

*Direktiva 98/59*

7 V uvodnih izjavah od 2 do 4 in 7 Direktive 98/59 je navedeno:

„(2) ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;

(3) ker se v državah članicah, kljub okrepljenemu zblíževanju, veljavni predpisi glede dejanske ureditve in postopkov pri takih odpustih ter glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce še vedno razlikujejo;

(4) ker lahko te razlike neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga;

[...]

(7) ker je torej treba spodbuditi tako približevanje in obenem ohranjati izboljšave v smislu člena 117 Pogodbe [EGS]“.

8 Člen 1 te direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, v odstavku 1(a) določa:

„V tej direktivi pomeni:

(a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

(i) ali v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
- najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
- najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju“.

9 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Informiranje in posvetovanje“, v odstavkih od 1 do 3 določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

Države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev, skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanjem pravočasno:

(a) zagotoviti vse relevantne podatke in

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

- (i) razlogih za načrtovano odpuščanje;
- (ii) številu kategorij delavcev, ki jih bo odpustil;
- (iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;
- (iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;
- (v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;
- (vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v).“

### *Špansko pravo*

- 10 Člen 51 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prečiščeno besedilo zakona o delovnih razmerjih, ki izhaja iz kraljeve zakonske uredbe št. 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654), v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), ki se nanaša na kolektivni odpust, določa:

„1. Za namene določb [zakona o delovnih razmerjih] kolektivni odpust pomeni odpoved pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih, organizacijskih ali proizvodnih razlogov v obdobju 90 dni, ki se nanaša na vsaj:

- (a) 10 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo manj kot 100 delavcev;
- (b) 10 % delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo od 100 do 300 delavcev;
- (c) 30 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 300 delavcev.

Šteje se, da so nastopili ekonomski razlogi, če je iz finančnega poslovanja podjetja razviden negativni ekonomski položaj, v primerih, v katerih so podane dejanske ali predvidene izgube ali trajno znižanje ravni običajnih prihodkov ali prodaje. Vsekakor se šteje, da je znižanje trajno, če je raven običajnih prihodkov ali prodaje v treh zaporednih četrletjih v vsakem četrletju nižja od tiste, ki je bila zabeležena v istem četrletju prejšnjega leta.

[...]

2. Pred kolektivnim odpustom mora miniti obdobje posvetovanja z zakonitimi predstavniki delavcev, ki traja največ 30 koledarskih dni ali 15 koledarskih dni za podjetja z manj kot 50 zaposlenimi. Posvetovanje z zakonitimi predstavniki delavcev se mora nanašati vsaj na možnosti preprečevanja ali zmanjšanja kolektivnih dopustov in ublažitve njihovih posledic s spremljajočimi socialnimi ukrepi, kot so ukrepi prezaposlovanja, izobraževanja ali poklicnega preusposabljanja zaradi izboljšanja zaposljivosti. Posvetovanje poteka v okviru posebne enotne pogajalske skupine, ki je, če obstaja več krajev dela, omejena na kraje, na katere se nanaša postopek kolektivnega odpusta. [...]

[...]

Podjetnik zakonite predstavnike delavcev pisno obvesti o začetku posvetovalnega obdobja, pri čemer mora kopijo obvestila posredovati organu za zaposlovanje. To obvestilo vsebuje te informacije:

- (a) opredelitev razlogov za kolektivni odpust v skladu z odstavkom 1;
- (b) število delavcev, na katere se nanaša odpust, in poklicne skupine, v katere spadajo;
- (c) število običajno zaposlenih delavcev v zadnjem letu in poklicne skupine, v katere spadajo;
- (d) obdobje, v katerem se pričakuje, da bodo odpusti začeli učinkovati;
- (e) merila, ki se upoštevajo pri določitvi odpuščenih delavcev;

- (f) kopijo obvestila o nameravanem začetku postopka kolektivnega odpusta, ki ga vodstvo podjetja naslovi na delavce ali njihove predstavnike;
- (g) identiteto predstavnikov delavcev, ki so del posebne pogajalske skupine, ali, če je to primerno, navedbo o tem, da ta posebna pogajalska skupina ni bila ustanovljena v zakonskih rokih;

[...]

5. V primerih, na katere se nanaša ta člen, ima prednost ohranitev delovnih mest zakonitih predstavnikov delavcev v podjetju. S kolektivno pogodbo ali sporazumom, sklenjenim med posvetovalnim obdobjem, je mogoče določiti prednostne naloge za ohranjanje delovnih mest v korist drugih skupin, kot so delavci, ki preživljajo družino, zaposleni, ki so dopolnili določeno starost, in invalidi.

[...]“

- 11 Člen 52 zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na odpoved pogodbe iz objektivnih razlogov, določa:

„Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove:

[...]

- (c) če nastopi eden od razlogov iz člena 51(1) [zakona o delovnih razmerjih] in odpoved vpliva na število delavcev, ki je nižje od praga, ki ga določa ta določba.

[...]“

- 12 Člen 53 zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na obliko in učinke odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov, določa:

„1. Za sprejetje odločbe o odpovedi na podlagi prejšnjega člena morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- (a) delavca je treba pisno obvestiti o razlogu;
- (b) delavcu je treba ob pisni obvestitvi izplačati odpravnino, katere znesek ustreza 20 plačanim dnevom na leto zaposlitve, s tem da se odpravnina za obdobja, krajša od enega leta, izračuna sorazmerno z meseci dela, pri čemer pa skupni znesek ne sme preseči 12 mesečnih plač.

Če odločba o odpustu na podlagi člena 52(c) [zakona o delovnih razmerjih] temelji na ekonomskih razlogih in ta ekonomski položaj preprečuje, da bi se delavcu izplačala odpravnina iz prejšnjega odstavka, lahko delodajalec tega izplačila ne izvede in to nezmožnost navede v pisnem obvestilu, brez poseganja v pravico delavca, da zahteva izplačilo, ko bo odpust začel učinkovati;

- (c) določiti je treba odpovedni rok 15 dni, ki se upošteva od dne, ko je delavcu vročeno osebno obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru iz člena 52(c) se kopija pisnega obvestila v vednost posreduje zakonitim zastopnikom zaposlenih;

[...]

3. Zoper odločbo o odpustu je mogoče vložiti pritožbo, kot da bi šlo za odpust iz disciplinskih razlogov.

4. Če odločba delodajalca o odpovedi pogodbe o zaposlitvi temelji na enem od razlogov, ki jih ustava ali zakon opredeljuje kot diskriminatorne in zato prepovedane, ali če je bil odpust opravljen v nasprotju s temeljnimi pravicami in državljanskimi svoboščinami delavca, je odločba o odpustu nična, to ničnost pa mora sodišče ugotoviti po uradni dolžnosti.

Odločba o odpustu je nična tudi v teh primerih:

- (a) če je sprejeta v obdobju prekinitve pogodbe o zaposlitvi, povezane z materinstvom, tveganjem med nosečnostjo, tveganjem med naravnim dojenjem, boleznijo, ki jo povzroči nosečnost, porodom ali naravnim dojenjem, posvojitvijo, namestitvijo v rejništvo ali očetovstvom iz člena 45(1)(d) [zakona o delovnih razmerjih], ali če se vroči na tak datum, da se odpovedni rok izteče v tem obdobju prekinitve;
- (b) če se nanaša na nosečo delavko od začetka nosečnosti do začetka obdobja prekinitve iz prejšnjega odstavka ali na delavca, ki je zaprosil za enega od dopustov iz člena 37(4), (4a) in (5) [zakona o delovnih razmerjih] ali ga koristi ali ki je v skladu s členom 46(3) tega zakona zaprosil za neplačani dopust ali ga koristi; če se na delavko, ki je žrtev nasilja v družini, nanaša zaradi uveljavljanja njenih pravic do skrajšanja ali reorganizacije delovnega časa, geografske mobilnosti, spremembe delovnega mesta ali prekinitve pogodbe o zaposlitvi pod pogoji, ki jih priznava [zakon o delovnih razmerjih];
- (c) če se nanaša na delavca, ki se je vrnil na delo po izteku obdobja prekinitve pogodbe o zaposlitvi zaradi materinstva, posvojitve, namestitve v rejništvo ali očetovstva, in je minilo manj kot devet mesecev od rojstva, posvojitve ali namestitve otroka v rejništvo.

Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo, razen če je v teh primerih odločba o odpustu utemeljena z razlogi, ki niso povezani z nosečnostjo ali uveljavljanjem pravice do zgoraj navedenih dopustov in neplačanega dopusta.

Odločba o odpustu se šteje za utemeljeno, če je podlaga, na kateri temelji, dokazana, in so bili pogoji iz odstavka 1 tega člena izpolnjeni. V drugih primerih se razglasi za neutemeljeno.

Neobstoj obvestila ali opravičljiva zmeta pri izračunu odpravnine pa ne povzročita neutemeljenosti odpusta, brez poseganja v obveznost delodajalca izplačati plače za to obdobje ali pravilni znesek odpravnine, in to ne glede na druge učinke, ki iz tega izhajajo.

5. Odločba sodnega organa o razglasitvi ničnosti, utemeljenosti ali neutemeljenosti odločbe o odpustu povzroči enake učinke, kot so tisti, ki so določeni za odpust iz disciplinskih razlogov, ob upoštevanju teh sprememb:

- (a) če je odločba o odpustu utemeljena, ima delavec pravico do odpravnine iz odstavka 1 tega člena, ki ostane pridobljena, če jo je že prejel, in se šteje za brezposelnega iz razlogov, na katere ne more vplivati;
- (b) če se odločba o odpustu razglasi za neutemeljeno in delodajalec delavcu omogoči vrnitev na delo, mora ta vrniti prejeta odpravnino. Če se vrnitev na delo nadomesti z ekonomskim nadomestilom, se to zmanjša za znesek te odpravnine.“

13 Člen 55 zakona o delovnih razmerjih v zvezi z obliko in učinki odpusta iz disciplinskih razlogov v odstavkih 5 in 6 določa:

„5. Odpust na podlagi razlogov, ki jih ustava ali zakon opredeljuje kot diskriminatorne in zato prepovedane, ali ki je bil opravljen v nasprotju s temeljnimi pravicami in državljanskimi svoboščinami delavca, je ničen.



Odpust je ničen tudi v teh primerih:

- (a) če se izvede v obdobju prekinitve pogodbe o zaposlitvi, povezane z materinstvom, tveganjem med nosečnostjo, tveganjem med naravnim dojenjem, boleznijo, ki jo povzroči nosečnost, porodom ali naravnim dojenjem, posvojitvijo, namestitvijo v rejništvo ali očetovstvom iz člena 45(1)(d) [zakona o delovnih razmerjih], ali če se odločba o odpustu vroči na tak datum, da se odpovedni rok izteče v tem obdobju prekinitve;
- (b) če se nanaša na nosečo delavko od začetka nosečnosti do začetka obdobja prekinitve iz prejšnjega odstavka ali na delavca, ki je zaprosil za enega od dopustov iz člena 37(4), (4a) in (5) [zakona o delovnih razmerjih] ali ga koristi ali ki je v skladu s členom 46(3) tega zakona zaprosil za neplačani dopust ali ga koristi; če se na delavko, ki je žrtev nasilja v družini, nanaša zaradi uveljavljanja njenih pravic do skrajšanja ali reorganizacije delovnega časa, geografske mobilnosti, spremembe delovnega mesta ali prekinitve pogodbe o zaposlitvi pod pogoji, ki jih priznava [zakon o delovnih razmerjih];
- (c) če se nanaša na delavca, ki se je vrnil na delo po izteku obdobja prekinitve pogodbe o zaposlitvi zaradi materinstva, posvojitve, namestitve v rejništvo ali očetovstva, in je minilo manj kot devet mesecev od rojstva, posvojitve ali namestitve otroka v rejništvo.

Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo, razen če je v teh primerih odpust utemeljen z razlogi, ki niso povezani z nosečnostjo ali uveljavljanjem pravice do zgoraj navedenih dopustov in neplačanega dopusta.

6. Odpust, ki je bil razglašen za ničen, povzroči takojšnjo vrnitev delavca na delo in izplačilo neizplačanih plač.“

- 14 Člen 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 (kraljevi odlok 1483/2012 o sprejetju uredbe o postopkih kolektivnega odpusta, prekinitve pogodb in skrajšanja delovnega časa) z dne 29. oktobra 2012 (BOE št. 261 z dne 30. oktobra 2012, str. 76292), določa:

„1. V skladu z določbami člena 51(5) in člena 68(b) [zakona o delovnih razmerjih] ter člena 10(3) Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(sistemski zakon 11/1985 o sindikalni svobodi)] z dne 2. avgusta 1985 ima ohranitev delovnih mest zakonitih predstavnikov delavcev v podjetju prednost v primerjavi delovnimi mesti drugih delavcev, na katere se nanaša postopek kolektivnega odpusta.

2. Prednost pri ohranitvi delovnih mest imajo, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali v sporazumu, sklenjenem med posvetovalnim obdobjem, tudi delavci, ki so člani drugih skupin, kot so delavci, ki preživljajo družino, delavci, ki so dopolnili določeno starost, in invalidi.

3. Odpust delavcev, ki so imeli prednost pri ohranitvi svojih delovnih mest v podjetju, je treba obrazložiti v končni odločbi o kolektivnem odpustu, na katero se sklicuje člen 12.“

- 15 Člen 122(2) Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zakon 36/2011 o socialnih sodiščih) z dne 10. oktobra 2011 (BOE št. 245 z dne 11. oktobra 2011, str. 106584) je v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja v sporu o glavni stvari, določal:

„Odločba o odpustu je nična:

[...]

- (b) če se je z njenim sprejetjem obšel zakon tako, da se niso upoštevale določbe o kolektivnih odpustih, v primerih iz člena 51(1), zadnji pododstavek, [zakona o delovnih razmerjih];



- (c) če je sprejeta v obdobju prekinitve pogodbe o zaposlitvi, povezane z materinstvom, tveganjem med nosečnostjo, tveganjem med naravnim dojenjem, boleznijo, ki jo povzroči nosečnost, porodom ali naravnim dojenjem, posvojitvijo, namestitvijo v rejništvo ali očetovstvom iz člena 45(1)(d) [zakona o delovnih razmerjih], ali če se vroči na tak datum, da se odpovedni rok izteče v tem obdobju prekinitve;
- (d) če se nanaša na nosečo delavko od začetka nosečnosti do začetka zgoraj v točki (c) navedenega obdobja prekinitve ali na delavca, ki je zaprosil za enega od dopustov iz člena 37(4), (4a) in (5) [zakona o delovnih razmerjih] ali ga koristi ali ki je v skladu s členom 46(3) tega zakona zaprosil za neplačani dopust ali ga koristi; če se na delavko, ki je žrtev nasilja v družini, nanaša zaradi uveljavljanja njenih pravic do skrajšanja ali reorganizacije delovnega časa, geografske mobilnosti, spremembe delovnega mesta ali prekinitve pogodbe o zaposlitvi pod pogoji, ki jih priznava [zakon o delovnih razmerjih];
- (e) če se nanaša na delavca, ki se je vrnil na delo po izteku obdobja prekinitve pogodbe o zaposlitvi zaradi materinstva, posvojitve, namestitve v rejništvo ali očetovstva, in je minilo manj kot devet mesecev od rojstva, posvojitve ali namestitve otroka v rejništvo.

Zgoraj v točkah (c), (d) in (e) navedene določbe se uporabljajo, razen če je v teh primerih odločba o odpustu utemeljena z razlogi, ki niso povezani z nosečnostjo ali uveljavljanjem pravice do zgoraj navedenih dopustov in neplačanega dopusta.

[...]“

#### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

- 16 J. Porras Guisado se je 18. aprila 2006 zaposlila v družbi Bankia.
- 17 Družba Bankia je 9. januarja 2013 začela obdobje posvetovanja s predstavniki delavcev, in sicer s sindikalnimi odbori CCOO, UGT, ACCAM, SATE in CSICA, da bi izvedla kolektivni odpust.
- 18 Posebna pogajalska skupina iz člena 51(2) statuta delavcev je 8. februarja 2013 dosegla sporazum, ki se med drugim nanaša na kolektivni odpust, ki ga je treba opraviti, spremembo delovnih pogojev ter funkcionalno in geografsko mobilnost (v nadaljevanju: sporazum z dne 8. februarja 2013).
- 19 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da so v skladu z zapisnikom o tem sporazumu to merila, ki se upoštevajo za določitev oseb, na katere se nanaša odločba o odpustu, ki jo neposredno sprejme podjetje:
  - „(1) Področje uporabe je provinca, skupine ali funkcionalne enote centralnih služb, kjer so delavci zaposleni.
  - (2) V tem smislu podjetje po odbitku delovnih mest, ki se jih podjetje odloči ukiniti na podlagi postopka vključitve [v program odhodov z odpravnino], in neupoštevanju oseb, na katere se nanašajo postopki geografske mobilnosti in prezaposlitve za kritje potreb, nastalih zaradi prostovoljnih odhodov zaposlenih [...], osebe, na katere se kolektivni odpust na ustreznem področju uporabe nanaša, določi ob upoštevanju ocene iz postopkov za ocenjevanje usposobljenosti in kazalcev zmožnosti, ki jih opravi podjetje.“

- 20 Ta zapisnik določa merila za določitev prednosti ohranjanja delovnih mest, in sicer:
- „(1) V primeru zakonske zveze ali zunajzakonske skupnosti med dvema osebama se lahko po izbiri odpusti samo ena od njiju v skladu s funkcionalnimi potrebami in zahtevanimi profili, za izpolnitev tega pogoja pa je lahko potrebna geografska premestitev.
- (2) Kar zadeva zaposlene, katerih stopnja invalidnosti, ki so jo priznali in potrdili pristojni organi vsake avtonomne skupnosti, presega 33 %, podjetje v primeru ukinitve njihovega delovnega mesta obravnava njihovo prezaposlitev, če novo delovno mesto ustreza njihovem profilu.“
- 21 Družba Bankia je 13. novembra 2013 J. Porras Guisado vročila dopis o odpustu, v katerem je navedeno:
- „[...] V konkretnem primeru province Barcelone [Španija], kjer ste zaposleni, je po končanem postopku za sprejetje programa prostovoljnih odhodov z odpravnino in ob neupoštevanju oseb, na katere bodo vplivali postopki geografske mobilnosti in prezaposlitve, potrebna obsežnejša prilagoditev delovne sile, zato je treba odpovedati pogodbe o zaposlitvi osebam, ki jih je družba določila neposredno, v skladu z določbami [sporazuma z dne 8. februarja 2013].
- Tako ste na podlagi postopka ocenjevanja, ki je bil v družbi izveden med posvetovalnim obdobjem in ki je pomemben dejavnik za sprejetje sporazuma z dne 8. februarja 2013, prejeli oceno 6 točk, ki je med najnižjimi ocenami province Barcelona, kjer ste zaposleni.
- Zato vas na podlagi uporabe opredeljenih meril ocenjevanja in iz navedenih razlogov obveščam, da je bila sprejeta odločitev o odpovedi vaše pogodbe o zaposlitvi z učinkom od 10. decembra 2013.“
- 22 Na dan vročitve tega dopisa je J. Porras Guisado od družbe Bankia prejela denarni znesek iz naslova odpravnine.
- 23 J. Porras Guisado je bila ob svojem odpustu noseča.
- 24 Zadevna oseba je 9. januarja 2014 vložila predlog za poravnavo, ki pa ni bil uspešen.
- 25 J. Porras Guisado je 3. februarja 2014 izpodbijala svoj odpust pred Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró (delovno sodišče št. 1 v Mataróju, Španija), ki je to tožbo zavrnilo s sodbo z dne 25. februarja 2015.
- 26 J. Porras Guisado je zoper to sodbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču, in sicer Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonija, Španija).
- 27 To sodišče poudarja, da se njegov predlog za sprejetje predhodne odločbe ne nanaša na varstvo pred diskriminacijo, določeno z Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23). Namen navedenega predloga je ugotoviti, ali gre pri španski ureditvi za pravilen prenos člena 10 Direktive 92/85, ki razen v izjemnih primerih prepoveduje odpust nosečih žensk.
- 28 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonija) je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali je treba izraz ‚izjemni primeri, dovoljeni po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem‘ iz člena 10, točka 1, Direktive [92/85], ki pomeni izjemo od prepovedi odpusta nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, razlagati tako, da ne ustreza izrazu ‚en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci‘ iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59, temveč gre za bolj omejen izraz od zadnjenedenega?

2. Ali je treba v primeru kolektivnega odpusta pri presoji obstoja izjemnih primerov, ki v skladu s členom 10, točka 1, Direktive 92/85 upravičujejo odpust nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, zahtevati, da zadevna delavka ne sme biti prerazporejena na drugo delovno mesto, ali pa zadostuje, da njen odpust temelji na ekonomskih, tehničnih ali proizvodnih razlogih, ki vplivajo na njeno delovno mesto?
3. Ali je nacionalna zakonodaja, kakršna je španska, s katero se za namene prenosa prepovedi iz člena 10, točka 1, Direktive 92/85 glede odpusta nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, ne prepoveduje tak odpust (preventivno varstvo), temveč je z njo določeno, da se razglasi njegova ničnost (varstvo v obliki odprave posledic), če zadevno podjetje ne predloži razlogov, ki ga upravičujejo, v skladu s tem členom?
4. Ali je nacionalna zakonodaja, kakršna je španska, ki ne določa, da imajo noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, prednost pri ohranitvi zaposlitve v primeru kolektivnega odpusta, v skladu s členom 10, točka 1, Direktive 92/85?
5. Ali je nacionalna zakonodaja v skladu s členom 10, točka 2, Direktive 92/85, če se v skladu z njo dopis, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, s katerim je bila v okviru postopka kolektivnega odpusta odpuščena noseča delavka, ne da bi bili v njem navedeni posebni razlogi za njen odpust poleg tistih, na katerih temelji kolektivni odpust, in brez obvestila o izjemnih okoliščinah, šteje za zadosten?“

## Vprašanja za predhodno odločanje

### *Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe*

#### *Spoštovanje nacionalnih postopkovnih pravil*

- 29 Družba Bankia trdi, da predlog za sprejetje predhodne odločbe ni dopusten, ker predložitveno sodišče ni spoštovalo nacionalnih procesnih pravil. V okviru spora o glavni stvari naj bi se namreč J. Porras Guisado sklicevala na kršitev Direktive 92/85 samo na stopnji pritožbe. V skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili pa nove podlage tožbe, ki je različna od tistih, ki so navedene v začetnem procesnem aktu, ni mogoče sprejeti.
- 30 Vsekakor pa naj v skladu s sodno prakso španskih sodišč J. Porras Guisado v okviru posamezne tožbe zoper svoj odpust ne bi imela procesnega upravičenja za izpodbijanje meril za prednost pri ohranitvi delovnih mest, dogovorjenih med družbo Bankia in predstavniki delavcev ter določenih v sporazumu z dne 8. februarja 2013.
- 31 Glede tega je treba spomniti, prvič, da Sodišče v okviru člena 267 PDEU ni pristojno niti za odločanje o razlagi zakonskih in drugih nacionalnih določb niti o skladnosti takih določb s pravom Unije in, drugič, da Sodišče ni pristojno preveriti, ali je bila predložitvena odločba sprejeta v skladu z nacionalnimi pravili o organizaciji sodišč in sodnem postopku (sodba z dne 7. julija 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, točka 22 in navedena sodna praksa).
- 32 Zato na podlagi trditve o nespoštovanju nacionalnih postopkovnih pravil v obravnavanem primeru predloga za sprejetje predhodne odločbe ni mogoče zavreči kot nedopustnega.

### *Hipotetičnost vprašanj za predhodno odločanje*

- 33 Družba Bankia poudarja, da je J. Porrás Guisado na dan odpusta ni obvestila o svoji nosečnosti. V teh okoliščinah naj se Direktiva 92/85 glede na opredelitev pojma „noseča delavka“ iz njenega člena 2, točka (a), v sporu o glavni stvari ne bi uporabila. Vprašanja, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, naj bi bila zato hipotetična.
- 34 Glede tega je treba opozoriti, da se v okviru instrumenta za sodelovanje med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, ki ga pomeni postopek, določen v členu 267 PDEU, domneva, da so vprašanja, ki se nanašajo na pravo Unije, upoštevna. Sodišče lahko zavrne odločanje o vprašanju za predhodno odločanje, ki ga predloži nacionalno sodišče, v smislu člena 267 PDEU, le če niso spoštovane zahteve v zvezi z vsebino predloga za sprejetje predhodne odločbe iz člena 94 Poslovnika Sodišča ali če je očitno, da razlaga ali presoja veljavnosti pravila Unije, ki jo zahteva nacionalno sodišče, nima zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari ali če gre za hipotetičen primer (sodba z dne 28. marca 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, točka 50 in navedena sodna praksa).
- 35 V obravnavanem primeru je predložitveno sodišče, kot je navedeno v točki 27 te sodbe, pojasnilo, da se s predlogom za sprejetje predhodne odločbe sprašuje, ali gre pri španski ureditvi za pravičen prenos člena 10 Direktive 92/85, ki razen v izjemnih primerih prepoveduje odpust nosečih žensk.
- 36 Ni sporno, da je bila J. Porrás Guisado ob svojem odpustu noseča. Poleg tega je iz spisa, ki ga ima na volje Sodišče, razvidno, da je v okviru nacionalnega postopka trdila, da je v tistem času svoje sodelavce in nadrejene obvestila o svoji nosečnosti.
- 37 V teh okoliščinah in ob neobstoju vsakršnega nasprotnega elementa, ki bi ga navedlo predložitveno sodišče, je treba ugotoviti, da to šteje, da je treba za J. Guisado Porrás uporabiti člen 10 Direktive 92/85.
- 38 Tako ni očitno, da bi bila predložena vprašanja hipotetična oziroma da ne bi bila povezana z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari.
- 39 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da je predlog za sprejetje predhodne odločbe razglasiti dopusten.

### *Prvo vprašanje*

- 40 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem sprašuje, ali je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da izraz „izjemni primeri, dovoljeni po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem“, ki pomeni izjemo od prepovedi odpusta nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, ne ustreza izrazu „en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“ iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59, temveč gre za bolj omejen izraz.
- 41 Države članice v skladu s členom 10, točka 1, Direktive 92/85 sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpusta delavk med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, in če je pristojni organ dal svoje soglasje, kadar je to primerno.
- 42 Člen 1(1)(a) Direktive 98/59 pa določa, da se pojem „kolektivni odpust“ nanaša na odpuste s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če so izpolnjeni nekateri količinski in časovni pogoji (glej sodbo z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi, C-323/08, EU:C:2009:770, točka 35).

- 43 Če je noseča delavka ali delavka, ki je pred kratkim rodila ali doji, odpuščena v okviru postopka kolektivnega odpusta, spada hkrati v skupino delavcev, ki so zaščiteni na podlagi Direktive 92/85, in v skupino delavcev, ki so zaščiteni na podlagi Direktive 98/59. Na podlagi tega mora torej imeti hkrati pravice iz teh direktiv, ki se dopolnjujeta, kot je poudarila generalna pravobranilka v točki 53 sklepnih predlogov.
- 44 V zvezi s povezano uporabo navedenih direktiv predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali člen 10, točka 1, Direktive 92/85 nasprotuje nacionalni ureditvi, ki omogoča odpust noseče delavke zaradi kolektivnega odpusta v smislu člena 1, točka 1, Direktive 98/59.
- 45 Glede tega je treba opozoriti, da je namen prepovedi odpusta iz člena 10, točka 1, Direktive 92/85, kot izhaja iz petnajste uvodne izjave te direktive, preprečiti škodljive učinke na fizično in psihično stanje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, ki jih ima lahko tveganje odpusta iz razlogov, povezanih z njihovim stanjem.
- 46 Ravno zaradi upoštevanja dejstva, da morebitni odpust pomeni tveganje za telesno in duševno stanje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, vključno s posebej hudim tveganjem spodbujanja delavke k prostovoljni prekinitvi nosečnosti, je zakonodajalec Unije na podlagi člena 10 Direktive 92/85 z določitvijo prepovedi odpusta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta ženskam zagotovil posebno varstvo razen v izjemnih primerih, ki niso povezani z njihovim stanjem, in če delodajalec pisno utemelji razloge za tak odpust (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točki 60 in 61).
- 47 Če je bila tako odločba o odpustu sprejeta predvsem iz razlogov, povezanih z nosečnostjo zadevne osebe, ni v skladu s prepovedjo odpusta, določeno v členu 10 te direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 62).
- 48 Odločba o odpustu, sprejeta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta iz razlogov, ki niso povezani z nosečnostjo, pa naj ne bi bila v nasprotju z navedenim členom 10, če delodajalec pisno navede utemeljene razloge za odpust in če je odpust zadevne osebe dovoljen po zadevni nacionalni zakonodaji in/ali praksi v skladu z določbami člena 10, točka 1 in 2, Direktive 92/85 (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 63).
- 49 Iz tega sledi, da razlog ali razlogi, ki niso povezani s posameznimi delavci in iz katerih so izvedeni kolektivni odpusti v smislu člena 1, točka 1, Direktive 98/59, spadajo med izjemne primere, ki niso povezani s stanjem delavk, v smislu člena 10, točka 1, Direktive 92/85.
- 50 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki omogoča odpust noseče delavke zaradi kolektivnega odpusta v smislu člena 1, točka 1(a), Direktive 98/59.

### ***Peto vprašanje***

- 51 Predložitveno sodišče s petim vprašanjem, ki ga je treba obravnavati na drugem mestu, sprašuje, ali je treba člen 10, točka 2, Direktive 92/85 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki delodajalcu omogoča, da odpusti nosečo delavko v okviru kolektivnega odpusta, ne da bi jo obvestil o drugih razlogih od tistih, na katerih temelji ta kolektivni odpust, in ne da bi jo obvestil o izjemnih okoliščinah.
- 52 V skladu s členom 10, točka 2, Direktive 92/85 mora delodajalec, če je delavka odpuščena med obdobjem od začetka svoje nosečnosti do konca porodniškega dopusta, pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust.



- 53 Delodajalec mora tako noseči delavki, ki jo namerava odpustiti, ali jo je že odpustil, pisno navesti razloge, ki niso povezani s posameznim delavcem, iz katerih opravlja kolektivni odpust v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59. Ti razlogi so lahko med drugim gospodarski, tehnični ali povezani z organizacijo ali proizvodnjo podjetja.
- 54 Poleg tega mora delodajalec noseči delavki navesti objektivna merila, uporabljena pri določitvi delavcev, ki jih je treba odpustiti.
- 55 V teh okoliščinah je treba na peto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 10, točka 2, Direktive 92/85 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki delodajalcu omogoča, da odpusti nosečo delavko v okviru kolektivnega odpusta, ne da bi jo obvestil o drugih razlogih od tistih, na katerih temelji ta kolektivni odpust, če se navedejo objektivna merila, uporabljena pri določitvi delavcev, ki jih je treba odpustiti.

### *Tretje vprašanje*

- 56 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da ta določba nasprotuje nacionalni ureditvi, ki načeloma preventivno ne prepoveduje odpusta noseče delavke ali delavke, ki je pred kratkim rodila ali doji, in ki iz naslova povračila škode določa le, da je ta odpust ničen, če ni zakonit.
- 57 Najprej je treba spomniti, da je iz člena 288 PDEU razvidno, da morajo države članice pri prenosu direktive zagotoviti njen polni učinek, pri čemer imajo na voljo široko diskrecijsko pravico pri izbiri načinov in sredstev za zagotovitev njenega učinkovanja. Ta svoboda tako ne vpliva na obveznost vsake od držav članic, na katere je direktiva naslovljena, da sprejme vse ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev polnega učinka zadevne direktive v skladu z njenim ciljem (sodbi z dne 6. oktobra 2010, Base in drugi, C-389/08, EU:C:2010:584, točki 24 in 25, ter z dne 19. oktobra 2016, Ormaetxea Garai in Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, točka 29).
- 58 Kar zadeva besedilo člena 10 Direktive 92/85, po eni strani države članice v skladu s točko 1 tega člena sprejmejo potrebne ukrepe, da se načeloma prepove odpust teh delavk. Po drugi strani odstavek 3 navedenega člena določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da se delavke zaščitijo pred posledicami odpusta, ki bi bil na podlagi točke 1 tega člena nezakonit.
- 59 Člen 10 Direktive 92/85 tako razlikuje med preventivnim varstvom pred samim odpuščanjem na eni strani in varstvom pred posledicami odpusta iz naslova povračila škode na drugi. Zato morajo države članice za pravilen prenos tega člena določiti to dvojno varstvo.
- 60 Glede preventivnega varstva nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, pred odpustom je treba navesti, da je posebej pomembno v okviru Direktive 92/85.
- 61 V skladu s petnajsto uvodno izjavo te direktive lahko namreč tveganje odpusta iz razlogov, povezanih z njihovim stanjem, škodljivo vpliva na fizično in psihično stanje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, in je treba storiti vse potrebno za prepoved njihovega odpusta.
- 62 Zaradi upoštevanja dejstva, da morebitni odpust pomeni tveganje za telesno in duševno stanje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, vključno s posebej hudim tveganjem spodbujanja delavke k prostovoljni prekinitvi nosečnosti, je zakonodajalec Unije na podlagi člena 10 Direktive 92/85 z določitvijo prepovedi odpusta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta za ženske določil posebno varstvo (sodbi z dne 14. julija 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, točka 21, in z dne 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 60).



- 63 Glede na cilje Direktive 92/85 in natančneje njenega člena 10 tako varstvo, ki je s to določbo priznано nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, izključuje tako sprejetje odločbe o odpustu kot izvedbo pripravljanih dejanj za odpust, kot so iskanje in zagotovitev dokončne nadomestitve zadevne delavke zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka (glej v tem smislu sodbo z dne 11. oktobra 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, točka 33).
- 64 Ob upoštevanju tveganja za fizično in psihično stanje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, ki ga povzroča tveganje odpusta, varstvo iz naslova povrnitve škode, tudi če ta pripelje do vrnitve odpuščene delavke na delo in izplačila plač, ki niso bile izplačane zaradi odpusta, ne more nadomestiti preventivnega varstva.
- 65 Zato države članice za zagotovitev pravilnega prenosa člena 10 Direktive 92/85 in varstva nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, zaradi tveganja odpusta ne smejo iz naslova povrnitve škode zgolj določiti, da je ta odpust ničen, če ni upravičen.
- 66 Glede na zgoraj navedeno je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da ta določba nasprotuje nacionalni ureditvi, ki načeloma preventivno ne prepoveduje odpusta noseče delavke ali delavke, ki je pred kratkim rodila ali doji, in ki iz naslova povračila škode določa le, da je ta odpust ničen, če ni zakonit.

#### *Drugo in četrto vprašanje*

- 67 Predložitveno sodišče z drugim in četrtem vprašanjem, ki ju je treba preučiti skupaj in na zadnjem mestu, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da ta določba nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v okviru kolektivnega odpusta v smislu Direktive 98/59 ne določa niti prednosti pri ohranitvi delovnih mest niti prednosti pri pre zaposlitvi, ki bi pred tem odpustom veljala, za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.
- 68 Države članice v skladu s členom 10, točka 1, Direktive 92/85 „sprejmejo potrebne ukrepe“ za načelno prepoved odpusta delavk med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta.
- 69 Glede obstoja prednosti noseče delavke ali delavke, ki je pred kratkim rodila ali doji, pri ohranitvi delovnega mesta predložitveno sodišče v svoji odločbi navaja, da se v skladu s špansko ureditvijo delovna mesta zakonitih predstavnikov delavcev v podjetju ohranijo prednostno v primerjavi z delovnimi mesti drugih delavcev, na katere se nanaša postopek kolektivnega odpusta, in da imajo prednost pri ohranitvi delovnih mest, če je bilo to dogovorjeno s pogajanjem, tudi delavci, ki so člani drugih skupin, kot so skupine delavcev, ki preživljajo družino, delavcev, ki so dopolnili določeno starost, ali invalidov.
- 70 Predložitveno sodišče na podlagi te ureditve ugotavlja, da imajo noseče delavke prednost pri ohranjanju delovnih mest v podjetju le, če je ta prednost rezultat kolektivnih pogajanj. Predložitveno sodišče dodaja, da je mogoče delavce, ki imajo prednost pri ohranitvi svojega delovnega mesta, odpustiti, vendar mora v tem primeru delodajalec utemeljiti izjemne razloge, ki se razlikujejo od tistih, na katerih temelji kolektivni odpust.
- 71 V obravnavanem primeru je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 v skladu z odgovorom na prvo vprašanje razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki omogoča odpust noseče delavke zaradi kolektivnega odpusta v smislu člena 1, točka 1(a), Direktive 98/59.

- 72 V zvezi s tem sicer, kot je navedla Evropska komisija, Direktiva 92/85, zlasti njen člen 10, točka 1, državam članicam ne nalaga, naj določijo prednost pri ohranitvi delovnih mest in prednost pri zaposlitvi, ki bi veljali pred kolektivnim odpustom, za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.
- 73 Vendar ta direktiva, ki vsebuje le minimalne zahteve, nikakor ne izključuje možnosti držav članic, da zagotovijo večje varstvo za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (glej v tem smislu sodbo z dne 4. oktobra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, točka 37).
- 74 Zato je treba na drugo in četrto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 10, točka 1, Direktive 92/85 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v okviru kolektivnega odpusta v smislu Direktive 98/59 ne določa niti prednosti pri ohranitvi delovnih mest niti prednosti pri zaposlitvi, ki bi pred tem odpustom veljala, za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, vendar ne da bi bila izključena možnost držav članic, da zagotovijo večje varstvo za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

### **Stroški**

- 75 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

- 1. Člen 10, točka 1, Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki omogoča odpust noseče delavke zaradi kolektivnega odpusta v smislu člena 1, točka 1(a), Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.**
- 2. Člen 10, točka 2, Direktive 92/85 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki delodajalcu omogoča, da odpusti nosečo delavko v okviru kolektivnega odpusta, ne da bi jo obvestil o drugih razlogih od tistih, na katerih temelji ta kolektivni odpust, če se navedejo objektivna merila, uporabljena pri določitvi delavcev, ki jih je treba odpustiti.**
- 3. Člen 10, točka 1, Direktive 92/85 je treba razlagati tako, da ta določba nasprotuje nacionalni ureditvi, ki načeloma preventivno ne prepoveduje odpusta noseče delavke ali delavke, ki je pred kratkim rodila ali doji, in ki iz naslova povračila škode določa le, da je ta odpust ničen, če ni zakonit.**
- 4. Člen 10, točka 1, Direktive 92/85 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v okviru kolektivnega odpusta v smislu Direktive 98/59 ne določa niti prednosti pri ohranitvi delovnih mest niti prednosti pri zaposlitvi, ki bi pred tem odpustom veljala, za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, vendar ne da bi bila izključena možnost držav članic, da zagotovijo večje varstvo za noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.**

Podpisi