Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
ELEANOR SHARPSTON,
predstavljeni 14. septembra 2017 [1]

Zadeva C-103/16

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

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonije (Španija))

„Socialna politika – Direktiva 92/85/EGS – Varnost in zdravje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo – Člen 10(1) in (3) – Prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi – Izjemni primeri, ki niso povezani s stanjem noseče delavke – Člen 10(2) – Obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi – Direktiva 98/59/ES – Približevanje zakonodaj držav članic o kolektivnih odpustih – Člen 1(1)(a) – Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani z zadevno posamezno delavko“

Uvod

1. Izbor delavcev, ki bodo odpuščeni v okviru kolektivnega odpusta, je vedno občutljivo vprašanje. V skladu z zahtevami iz Direktive o kolektivnih odpustih [2] morajo pred izvedbo takega kolektivnega odpusta potekati posvetovanja med delodajalcem in predstavniki delavcev. Lahko se šteje, da je treba v okviru kolektivnega odpusta zagotoviti varstvo nekaterim posebnim kategorijam delavcev (v smislu prednosti pri ohranitvi zaposlitve v izbirnem postopku). Vendar lahko delovna sila zajema tudi druge kategorije delavcev, ki uživajo varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi na podlagi nekega drugega pravnega instrumenta (na primer delavke, zajete z Direktivo o materinstvu). [3]

1 Jezik izvirnika: angleščina.

2 Direktiva 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) (v nadaljevanju: Direktiva o kolektivnih odpustih).

3 Direktiva 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) (v nadaljevanju: Direktiva o materinstvu). V času dejanskega stanja se je uporabljala različica navedene direktive, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2007/30/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2007 (UL 2007, L 165, str. 21).

2. S tem predlogom za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonije, Španija, v nadaljevanju: predložitveno sodišče) je Sodišče pozvano, naj razloži prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam iz člena 10 Direktive o materinstvu. Natančneje, Sodišče je pozvano k predložitvi napotkov o tem, kako je treba navedeno prepoved v povezavi z Direktivo o kolektivnih odpustih razlagati v primeru postopka kolektivnega odpusta.

Pravni okvir

Pravo Evropske unije

Direktiva o materinstvu

3. V uvodnih izjavah Direktive o materinstvu, ki je deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS,[4] je pojasnjeno, da je bila ta sprejeta za uvedbo minimalnih zahtev za spodbujanje izboljšav, zlasti v delovnem okolju, za varnost in zdravje – med drugim – nosečih delavk, ki so bile opredeljene kot posebej rizična skupina.[5] Varnost in zdravje nosečih delavk ne smeta neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela niti delovati v nasprotju z direktivami, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk.[6] Tveganje odpusta iz razlogov, povezanih z njihovim stanjem, lahko škodljivo vpliva na fizično in psihično stanje nosečih delavk, zato je treba storiti vse potrebno za prepoved takega odpusta.[7]

4. „Noseča delavka“ je v členu 2(a) opredeljena kot „noseč[a] delavk[a], ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso“.

5. Komisiji je bilo naročeno, naj v povezavi z državami članicami ter ob pomoči Svetovalnega odbora za varnost, higieno in zdravje pri delu sestavi navodila za oceno tveganj za delavke, zajete z Direktivo o materinstvu.[8] Opraviti je treba oceno delovnega mesta in dela noseče delavke.[9] Delodajalci morajo prilagoditi delovne pogoje ali delovni čas noseče delavke, da se preprečijo vsa opredeljena tveganja. Če to ni mogoče, je treba delavko premestiti na drugo delovno mesto, in če to ni mogoče, ji je treba zagotoviti dopust.[10]

4 Direktiva Sveta 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). Z navedeno direktivo je bil vzpostavljen splošni okvir za zakonodajo za zdravje in varnost delavcev. Druge posebne direktive pokrivajo teme, kot so minimalne zahteve za varnost in zdravje na delovnem mestu, uporaba delovne opreme, uporaba osebne varovalne opreme, ročno premeščanje bremen ali minimalne zdravstvene in varnostne zahteve glede izpostavljenosti delavcev rakotvornim ali mutagenim snovem, azbestu, ionizirajočemu sevanju, hrupu ali vibracijam. Še ena zaščitena skupina so mladi delavci (Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 213)).

5 Glej prvo, sedmo in osmo uvodno izjavo ter člen 1(1) Direktive o materinstvu.

6 Deveta uvodna izjava.

7 Petnajsta uvodna izjava.

8 Člen 3(1). Kot je določeno z navedenim členom, je Komisija sprejela Sporočilo Komisije o navodilih o presoji kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov ter industrijskih postopkov, ki veljajo za nevarne za varnost ali zdravje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (COM(2000) 466 final/2).

9 Člen 4.

10 Člen 5.

6. Člen 10 je naslovljen „Prepoved odpusta“. V njem je navedeno:

„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.“

7. V skladu s členom 12 morajo države članice v svoje pravne sisteme uvesti take ukrepe, kot so potrebni, da bi vsem delavkam, ki spadajo na področje uporabe Direktive o materinstvu, omogočile uveljavljanje njihovih zahtevkov v primerih, ko so oškodovane zaradi neizpolnjevanja obveznosti, določenih v tej direktivi.

Direktiva o kolektivnih odpustih

8. Cilj Direktive o kolektivnih odpustih je zagotoviti, da se delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotovi boljše varstvo, ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Evropski uniji.[11] V njenih uvodnih izjavah je pojasnjeno, da mora dokončno oblikovanje notranjega trga voditi k izboljšanju življenjskih razmer delavcev ter da lahko razlike med veljavnimi predpisi v državah članicah glede dejanske ureditve in postopkov pri takih odpustih ter glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga.[12]

9. V oddelku I („Opredelitev pojmov in področje uporabe“) je v členu 1(1)(a) „kolektivni odpust“ opredeljen kot „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;

[…]

11 Uvodna izjava 2.

12 Uvodne izjave 3, 4 in 6.

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.“ [13]

10. Oddelek II vsebuje zahteve po informiranju in posvetovanju. Delodajalec, ki razmišlja o kolektivnem odpuščanju delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, da se doseže sporazum. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanji pravočasno zagotoviti vse relevantne podatke in jih obvestiti o naslednjih elementih: (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, ter (v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost. Kopijo teh elementov pisnega obvestila mora predložiti pristojnemu javnemu organu. [14]

11. Postopek pri kolektivnem odpustu je določen v oddelku III. Navedeni postopek se začne s predložitvijo uradnega pisnega obvestila o načrtovanih kolektivnih odpustih pristojnemu javnemu organu. [15] Kopijo uradnega obvestila je treba poslati tudi predstavnikom delavcev. [16] Načrtovani kolektivni odpusti se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katere koli določbe, ki urejajo individualne pravice glede obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. [17] Države članice lahko določijo, da se določeni roki ne uporabljajo za kolektivne odpuste, ki so posledica prenehanja dejavnosti podjetja po sodni odločbi. [18]

Španska zakonodaja

Zakonodaja, s katero je bila prenesena Direktiva o materinstvu

12. Predložitveno sodišče navaja, da je bila v Španiji Direktiva o materinstvu prenesena z Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (zakon 39/1999 z dne 5. novembra 1999 o spodbujanju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja delavk). Zagotovljeni sta dve obliki varstva za noseče delavke. Prva se uporablja ves čas delovnega razmerja in temelji na sami nosečnosti. Če se noseči delavki odpove pogodba o zaposlitvi (ne glede na to, ali je delodajalec seznanjen z nosečnostjo ali ne), mora ta le predložiti dokaz o nosečnosti, delodajalec pa mora nato dokazati razumen objektivni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Če so taki dokazi predloženi, je to lahko razlog za izjavo o zakonitosti, sicer je odpoved pogodbe o zaposlitvi *ipso iure* nična. [19]

13. Druga oblika varstva temelji na členih 53(4), prvi pododstavek, in 55(5), prvi pododstavek, zakona o delovnih razmerjih ter na členu 8 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (sistemski zakon 3/2007 z dne 22. marca 2007 o dejanski enakosti žensk in moških, v nadaljevanju: sistemski zakon iz leta 2007). Navedene določbe v bistvu določajo, da mora delavka, ki

13 Nesporno je, da J. Porras Guisado spada na področje uporabe Direktive o kolektivnih odpustih, saj ni zajeta z nobeno od izjem iz člena 1(2) Direktive.

14 Člen 2(1) in (3).

15 Člen 3(1).

16 Člen 3(2).

17 Člen 4(1).

18 Člen 4(4).

19 Predložitveno sodišče v vprašanjih za predhodno odločanje navaja (glej točko 21 v nadaljevanju), da je učinek odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je *ipso iure* razglašena za nično, v španskem pravu opisan kot „tutela reparativa“ (varstvo v obliki odprave posledic) in da je ta v nasprotju s „tutela preventiva“ (preventivno varstvo). Navedeno sodišče člen 10(1) Direktive o materinstvu enači s „tutela preventiva“, njen člen 10(3) pa s „tutela reparativa“.

zatrjuje diskriminacijo, saj naj bi ji bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi nosečnosti, predložiti zadostne dokaze, iz katerih je razvidno, da je razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi njena nosečnost. Delodajalec nato nosi dokazno breme pri dokazovanju, da diskriminacije ni bilo. Predložitveno sodišče meni, da se postopek v glavni stvari ne nanaša na drugo obliko varstva. [20]

Zakonodaja, s katero je bila prenesena Direktiva o kolektivnih odpustih

14. Kolektivni odpust je v členu 51(1) zakona o delovnih razmerjih opredeljen kot odpoved pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih, organizacijskih ali proizvodnih razlogov, kadar so doseženi nekateri pragovi. Kadar se v skladu s členom 51(1) zakona o delovnih razmerjih izbirajo delavci za obvezni odpust, imajo zakoniti predstavniki delavcev prednost pri ohranitvi zaposlitve v zadevnem podjetju. Tak prednostni status je mogoče podeliti tudi drugim skupinam, kot so delavci z družinskimi obveznostmi, delavci nad določeno starostjo ali invalidni delavci. [21]

15. Člen 13 Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (kraljevi odlok 1483/2012 z dne 29. oktobra 2012 o potrditvi pravilnika o postopkih kolektivnega odpusta in mirovanja pogodb in skrajšanje delovnega časa) izraža določbe o izbirnih merilih za delavce v primerih kolektivnega odpusta. V členu 13(3) je navedeno, da je treba v končni odločbi o kolektivnem odpustu navesti razloge, zakaj so imeli nekateri delavci prednost pri ohranitvi zaposlitve v zadevnem podjetju.

Dejansko stanje, postopek in predložena vprašanja

16. J. Porras Guisado je bila 18. aprila 2006 zaposlena v družbi Bankia SA (v nadaljevanju: Bankia). Družba Bankia je 9. januarja 2013 začela obdobje posvetovanja s predstavniki delavcev, da bi izvedla kolektivni odpust. Posvetovalni odbor je 8. februarja 2013 dosegel sporazum (v nadaljevanju: sporazum pogajalskega odbora), v katerem so bila določena merila, ki jih je treba upoštevati pri izboru delavcev, ki jim bo pogodba o zaposlitvi odpovedana, in delavcev, ki bodo ohranili zaposlitev v družbi Bankia. Prednostni status je bil podeljen dvema kategorijama delavcev. To sta bili kategoriji poročenih ali dejanskih parov in zaposlenih, katerih ocenjena stopnja invalidnosti je bila višja od 33 %.

17. Družba Bankia je 13. novembra 2013 J. Porras Guisado poslala dopis (v nadaljevanju: dopis o odpovedi pogodbe o zaposlitvi), s katerim jo je obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s sporazumom pogajalskega odbora. V dopisu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi je bilo navedeno:

„[…] V konkretnem primeru province Barcelone, kjer ste zaposleni, je po končanem postopku za sprejetje programa odpovedi pogodb o zaposlitvi z odpravnino in ob neupoštevanju oseb, na katere bodo vplivali postopki geografske mobilnosti in spremembe delovnega mesta, potrebna obsežnejša prilagoditev delovne sile, zato je treba odpovedati pogodbe o zaposlitvi osebam, ki jih je družba določila neposredno, in sicer v skladu z določbami člena II-B [sporazuma pogajalskega odbora] […].

V tem smislu ste kot rezultat postopka ocenjevanja, ki je bil v družbi izveden med obdobjem posvetovanj in ki je pomemben dejavnik za sprejetje [sporazuma pogajalskega odbora] […], prejeli oceno 6 točk, kar 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]

20 Glej tudi točko 27 in opombo 24 v nadaljevanju.

21 Čeprav predložitveno sodišče trdi, da je izraz „tisti z družinskimi obveznostmi“ po nacionalnem pravu mogoče razlagati tako, da vključuje noseče delavke, pa tem v sporazumu pogajalskega odbora, ki je opisan v točki 16 v nadaljevanju in se uporablja v obravnavani zadevi, prednostni status *ni* bil podeljen.

22 V sporazumu pogajalskega odbora je bil navedeni datum opredeljen kot datum izvedbe kolektivnih odpustov.

18. Istega dne je bilo J. Porras Guisado na bančni račun nakazanih 11.782,05 EUR odpravnine. V skladu s sporazumom pogajalskega odbora je odpoved pogodbe o zaposlitvi začela veljati 10. decembra 2013.

19. J. Porras Guisado je bila ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi noseča.

20. J. Porras Guisado je 9. januarja 2014 zahtevala spravni postopek. Ta postopek, ki je potekal 1. aprila 2014, ni bil uspešen. J. Porras Guisado je medtem – 3. februarja 2014 – vložila tožbo, s katero je izpodbijala odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri Juzgado Social No 1 de Mataró (socialno sodišče št. 1 v Mataróju), ki je 25. februarja 2015 odločilo v prid družbe Bankia.

21. J. Porras Guisado je zoper navedeno sodbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču, ki je v predhodno odločanje predložilo naslednja vprašanja:

„1. Ali je treba izraz ‚izjemni primeri, dovoljeni po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem‘ iz člena 10(1) [Direktive o materinstvu], ki pomeni izjemo od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi [nosečim delavkam], razlagati tako, da ne ustreza izrazu ‚en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci‘ iz člena 1(1)(a) [Direktive o kolektivnih odpustih], ali tako, da je bolj omejen od zadnjenavedenega?

2. Ali je treba v primeru kolektivnega odpusta pri presoji obstoja izjemnih primerov, ki v skladu s členom 10(1) [Direktive o materinstvu] upravičujejo odpoved pogodbe o zaposlitvi [nosečim delavkam], zahtevati, da zadevna delavka ne sme biti prerazporejena na drugo delovno mesto, ali pa zadostuje, da odpoved njene pogodbe o zaposlitvi 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(1) [Direktive o materinstvu] glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi [nosečim delavkam] ne prepoveduje taka odpoved pogodbe o zaposlitvi (preventivno varstvo), temveč je z njo določeno, da se razglasi ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (varstvo v obliki odprave posledic), če zadevno podjetje ne predloži razlogov, ki upravičujejo odpoved pogodbe o zaposlitvi zadevni delavki, združljiva s členom 10(1) navedene direktive?

4. Ali je nacionalna zakonodaja, kakršna je španska, ki ne določa, da imajo noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, prednost pri ohranitvi zaposlitve v primeru kolektivnega odpusta, v skladu s členom 10(1) [Direktive o materinstvu]?

5. Ali je nacionalna zakonodaja združljiva s členom 10(2) [Direktive o materinstvu], če se v skladu z njo dopis, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, s katerim je bila v okviru postopka kolektivnega odpusta odpovedana pogodba o zaposlitvi [noseči delavki], ne da bi bili v njem navedeni posebni razlogi za odpoved njene pogodbe o zaposlitvi poleg tistih, na katerih temelji kolektivni odpust, šteje za zadosten?“

22. Pisna stališča so predložile družba Bankia, španska vlada in Evropska komisija. Na obravnavi 26. januarja 2017 so te stranke podale ustna stališča.

Presoja

Dopustnost

23. Družba Bankia trdi, da ta predlog za sprejetje predhodne odločbe ni dopusten, saj se J. Porras Guisado ni sklicevala na Direktivo o materinstvu, ko je pri Juzgado Social No 1 de Mataró (socialno sodišče št. 1 v Mataróju) vložila tožbo, tega pa v skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili ne more narediti pozneje. Poleg tega trdi, da J. Porras Guisado v skladu s španskim pravom nima procesnega upravičenja za vložitev tožbe, s katero bi izpodbijala merila za izbor delavcev, ki bodo ohranili zaposlitev v podjetju, o katerih so se dogovorili družba Bankia in predstavniki delavcev.

24. Kar zadeva ti trditvi, ugotavljam, da je pristojnost Sodišča omejena le na obravnavo določb prava Unije. Glede na „razdelitev pristojnosti med [Sodiščem] in nacionalnimi sodišči Sodišče ni pristojno za preučitev, ali je bila predložitvena odločba sprejeta v skladu z nacionalnimi predpisi o organizaciji sodišč in sodnem postopku“. [23]

25. Predlog za sprejetje predhodne odločbe je zato dopusten.

Uporaba Direktive o materinstvu

26. Družba Bankia trdi, da se Direktiva o materinstvu za J. Porras Guisado ne uporablja, saj ta delodajalca ni obvestila o svoji nosečnosti. V členu 2(a) te direktive je izrecno navedeno, da na njeno področje uporabe spada le delavka, „ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso“.

27. Iz dejstev, navedenih v predložitveni odločbi, ni jasno, kdaj natančno je J. Porras Guisado delodajalca obvestila o svoji nosečnosti. Družba Bankia je na obravnavi trdila, da ob odpovedi zadevne pogodbe o zaposlitvi o njej ni bila obveščena. [24]

28. Pri delitvi pristojnosti med sodišči Evropske unije in nacionalnimi sodišči je namreč načeloma nacionalno sodišče pristojno, da preveri, ali so izpolnjeni pogoji dejanskega stanja za uporabo določbe Unije v postopku, v katerem odloča, Sodišče, ki odloča o vprašanju za predhodno odločanje, pa lahko po potrebi predloži pojasnila za usmerjanje nacionalnega sodišča pri njegovi razlagi. [25]

29. V obravnavani zadevi mora torej nacionalno sodišče opredeliti, kdaj je J. Porras Guisado delodajalca obvestila o svoji nosečnosti. Vendar je to Sodišče pristojno za zagotovitev napotkov glede pomena določb Direktive o materinstvu in zlasti tega, ali je nosečnica, ki delodajalca ne obvesti o svojem stanju, preden ji je odpovedana pogodba o zaposlitvi, upravičena do varstva iz člena 10 navedene direktive.

30. Z navedenim členom je prepovedana odpoved pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam „v smislu člena 2“ Direktive o materinstvu.

23 Sodba z dne 14. januarja 1982, Reina (65/81, EU:C:1982:6, točka 7). Glej tudi sodbo z dne 13. junija 2013, Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, točka 14 in navedena sodna praksa). Sodišče je zato vezano na predložitveno odločbo, ki jo izda sodišče države članice, če ta ni bila razveljavljena na podlagi pravnega sredstva, ki ga morebiti določa nacionalno pravo: glej sodbo z dne 1. decembra 2005, Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, točka 32 in navedena sodna praksa).

24 Če družba Bankia – kot zatrjuje – v času dejanskega stanja ni bila seznanjena z nosečnostjo J. Porras Guisado (in ji torej ni mogla odpovedati pogodbe o zaposlitvi, *ker* je bila noseča), se zdi, da določbe Direktive 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 (prenovitev) (UL 2006, L 204, str. 23) in nacionalne zakonodaje, opisane zgoraj v točki 13, dejansko ne vplivajo na zadevo, ki jo obravnava nacionalno sodišče.

25 Sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 34).

31. Navedena opredelitev je sestavljena iz dveh elementov. Prvič, delavka mora biti noseča,[26] in drugič, delodajalca mora obvestiti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso. Da se delavka šteje za „nosečo delavko“ v smislu Direktive o materinstvu, morata biti prisotna oba elementa.

32. V skladu s sodno prakso Sodišča je zakonodajalec Unije nameraval pojmu „noseča delavka“ dati samostojen obseg v pravu Unije, čeprav glede enega od vidikov te opredelitve – tistega, ki opredeljuje pravila, kako mora delavka o svojem stanju obvestiti delodajalca – napotuje na nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso.[27]

33. V okviru prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi je to sodišče zahtevo glede obvestitve razlagalo liberalno. Tako je v sodbi Danosa menilo, da postopkovne zahteve ne smejo izničiti posebnega varstva žensk, določenega v členu 10 [Direktive o materinstvu]. „Če je bil delodajalec, ne da bi ga zadevna oseba predhodno obvestila o svoji nosečnosti, seznanjen z njeno nosečnostjo, bi bilo v nasprotju s ciljem in duhom [Direktive o materinstvu], če bi se besedilo člena 2(a) te direktive razlagalo ozko in bi se zadevni delavki odreklo varstvo pred odpustom iz navedenega člena 10.“[28]

34. Tukaj želim opozoriti na nasprotje v zasnovi Direktive o materinstvu. Medtem ko je z drugimi določbami Direktive (in sicer členi 5, 6 in 7) določeno trajno varstvo delavke na delovnem mestu, člen 10 izstopa, saj vsebuje nedvoumno prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi „delavk[am] v smislu člena 2 med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1)“. Edino odstopanje od navedene prepovedi je tisto, ki se nanaša na „izjemn[e] primere, […] ki niso povezani z njihovim stanjem“, posvetila pa se mu bom pozneje. Na začetku nosečnosti niti sama delavka ne ve, da je noseča. Ko to izve, bo neizogibno minilo nekaj časa, preden bo o tem obvestila delodajalca in tako izpolnila oba pogoja, da bo zajeta z opredelitvijo pojma „noseča delavka“ iz člena 2(a). Kljub temu je izrecno navedeno, da se prepoved iz člena 10(1) uporablja „od začetka […] nosečnosti“, to je od trenutka, v katerem delavka nikakor ne more ravnati v skladu z zahtevo po obvestitvi delodajalca o svojem stanju.

35. Kako je mogoče rešiti to nasprotje? Zdi se mi, da obstajata dve možnosti.

36. Prva vključuje trditev, da razen če in dokler noseča delavka delodajalca ne obvesti o nosečnosti, se prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne uporablja. Z navedeno razlago (ki jo zagovarja družba Bankia) se tehtnica nagne v prid delodajalcu. Razen če je ta obveščen o nosečnosti ali je z njo kako drugače[29] seznanjen, lahko zadevni delavki odpove pogodbo o zaposlitvi. Prednost pa se daje izrazu „delavke v smislu člena 2“ na račun zagotavljanja širšega varstva nosečim delavkam. S takim razumevanjem se varuje noseča delavka, ki je razmišljala vnaprej (ali imela srečo) in delodajalca obvestila o svojem stanju, preden ji je ta odpovedal pogodbo o zaposlitvi (ali jo odpustil v okviru kolektivnega odpusta). Če se delavka še ne zaveda, da je noseča, ali če delodajalca o tem še ni obvestila, ne uživa varstva, ko začne veljati odpoved pogodbe o zaposlitve. Obdobje varstva je tako neizogibno krajše od tistega, ki je opredeljeno v besedilu člena 10(1).

37. Druga možnost je dati prednost varstvu delavk „med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta“, čeprav te delodajalca morda še niso obvestile o svojem stanju. Z navedeno razlago (kot razumem, je po mnenju Komisije to pravilna razlaga) se tehtnica nagne v prid noseči delavki. Zdi se mi, da je to boljša razlaga.

26 Lahko bi se štelo, da opredelitev, ki se začne z besedami „noseča delavka pomeni nosečo delavko“, meji na tavtološko. Bolj popustljiva pojasnitev je, da je bil pisec osredotočen na zahtevo, da mora delavka „v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso“ delodajalca obvestiti o svojem stanju.

27 Sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 53).

28 Sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 55).

29 Glej sodbo z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 53).

38. Sodišče je večkrat poudarilo, da je „[r]avno zaradi upoštevanja dejstva, da morebiten odpust pomeni tveganje za telesno in duševno počutje nosečih delavk […], vključno s posebej hudim tveganjem spodbujanja delavke k prostovoljni prekinitvi nosečnosti, […] zakonodajalec Unije […] z določitvijo prepovedi odpusta med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta za ženske določil posebno varstvo“.[30] Nato je dodalo (prav tako kategorično), da „[v] navedenem obdobju člen 10 Direktive [o materinstvu] ne določa nobene izjeme ali odstopanja od prepovedi odpusta nosečih delavk, razen v izjemnih primerih, ki niso povezani z njihovim stanjem, in če delodajalec pisno utemelji razloge za ta odpust“.[31] Iz teh ponavljajočih se izjav je razvidno, da Sodišče že desetletja priznava, da so nosečnice dejansko ranljiva skupina in da je treba zakonodajo, s katero se jim zagotavlja varstvo na delovnem mestu, razlagati ob popolnem upoštevanju navedenega.

39. Vendar se v sodni praksi Sodišča do zdaj še ni obravnavalo nasprotje, ki sem ga opredelila. V zadevah Webb in Tele Danmark je bilo očitno, da so delodajalci vedeli za nosečnost zadevnih delavk, ko so jima odpovedali pogodbo o zaposlitvi.[32] V sodbi v zadevi Webb se je preučilo, ali člen 2(1) Direktive 76/207/EGS (prva direktiva o enakem obravnavanju moških in žensk pri zaposlovanju)[33] v povezavi s členom 5(1) Direktive varuje delavko pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ko je ta delavka, ki je bila zaposlena, da bi nadomestila neko drugo delavko na porodniškem dopustu, tudi sama zanosila. Sodba v zadevi Tele Danmark je osredotočena na vprašanje, ali se varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, zagotovljeno s členom 10 Direktive o materinstvu, uporablja tudi, kadar je delavka, zaposlena na podlagi kratkoročne pogodbe, ob zaposlitvi noseča, vendar tega dejstva ne razkrije. V obeh zadevah je Sodišče na zadevno vprašanje odgovorilo pritrdilno.[34] Sodišče je v zadevi Danosa ugotovilo, da so obstajala „nasprotovanja“ glede – med drugim – tega, ali je bila tožena družba obveščena o nosečnosti D. Danosa: presodilo je, da je naloga nacionalnega sodišča, da ugotovi navedena dejstva.[35]

40. Omeniti je treba tudi odločitev v zadevi Pontin.[36] V njej je delodajalec (družba T-Comalux) po priporočeni pošti 25. januarja 2007 vročil V. Pontin odpoved njene pogodbe o zaposlitvi s takojšnjim učinkom. V. Pontin je z dopisom z dne 26. januarja 2007 (*to je naslednjega dne*), ki je bilo poslano po priporočeni pošti, družbo T-Comalux obvestila, da je noseča, in trdila, da je zaradi tega odpoved njene pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podala družba T-Comalux, nična.[37] Sodišče je v odgovoru predložitvenemu sodišču podrobno obravnavalo zapletena vprašanja, ki so se nanašala na enakovrednost in učinkovitost nacionalnih pravnih sredstev, ki so bila na voljo V. Pontin v zvezi z odpovedjo njene pogodbe o zaposlitvi. Menim, da je Sodišče to moralo nujno narediti, saj je *bila* V. Pontin zajeta z varstvom pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, zagotovljenim s členom 10 Direktive o materinstvu, kakor je bila prenesena v nacionalno pravo, čeprav delodajalca ni obvestila o svojem stanju pred začetkom veljavnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Vendar se to v sodbi ni obravnavalo.

30 Sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 60). Glej tudi sodbe z dne 11. oktobra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, točka 30), z dne 8. septembra 2005, McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, točka 48), z dne 4. oktobra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, točka 26), z dne 30. junija 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, točka 18), in z dne 14. julija 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, točka 21).

31 Sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 61). Glej tudi sodbe z dne 11. oktobra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, točka 31), z dne 4. oktobra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, točka 27), z dne 30. junija 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, točka 18), in z dne 14. julija 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, točka 22).

32 Glej sodbi z dne 14. julija 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, točka 4), in z dne 4. oktobra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, točka 12).

33 Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187).

34 Glej sodbo z dne 4. oktobra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, točka 34).

35 Sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točke od 31 do 37).

36 Sodba z dne 29. oktobra 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 Sodba z dne 29. oktobra 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666, točki 21 in 22).

41. Če je mogoče zahtevo po obvestitvi delodajalca izpolniti naknadno, iz tega sledi, da ko je delodajalec tako obveščen, zadevna odpoved pogodbe o zaposlitvi postane nezakonita v smislu člena 10(1) Direktive o materinstvu (razen če se uporablja izjema glede „izjemnih primerov“). Zadevna delavka, ki je obvestila delodajalca, je nedvomno „noseča delavka“ v smislu opredelitve iz člena 2(a). Ker je bila po tej predpostavki njena pogodba o zaposlitvi že odpovedana, ji je zato s členom 10(3) na voljo pravno sredstvo, v skladu s katerim države članice „sprejmejo potrebne ukrepe, da delavke iz člena 2 zaščitijo pred posledicami odpusta, ki je na podlagi točke 1 nezakonit“.

42. Res je, da lahko po tej razlagi delodajalec nevede odpove pogodbo o zaposlitvi delavki, ki ji pogodbe o zaposlitvi ne bi smel odpovedati. Če pa se kmalu po odpovedi pogodbe o zaposlitvi seznani s svojo napako,[38] ima priložnost, da popravi škodo, ki jo je nehote povzročil z odpovedjo njene pogodbe o zaposlitvi. Tak rezultat je povsem v skladu s cilji člena 10 Direktive o materinstvu.

43. Vprašati bi se še lahko bilo potrebno, ali obstaja omejitev glede tega, kako dolgo po tem, ko ji je odpovedana pogodba o zaposlitvi, lahko zadevna delavka uradno obvesti nekdanjega delodajalca o svojem stanju in poskuša izkoristiti varstvo, zagotovljeno s členom 10 Direktive o materinstvu. Glede na nasprotje, ki sem ga že opredelila, ne preseneča, da člen 10 ne zagotavlja izrecnega odgovora na navedeno vprašanje. Zdi se mi, da odpuščena delavka – da se pravičnost zagotovi tudi za delodajalca – ne sme nerazumno dolgo odlašati z obvestitvijo delodajalca in vložitvijo zahtevka ter da je treba v zvezi z njeno možnostjo, da prvonavedeno naredi kot uvod v drugonavedeno, šteti, da ta preneha na koncu obdobja varstva, določenega v členu 10(1), to je „do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1)“. Kdaj natančno je to, je odvisno od tega, kako se je zadevna država članica odločila prenesti Direktivo o materinstvu. Za nosečnico, ki ji je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, je zadevni datum lahko hipotetičen, saj glede na to, da ji je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, porodniškega dopusta morda ni izkoristila deloma ali v celoti, torej po možnosti sploh nobenega porodniškega dopusta.[39] Vendar bo nacionalno sodišče lahko določilo datum, na katerega *bi* se njen porodniški dopust končal, in bo tako lahko ugotovilo, ali je delodajalca o svojem stanju obvestila pred navedenim datumom.

44. Ob premišljevanju o tem vprašanju se zavedam, da je nacionalno sodišče pristojno za opredelitev potrebnih dejstev in da se zdi, da špansko pravo (zlasti zakon 39/1999) ponuja neko obliko varstva, ne glede na to, ali je bil delodajalec seznanjen z nosečnostjo delavke.[40] O tem, kako natančno deluje navedena določba nacionalnega prava, prav tako odloča nacionalno sodišče. Vseeno je mogoče, da bo predložitveno sodišče, da bo lahko odločalo o predloženi zadevi, morda moralo posebej vedeti, ali varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, zagotovljeno s členom 10 Direktive o materinstvu, zajema delavko, ki delodajalca, ko ji je bila v okviru kolektivnega odpusta odpovedana pogodba o zaposlitvi, ni obvestila o svojem stanju. Iz tega razloga in zaradi zagotavljanja pravne varnosti Sodišču predlagam, naj to pojasni v smislu, ki sem ga navedla.

45. Na podlagi navedenega se bom zdaj lotila obravnave vprašanj, ki jih je postavilo predložitveno sodišče.

38 V zadevi Pontin (sodba z dne 29. oktobra 2009, C-63/08, EU:C:2009:666) je delavka delodajalca obvestila o nosečnosti dan po prejemu obvestila o odpovedi svoje pogodbe o zaposlitvi (glej točko 40 zgoraj).

39 Če je ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi na *porodniškem* dopustu, težko verjamem, da bi lahko delodajalec verodostojno trdil, da ni bil seznanjen z njenim stanjem.

40 Glej točko 12 zgoraj.

Prvo vprašanje

46. Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem sprašuje, ali je treba izraz „izjemni primeri, dovoljeni po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem“, s katerim se dopušča odpoved pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam (člen 10(1) Direktive o materinstvu), razlagati tako, da popolnoma ustreza izrazu „en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“ iz člena 1(1)(a) Direktive o kolektivnih odpustih, ali pa je zadnjenavedeni bolj omejevalen.

47. Družba Bankia, Španija in Komisija odgovarjajo pritrdilno.

48. S tem stališčem se ne strinjam.

Razmerje med Direktivo o materinstvu in Direktivo o kolektivnih odpustih

49. Prvo vprašanje se nanaša na medsebojno vplivanje določb Direktive o materinstvu, s katerimi so prepovedane odpovedi pogodb o zaposlitvi, in določb Direktive o kolektivnih odpustih, s katerimi so urejene odpovedi pogodb o zaposlitvi. Zato je treba najprej pojasniti razmerje med zadevnima instrumentoma.

50. Vprašanja, zajeta s tema direktivama, je Komisija že leta 1973 obravnavala vzporedno in v istem dokumentu.[41] V resoluciji Sveta iz leta 1974 je bil sprejet enak pristop.[42] V tem okviru je bila leta 1975 sprejeta prva direktiva o kolektivnih odpustih.[43] Nasprotno so se pred sprejetjem Direktive o materinstvu zadeve, ki so se nanašale na noseče delavke, reševale bodisi s sklicevanjem na člen 119 Pogodbe EGS in Direktivo 75/117/EGS o enakem plačilu[44] ali na Direktivo 76/207/EGS o enakem obravnavanju v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev.[45]

51. Direktiva o materinstvu in Direktiva o kolektivnih odpustih temeljita na Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev.[46] Zadnjenavedena vsebuje posebni sklicevanji na ukrepe, ki jih je treba sprejeti, da se moškim in ženskam omogoči usklajevanje njihovih poklicnih in družinskih obveznost, ter na potrebo po razvoju obveščanja, posvetovanja z delavci in njihovega soodločanja v primerih kolektivnih odpustov.[47]

52. Je pa tudi res, da je kljub temu jasno, da se področji uporabe zadevnih direktiv razlikujeta. Direktiva o materinstvu varuje noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, v zvezi z varnostjo in zdravjem katerih se šteje, da sta ogrožena.[48] Direktiva o kolektivnih odpustih varuje delavce, ki so lahko predmet kolektivnih odpustov in jim je zato treba zagotoviti boljše varstvo.[49]

41 Program socialnih ukrepov, COM(73) 1600, 24. oktober 1973. Glej zlasti str. 15, 19, 20 in 23.

42 Resolucija Sveta z dne 21. januarja 1974 o socialnem akcijskem programu (UL 1974, C 13, str. 1).

43 Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL 1975, L 48, str. 29).

44 Direktiva Sveta z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (75/117/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 179).

45 Direktiva Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187). Direktivi 75/117 in 76/207 sta bili razveljavljeni z Direktivo 2006/54. Za opis takratne upoštevne sodne prakse glej sklepne predloge generalnega pravobranilca D. Ruiz-Jaraboja v zadevi Boyle in drugi (C-411/96, EU:C:1998:74, točka 26).

46 Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, ki so jo na Evropskem svetu v Strasbourgu 9. decembra 1989 sprejeli predsedniki držav ali vlad enajstih držav članic. Glej peto uvodno izjavo Direktive o materinstvu in uvodno izjavo 6 Direktive o kolektivnih odpustih.

47 Glej točke 16, 17 in 18 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev.

48 Glej osmo uvodno izjavo in člen 1 Direktive o materinstvu.

49 Glej uvodno izjavo 2 Direktive o kolektivnih odpustih.

53. Delavka, ki se med nosečnostjo znajde v postopku kolektivnega odpusta, iz različnih razlogov spada v dve različni zaščiteni skupini in je upravičena do varstva na podlagi obeh direktiv. Če se v okviru postopka kolektivnega odpusta nosečnici odpove pogodba o zaposlitvi, se zato uporabljajo jamstva iz člena 10 Direktive o materinstvu in jamstva iz členov od 2 do 4 Direktive o kolektivnih odpustih. Strinjam se z ustnimi stališči vseh strank, da se s tega vidika ta pravna instrumenta dopolnjujeta.

Prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam iz Direktive o materinstvu

54. Cilj Direktive o materinstvu, sprejete na podlagi člena 118a Pogodbe EGS (predhodnika člena 153 PDEU), je spodbujati izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk.[50] V tem okviru je namen prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz člena 10 varstvo nosečih delavk, saj lahko tveganje odpovedi zadevne pogodbe iz razlogov, povezanih z njihovim stanjem, škodljivo vpliva na njihovo fizično in psihično stanje.[51]

55. Iz besedila člena 10 se zdi, da je varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi objektivno. Povezano je z nosečnostjo in ne z razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ti razlogi postanejo upoštevni šele pri uporabi odstopanja od načela prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, določenega na koncu člena 10(1). Cilj navedenega člena je torej „poudariti izjemno naravo odpovedi pogodbe o zaposlitvi“ nosečim delavkam.[52]

56. V skladu z ustaljeno sodno prakso je treba izjeme od načela razlagati ozko.[53] To velja še toliko bolj, kadar ima načelo varovalno vlogo (kot tukaj) ter se uporablja za varstvo zdravja in varnosti ranljive skupine delavcev.

57. Za odstopanje od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz člena 10(1) morajo biti izpolnjeni trije kumulativni pogoji. Prvič, odpoved pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam se lahko zgodi le v izjemnih primerih, ki niso povezani z nosečnostjo. Drugič, ti primeri morajo biti dovoljeni v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.[54] Tretjič – in če je to primerno – soglasje mora dati pristojni organ. V obravnavani zadevi je sporen prvi pogoj. Iz njegovega besedila je jasno razvidno, da morata biti prisotna dva elementa. Primeri, v katerih odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki ni prepovedana, morajo biti (i) izjemni in (ii) ne smejo biti povezani z nosečnostjo.

58. Ne samo, da se izraz „izjemni primeri“ ne sme razlagati ozko, razlagati ga je treba tudi v skladu z običajnim pomenom zadevnih izrazov.[55] Običajni pomen izraza „izjemen“ je „nenavaden“ ali „poseben“. Tako si ta izraz tudi razlagam.

59. Izraz „ki niso povezani z [nosečnostjo]“ pomeni, da mora odpoved pogodbe o zaposlitvi temeljiti na objektivnih razlogih, ki niso povezani s stanjem noseče delavke.

50 Glej člen 1 ter prvo, sedmo, osmo in deveto uvodno izjavo Direktive o materinstvu.

51 Glej petnajsto uvodno izjavo Direktive o materinstvu, točko 38 zgoraj in navedeno sodno prakso.

52 Sklepni predlogi generalnega pravobranilca A. Tizzana v zadevi Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, točka 38).

53 Sodbi z dne 10. novembra 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, točka 59 in navedena sodna praksa), in z dne 29. marca 2012, Komisija/Poljska (C-185/10, EU:C:2012:181, točka 31 in navedena sodna praksa).

54 V zvezi z drugim pogojem je to sodišče ugotovilo, da se s členom 10(1) Direktive o materinstvu, s katerim se dopuščajo odstopanja od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, v primerih, „dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem“, od držav članic ne zahteva, naj navedejo posebne razloge, na podlagi katerih se takim delavkam lahko odpove pogodba o zaposlitvi. Glej sodbo z dne 4. oktobra 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, točka 38).

55 Sodba z dne 10. novembra 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, točka 60 in navedena sodna praksa).

Prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam in Direktiva o kolektivnih odpustih

60. Z usklajevanjem predpisov, ki se uporabljajo za kolektivne odpuste, je zakonodajalec Unije nameraval hkrati zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v različnih državah članicah in približati stroške, ki jih nosijo podjetja v Uniji zaradi izvajanja teh varstvenih predpisov.[56]

61. Kolektivni odpust je v členu 1(1)(a) Direktive o kolektivnih odpustih opredeljen kot „odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“. V okviru navedene direktive to sodišče pojem „odpust“ razlaga tako, da „zajema vsako prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegovega soglasja. Ni treba, da bi notranji razlogi odražali, da gre za prenehanje po volji delodajalca.“[57] Iz tega je razvidno, da Sodišče navedeni pojem razlaga široko.[58]

62. Ali navedena opredelitev in, natančneje, izraz „en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“, natančno ustrezata razlogom, na podlagi katerih se lahko odpove pogodba o zaposlitvi nosečim delavkam, in sicer „izjemnim primerom, ki niso povezani z njihovim stanjem“?

63. Po mojem mnenju je odgovor nikalen.

64. Res je, da obstaja podobnost med izrazom „razlogi, ki niso povezani s posameznimi delavci“ iz Direktive o kolektivnih odpustih in *drugim* elementom izjeme, s katero se dopušča odpoved pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam, iz člena 10(1) Direktive o materinstvu, to je primeri, „ki niso povezani z [nosečnostjo]“. Vendar menim, da ni nujno, da odpovedi pogodb o zaposlitvi v okviru kolektivnih odpustov vedno izpolnjujejo *prvi* element izjeme iz člena 10(1) Direktive o materinstvu, namreč da morajo biti primeri „izjemni“, in sicer iz naslednjih razlogov.

65. Prvič, v opredelitvi izraza „kolektivni odpust“ iz člena 1(1)(a) Direktive o kolektivnih odpustih ni izraza, ki bi ustrezal izrazu „izjemni“. Navedena določba je dejansko *opredelitev* in ne *izjema*. Iz tega sledi, da se lahko prvonavedena legitimno razlaga široko, medtem ko je treba drugonavedeno razlagati ozko.

66. Drugič, struktura in besedilo opredelitve izraza „kolektivni odpust“ ne ustrezata primerom, ki so „izjemni“. Nasprotno, zajemata položaje, v zvezi s katerimi je žal mogoče šteti, da nastajajo redno. Iz tega razloga so bili taki odpusti opredeljeni široko in s tremi različnimi pragovi odpustov za odpuste, ki potekajo v obdobju 30 dni, odvisno od števila delavcev, zaposlenih v zadevnem podjetju, skupaj z ločenim pragom za odpuste, ki potekajo v obdobju 90 dni. Že ta pazljiv opis kaže, da so kolektivni odpusti dovolj pogosti, da jih je primerno razvrščati glede na časovno obdobje, velikost podjetja in število odpustov v zadevnem obdobju.

67. Tretjič, tudi iz nastanka in zgodovinskega razvoja Direktive o kolektivnih odpustih je razvidno, da kolektivni odpusti niso „izjemni“. Komisija je Svetu predložila predlog direktive že leta 1972.[59] V njem je poudarila, da razlike v zakonodaji držav članic o kolektivnih odpustih neposredno vplivajo na delovanje skupnega trga. Te razlike v zakonodaji so povzročale razlike v pogojih konkurence, ki so vplivale na odločitve podjetij, zlasti nadnacionalnih družb, glede razdelitve delovnih mest, ki jih je treba zapolniti. Zato so škodile uravnoteženemu skupnemu in regionalnemu razvoju ter ovirale izboljšanje

56 Sodba z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska (C-55/02, EU:C:2004:605, točka 48 in navedena sodna praksa).

57 Sodba z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska (C-55/02, EU:C:2004:605, točka 50). Tukaj opozarjam na uporabo izraza „*vsako* prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca“ (moj poudarek). Kakor sama razumem sodbo, je Sodišče navedeni izraz uporabilo, da je pojmu „odpust“ dalo širši pomen in s tem okrepilo varstvo, zagotovljeno z Direktivo o kolektivnih odpustih.

58 Sodba z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770, točka 34).

59 Predlog direktive Sveta o usklajevanju zakonodaje držav članic v zvezi z odpusti (ki ga je Komisija predložila Svetu), COM(72) 1400.

življenjskih in delovnih pogojev delavcev.[60] Direktiva 75/129, predhodnica Direktive o kolektivnih odpustih, je bila ustrezno uveljavljena na začetku leta 1975. Navedena direktiva, v kateri je pazljivo opisano, kdaj se zgodijo kolektivni odpusti, zajeti z njenimi odločbami, je neverjetno podobna trenutno veljavni zakonodaji.[61]

68. Zato je jasno, da je bil namen Direktive o kolektivnih odpustih obravnavati položaje, ki nastajajo dovolj pogosto, da vplivajo na delovanje skupnega trga, ter ki imajo očitne posledice za življenjske in delovne pogoje delavcev.

69. Seveda lahko pride do položajev, v katerih je mogoče konkreten kolektivni odpust ustrezno opisati kot „izjemen primer“ v smislu člena 10(1) Direktive o materinstvu, na primer kadar podjetje preneha delovati ali kadar se preneha izvajati celoten sektor njegovih dejavnosti. Dejansko je v Direktivi o kolektivnih odpustih posebna določba za odpuste, ki so posledica prenehanja delovanja podjetja zaradi sodne odločbe, pri katerih se čakalne dobe iz člena 4 ne uporabljajo.[62] Navedena določba kaže, da v okviru navedene direktive obstajajo položaji, v zvezi s katerimi se dejansko šteje, da so izjemni. Po mojem mnenju to ne pomeni, da je *vsak* kolektivni odpust „izjemen primer“ za namene odstopanja od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz člena 10(1) Direktive o materinstvu.[63]

70. Zato ugotavljam, da se pogoji, pod katerimi se v skladu s členom 10(1) Direktive o materinstvu dopušča odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki, in sicer „izjemni primeri, dovoljeni po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z [njenim] stanjem“, ne smejo razlagati tako, da popolnoma ustrezajo izrazu „en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“ iz člena 1(1)(a) Direktive o kolektivnih odpustih. Poseben položaj, ki povzroči kolektivni odpust, je mogoče opredeliti kot „izjemen primer“ v smislu prvonavedene določbe, če to upravičujejo okoliščine. Obstoj takih okoliščin mora preveriti nacionalno sodišče.

Drugo vprašanje

71. Predložitveno sodišče želi z drugim vprašanjem pridobiti napotke o tem, ali se je v skladu s členom 10(1) Direktive o materinstvu v primeru kolektivnega odpusta mogoče sklicevati na izjemo glede „izjemnih primerov“, s katero se dopušča odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki, le če ni možnosti za premestitev zadevne delavke na drugo delovno mesto. To vprašanje je povezano s prvim, saj se nanaša na področje uporabe pojma „izjemni primeri“ v skladu s členom 10(1) Direktive o materinstvu.

72. V zvezi s tem iz analize izraza „izjemni primeri“ v okviru člena 10(1) Direktive o materinstvu, ki sem jo že navedla, in opredelitve pojma „kolektivni odpust“[64] izhaja, da za zakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki ne zadostuje, da se v primeru kolektivnega odpusta (ali dejansko zunaj navedenega okvira) navedejo razlogi, ki vplivajo na njeno delovno mesto. Obstajati ne sme izvedljiva možnost za premestitev noseče delavke na drugo ustrezno delovno mesto. Če bodo na primer

60 Glej drugo uvodno izjavo predloga direktive Sveta o usklajevanju zakonodaje držav članic v zvezi z odpusti (ki ga je Komisija predložila Svetu), COM(72) 1400.

61 Člen 1(1)(a) Direktive o kolektivnih odpustih.

62 Člen 4(4) Direktive o kolektivnih odpustih.

63 Tukaj se – kar je nenavadno – ne strinjam s stališčem, ki ga je *obiter dictum* izrazil moj spoštovani pokojni kolega generalni pravobranilec D. Ruiz-Jarabo v sklepnih predlogih v zadevi Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:267) (zadeva, ki ni vključevala kolektivnega odpusta). Generalni pravobranilec D. Ruiz-Jarabo je v njih menil (v točki 44), da bi „kolektivni odpust iz finančnih, tehničnih, organizacijskih ali proizvodnih razlogov, ki vplivajo na podjetje“ izpolnjeval zahtevo glede „izjemnih primerov, ki niso povezani [z nosečnostjo]“.

64 Glej točke 58 in od 64 do 68 zgoraj.

v nekem podjetju ukinjena vsa tajniška delovna mesta razen enega, ki je zapolnjeno, se lahko od delodajalca razumno pričakuje, da bo nosečo delavko premestil na delovno mesto administrativne pomočnice, ne pa na delovno mesto voznika ali varilca. Lahko pa se preneha izvajati celoten sektor dejavnosti podjetja, tako da njen nabor znanj in spretnosti ni več potreben.[65]

73. Zato ugotavljam, da je treba člen 10(1) Direktive o materinstvu razlagati tako, da se odstopanje od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz navedene določbe ne uporablja, če je v okviru kolektivnega odpusta nosečo delavko mogoče ustrezno premestiti na drugo primerno delovno mesto. Ali je tako, mora preveriti nacionalno sodišče.

Tretje, četrto in peto vprašanje

74. Zdi se, da je s tretjim, četrtim in petim vprašanjem, kot jih je oblikovalo predložitveno sodišče, Sodišče pozvano, naj odloči, ali so različne določbe nacionalnega prava združljive s pravom Unije.

75. Sodišče v okviru predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU v skladu z ustaljeno sodno prakso ni pristojno za odločanje o združljivosti določb nacionalnega prava s pravom Unije.[66] Pristojno pa je, da nacionalnemu sodišču da vse napotke za razlago prava Unije, ki mu lahko omogočijo presojo združljivosti notranjih pravnih pravil z ureditvijo Unije.[67] V ta namen mora Sodišče po potrebi preoblikovati vprašanja, ki so mu bila predložena.[68] Zato bom to tudi naredila.

Tretje vprašanje

76. Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali morajo države članice v skladu s členom 10 Direktive o materinstvu nosečim delavkam zagotoviti varstvo pred nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (preventivno varstvo) in varstvo pred posledicami nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (varstvo v obliki odprave posledic).

77. Po navedbah predložitvenega sodišča je nosečim delavkam s špansko zakonodajo zagotovljeno le varstvo v obliki odprave posledic. Vendar zadevno sodišče meni, da se člen 10(1) nanaša na preventivno varstvo, medtem ko člen 10(3) zajema varstvo v obliki odprave posledic.

78. Družba Bankia, Španija in Komisija trdijo, da je španska zakonodaja v skladu z Direktivo o materinstvu.

79. Sodišče je že pojasnilo, da „države članice v okviru uporabe člena 10 Direktive [o materinstvu] ne morejo spremeniti obsega pojma ‚odpust' tako, da odvzamejo obseg varstva, ki ga nudi ta določba in spodkopljejo njen polni učinek".[69] Iz tega sledi, da morajo države članice v nacionalno pravo ustrezno prenesti varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, določeno v Direktivi o materinstvu.

80. Ali so zahteve člena 10(1) in (3) Direktive o materinstvu izpolnjene z nacionalno zakonodajo, ki zagotavlja varstvo pred posledicami nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (varstvo v obliki odprave posledic), ne vsebuje pa posebne ločene določbe za varstvo pred samo nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (preventivno varstvo)?

81. Menim, da je iz namena in besedila Direktive o materinstvu razvidno, da je odgovor nikalen.

65 Glej točko 69 zgoraj.

66 Glej med drugim sodbo z dne 18. maja 2017, Lahorgue (C-99/16, EU:C:2017:391, točka 22 in navedena sodna praksa).

67 Sodba z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770, točka 30).

68 Sodba z dne 20. oktobra 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, točka 36).

69 Sodba z dne 11. oktobra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, točka 32).

82. Cilj navedene direktive je varovati zdravje in varnost nosečih delavk. Odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko škodljivo vpliva na njihovo fizično in psihično stanje.[70] Poleg tega je tudi iz besedila petnajste uvodne izjave, naslova člena 10 („Prepoved odpusta“) in besedila člena 10(1), v katerem je nedvoumno določeno, da morajo države članice „spreje[ti] potrebne ukrepe za prepoved odpusta [nosečih delavk]“, razvidno, da je bil glavni namen zakonodajalca Unije pri oblikovanju navedenega člena zavarovati noseče delavke pred odpovedjo njihove pogodbe o zaposlitvi. Če kljub navedeni prepovedi nastane položaj, v katerem je bila noseči delavki dejansko (nezakonito) odpovedana pogodba o zaposlitvi, morajo države članice nato v skladu s členom 10(3) zagotoviti, da je zadevna delavka „zaščit[ena] pred posledicami odpusta, ki je na podlagi [člena 10(1)] nezakonit“.

83. Res je, da je v zadevni uvodni izjavi (precej nenavadno) navedeno, da ima take škodljive vplive le „tveganje odpusta zaradi razlogov, povezanih z njihovim stanjem“. Vendar lahko do takih rezultatov dejansko pripelje tudi tveganje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi, prekinitev poklicne poti in brezposelnost so dejavniki, ki pri noseči delavki povzročijo razočaranje, stres in negotovost. Ta občutja lahko prav gotovo škodljivo vplivajo na njeno fizično in psihično stanje, vključno s tistim, kar je Sodišče opisalo kot „posebej hudo tveganje“, da se delavko spodbudi k prostovoljni prekinitvi nosečnosti.[71]

84. Posledice nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi bodo seveda pomagala ublažiti morebitna naknadna pravna sredstva, pridobljena po obdobju pravdnega spora, kot so odredba o ponovni zaposlitvi noseče delavke na njeno delovno mesto, izplačilo neizplačane plače, ki ji pripada, in/ali dodelitev odškodnine. Vendar samo po sebi ni mogoče, da bodo ta pravna sredstva v celoti popravila škodljive psihične in fizične učinke, ki jih je povzročilo prvotno nezakonito dejanje.

85. Tukaj naj spomnim, da je Sodišče dejansko prepoved odpovedi pogodbe o zaposlovanju že razlagalo široko. Tako je Sodišče v sodbi Paquay menilo, da je treba „[g]lede ciljev Direktive [o materinstvu] in še posebej ciljev člena 10 te direktive […] poudariti, da se prepoved odpusta noseče delavke in delavke, ki je pred kratkim rodila in doji, v obdobju varstva ne omejuje na vročitev odločbe o odpustu. Varstvo, ki ga ta določba daje navedenim delavkam, prepoveduje sprejetje odločbe in izvrševanje pripravljalnih dejanj za odpust, kot je iskanje in predvidevanje dokončne nadomestitve zadevne delavke zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka.“[72] Iz navedene sodbe jasno izhaja, da mora biti vzpostavljena *široka prepoved odpovedi* pogodbe o zaposlitvi, da so izpolnjene zahteve iz člena 10(1).

86. Po mojem mnenju zato člen 10 vsebuje dve ločeni zahtevi, preventivno (člen 10(1)) in restavracijsko (člen 10(3)). Z nacionalnimi določbami, ki obravnavajo le restavracijski element, kakor koli so te pri tem učinkovite, ni mogoče izpolniti zahteve po vzpostavitvi – kot varstvo na prvi črti – prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam razen v „izjemnih primerih“, zajetih z odstopanjem v členu 10(1).

87. Naj dodam le, da se zdi, da veljavna španska zakonodaja določa, da je nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi „*ipso iure* nična“.[73] Natančne posledice, ki sledijo, so stvar nacionalnega prava in spadajo v presojo nacionalnega sodišča. Vendar se iz opisa nacionalnega sodišča o tem, kako deluje nacionalno pravo, in načina, kako je oblikovalo tretje vprašanje, zdi, da navedeno pravno sredstvo zagotavlja varstvo v obliki odprave posledic in ne preventivno varstvo. Če je to res, čeprav morda izpolnjuje zahteve iz člena 10(3) Direktive o materinstvu, se zdi, da se z njim ne obravnavajo zahteve iz člena 10(1).

70 Člen 1 in petnajsta uvodna izjava Direktive o materinstvu.

71 Glej sodbo z dne 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, točka 60 in navedena sodna praksa). Sodišče je v njej zelo jasno navedlo, da lahko te posledice izhajajo iz tveganja odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

72 Sodba z dne 11. oktobra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, točka 33).

73 Glej točko 12 zgoraj.

88. Zato ugotavljam, da morajo države članice v skladu s členom 10 Direktive o materinstvu nosečim delavkam zagotoviti varstvo pred samo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (da bi izpolnile svoje obveznosti na podlagi člena 10(1)) in varstvo pred posledicami odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je s členom 10(1) prepovedana, vendar se je vseeno zgodila (da izpolnijo svoje obveznosti na podlagi člena 10(3)).

Četrto vprašanje

89. Predložitveno sodišče s četrtim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali morajo države članice v skladu s členom 10(1) Direktive o materinstvu sprejeti zakonodajo za zagotavljanje, da imajo noseče delavke v primeru kolektivnega odpusta prednost pri ohranitvi zaposlitve v podjetju, v katerem so zaposlene.

90. Družba Bankia, Španija in Komisija odgovarjajo nikalno.

91. To vprašanje se nanaša na možnost „ohranitve zaposlitve v podjetju“, drugo vprašanje za predhodno odločanje pa zadeva „premestitev na drugo delovno mesto“. Zadevna pojma nista sinonima. Če je delovno mesto, ki ga trenutno zaseda noseča delavka, ukinjeno, jo je mogoče premestiti na drugo delovno mesto, le če je tako delovno mesto prosto (ali če je prosto delovno mesto mogoče ustvariti s prerazporeditvijo drugega delavca na neko drugo delovno mesto, nosečo delavko pa nato premestiti na tako izpraznjeno delovno mesto). „Ohranitev zaposlitve v podjetju“ pomeni, da bo noseča delavka vsekakor še naprej zaposlena. Navedeni rezultat je morda mogoče doseči z njeno premestitvijo na drugo prosto delovno mesto, vendar lahko to tudi pomeni, da jo je treba premestiti na drugo prosto delovno mesto in namesto nje odpovedati pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki trenutno zaseda zadevno delovno mesto, ali pa tako, da se noseča delavka obdrži na istem delovnem mestu, pri čemer se ukine neko drugo delovno mesto in se namesto njej odpove pogodba o zaposlitvi delavcu, ki ga zaseda. Obveznost glede „ohranitve zaposlitve v podjetju“ bi zato zagotavljala boljše varstvo noseči delavki od obveznosti delodajalca, da zgolj poskuša izvesti „premestitev na drugo delovno mesto“. Predložitveno sodišče sprašuje, ali morajo države članice v skladu z Direktivo o materinstvu sprejeti zakonodajo, s katero zagotovijo, da imajo noseče delavke v primeru kolektivnega odpusta „prednost“ pri ohranitvi zaposlitve pred drugimi kategorijami delavcev. Ne sprašuje, ali obstaja absolutna obveznost ohranitve zaposlitve, pri čemer naj takoj povem, da je iz obstoja odstopanja za „izjemne primere“ v členu 10(1) jasno razvidno, da z Direktivo o materinstvu taka absolutna obveznost ni naložena.

92. Pri odgovoru na to vprašanje sem kot izhodišče vzela varovalni namen Direktive o materinstvu, prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz njenega člena 10(1) ter omejeno odstopanje, ki ga vsebuje in ki v „izjemnih primerih“ dopušča odpoved pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam. Ob predpostavki, da so bili ti elementi pravilno preneseni v nacionalno pravo, bi morala posledična nacionalna zakonodaja običajno zagotavljati, da noseča delavka dejansko ohrani zaposlitev v primeru kolektivnega odpusta.

93. Če v zvezi s tem nacionalna zakonodaja ali praksa *dejansko* vsebuje izrecno določbo – v okviru ureditve kolektivnih odpustov – o dajanju prednosti pri ohranitvi zaposlitve v podjetju drugim opredeljenim skupinam delavcev (kot so delavci z družinskimi obveznostmi ali invalidni delavci), lahko posledično obstaja tveganje, da delodajalec in predstavniki delavcev nehote spregledajo zahteve „običajnega“ nacionalnega prava, s katerimi so noseče delavke razen v izjemnih primerih zavarovane pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Če to naredijo in se noseči delavki odpove pogodba o zaposlitvi le na podlagi uporabe splošnih meril, dogovorjenih za vse delavce podjetja, v katerem bo izveden kolektivni odpust, odpoved pogodbe o zaposlitvi navedeni delavki ne bo zakonita.

94. Je pa tudi res, da v Direktivi o materinstvu ni posebne zahteve, v skladu s katero bi država članica *morala* sprejeti ločeno posebno zakonodajo, s katero se ob kolektivnem odpustu nosečim delavkam daje prednost pri ohranitvi zaposlitve v podjetju. Take obveznosti (kar ni presenetljivo) ni najti niti v Direktivi o kolektivnih odpustih.

95. Tukaj naj spomnim, da je Sodišče moralo podobno vprašanje obravnavati v zadevi Jiménez Melgar, ki se je nanašala na neobnovitev pogodbe za določen čas noseči delavki.[74] V njej je bilo eno od obravnavanih vprašanj, ali „morajo države članice v skladu s členom 10(1) [Direktive o materinstvu], ki dopušča odstopanja od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam […] v primerih, ‚dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem', opredeliti razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi takim delavkam". Sodišče je odločilo, da se s členom 10(1) od držav članic ne zahteva, naj opredelijo posebne razloge, na podlagi katerih je takim delavkam mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi; ker pa Direktiva o materinstvu vsebuje minimalne zahteve, v ničemer ne izključuje možnosti držav članic, da navedenim delavkam zagotovijo večje varstvo, če to želijo narediti.[75]

96. Ob uporabi enakega sklepanja v tej zadevi ugotavljam, da se s členom 10(1) Direktive o materinstvu od držav članic ne zahteva, da sprejmejo posebno določbo, v skladu s katero se nosečim delavkam v primeru kolektivnega odpusta daje prednost pri ohranitvi zaposlitve v podjetju. Če želijo, lahko države članice sprejmejo tako določbo z zagotovitvijo dodatnega varstva ali zaradi zagotavljanja pravne varnosti.

Peto vprašanje

97. Predložitveno sodišče s petim vprašanjem sprašuje, ali je dopis o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, v katerem je bila v okviru postopka kolektivnega odpusta odpovedana pogodba o zaposlitvi noseči delavki, v skladu s členom 10(2) Direktive o materinstvu, čeprav v njem niso opredeljeni posebni razlogi za odpoved njene pogodbe o zaposlitvi poleg tistih, na katerih temelji kolektivni odpust.

98. Španija in Komisija sta odgovorili pritrdilno. Družba Bankia je na obravnavi trdila, da zadostuje, da je delavka pisno obveščena o razlogih za odpoved njene pogodbe o zaposlitvi.

99. Člen 4(1) Direktive o kolektivnih odpustih določa, da se lahko načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni javni organ, izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila navedenemu organu, in brez vpliva na katere koli določbe, ki urejajo individualne pravice glede obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

100. V členu 10(2) Direktive o materinstvu je uvedena natanko taka individualna pravica za noseče delavke. Da je obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi veljavno, mora (i) biti pisno in (ii) v njem morajo biti navedeni pravilno utemeljeni razlogi za odpoved. Peto vprašanje za predhodno odločanje se nanaša na drugi element.

101. Menim, da izraz „pravilno utemeljeni razlogi" pomeni, prvič, da morajo biti v obvestilu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedeni razlogi za zadevno odpoved, in drugič, da morajo biti ti razlogi v skladu z zahtevami iz Direktive o materinstvu.

74 Sodba z dne 4. oktobra 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509). V navedeni zadevi je Sodišče ugotovilo (v točki 47), da „čeprav se prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz člena 10 [Direktive o materinstvu] uporablja za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen in določen čas, neobnovitve take pogodbe, ko se ta izteče, kot je določeno, ni mogoče šteti za odpoved, ki je z navedeno določbo prepovedana. Če pa je razlog za neobnovitev pogodbe za določen čas nosečnost delavke, pomeni to neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju s členoma 2(1) in 3(1) Direktive 76/207."

75 Sodba z dne 4. oktobra 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, točki 37 in 38).

102. Upoštevne zahteve iz Direktive o materinstvu je mogoče najti v odstopanju od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz člena 10(1). V obvestilu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi je zato treba navesti dejstva in razlogovanje, na katere se opira delodajalec pri uvrstitvi noseče delavke, ki ji namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, v kategorijo „izjemnih primerov, ki niso povezani z [nosečnostjo]“, ki dopuščajo odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki.

103. Navedenega merila v okviru kolektivnega odpusta ne izpolnjuje obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je omejeno na navedbo splošnih razlogov za odpuste in izbirnih meril, v katerem pa ni pojasnjeno, zakaj je odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki dopustna, saj se zaradi posebnih okoliščin zadevnega kolektivnega odpusta uvršča med „izjemne primere“.

104. Kaj pa če delodajalec izve, da je zadevna delavka noseča šele po tem, ko jo je obvestil, da ji bo odpovedal pogodbo o zaposlitvi? Zdi se mi, da mora delodajalec, ko se seznani z navedenim dejstvom, nato ponovno preučiti odpoved pogodbe o zaposlitvi ob upoštevanju prepovedi iz člena 10(1) Direktive o materinstvu, kakor je bila prenesena v nacionalno pravo. Le če ugotovi, da zadevni kolektivni odpust spada v kategorijo „izjemnih primerov“ iz člena 10(1), lahko zadevno odpoved pogodbe o zaposlitvi ohrani. V takih okoliščinah bo moral delavki vročiti novo obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki izpolnjuje pogoje iz člena 10(2) Direktive o materinstvu.

105. Zato ugotavljam, da mora biti obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki izpolnjuje zahteve iz člena 10(2) Direktive o materinstvu, pisno, poleg tega morajo biti v njem navedeni ustrezno utemeljeni razlogi v zvezi z izjemnimi primeri, ki niso povezani z nosečnostjo in dopuščajo odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ali je tako, mora preveriti nacionalno sodišče.

Predlog

106. Ob upoštevanju navedenega menim, da bi moralo Sodišče na vprašanja, ki mu jih je postavilo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonije, Španija), odgovoriti:

– Pogoji, pod katerimi se s členom 10(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, dopušča odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki, ne ustrezajo natančno izrazu „en ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“ iz člena 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. Poseben položaj, ki povzroči kolektivni odpust, je mogoče opredeliti kot „izjemen primer“ v smislu prvonavedene določbe, če to upravičujejo okoliščine. Obstoj takih okoliščin mora preveriti nacionalno sodišče.

– Člen 10(1) Direktive 92/85 je treba razlagati tako, da se odstopanje od prepovedi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz navedene določbe ne uporablja, če je v okviru kolektivnega odpusta nosečo delavko mogoče ustrezno premestiti na drugo primerno delovno mesto. Ali je tako, mora preveriti nacionalno sodišče.

– Države članice morajo v skladu s členom 10 Direktive 92/85 nosečim delavkam zagotoviti varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (da bi izpolnile svoje obveznosti na podlagi člena 10(1)) in varstvo pred posledicami odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je s členom 10(1) prepovedana, vendar se je vseeno zgodila (da izpolnijo svoje obveznosti na podlagi člena 10(3)).

– S členom 10(1) Direktive 92/85 se od držav članic ne zahteva, da sprejmejo posebno določbo, v skladu s katero se nosečim delavkam v primeru kolektivnega odpusta daje prednost pri ohranitvi zaposlitve v podjetju. Če želijo, lahko države članice sprejmejo tako določbo z zagotovitvijo dodatnega varstva ali zaradi zagotavljanja pravne varnosti.

– Da obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpolnjuje zahteve iz člena 10(2) Direktive 92/85, mora biti pisno in v njem morajo biti navedeni ustrezno utemeljeni razlogi v zvezi z izjemnimi primeri, ki niso povezani z nosečnostjo in dopuščajo odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ali je tako, mora preveriti nacionalno sodišče.