Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
prednesené 14. septembra 2017 [1]

Vec 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),
vedľajší účastník konania:
Ministerio Fiscal

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko)]

„Sociálna politika – Smernica 92/85/EHS – Bezpečnosť a zdravie tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok – Článok 10 body 1 a 3 – Zákaz prepustenia – Výnimočné prípady nesúvisiace so stavom tehotných pracovníčok – Článok 10 bod 2 – Oznámenie o prepustení – Smernica 98/59/ES – Aproximácia právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania – Článok 1 ods. 1 písm. a) – Prepustenie z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“

Úvod

1. Výber pracovníkov, ktorí „odídu“ v rámci hromadného prepúšťania, je vždy citlivou otázkou. Skôr ako sa takéto hromadné prepúšťanie uskutoční, v súlade s požiadavkami smernice o hromadnom prepúšťaní [2] budú prebiehať porady medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Možno sa domnievať, že určité osobitné kategórie pracovníkov by mali počas hromadného prepúšťania požívať ochranu (v zmysle prednostného práva na zotrvanie počas tohto výberu). Pracovnú silu však môžu tvoriť aj iné kategórie pracovníkov, ktorí požívajú ochranu pred prepustením na základe iného právneho nástroja (napríklad pracovníčky, na ktoré sa vzťahuje smernica o materstve). [3]

1 Jazyk prednesu: angličtina.

2 Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327) (ďalej len „smernica o hromadnom prepúšťaní“).

3 Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) (ďalej len „smernica o materstve“). V rozhodnom čase sa táto smernica uplatňovala v znení zmenenom a doplnenom smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 (Ú. v. EÚ L 165, 2007, s. 21).

2. Týmto návrhom na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko: ďalej len „vnútroštátny súd“), sa od Súdneho dvora požaduje výklad zákazu prepustenia tehotných pracovníčok v zmysle článku 10 smernice o materstve. Konkrétne sa od Súdneho dvora požaduje usmernenie, ako sa má tento zákaz vykladať v spojení so smernicou o hromadnom prepúšťaní v prípade hromadného prepúšťania.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica o materstve

3. Odôvodnenia smernice o materstve, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS[4], objasňujú, že táto smernica bola prijatá s cieľom zaviesť minimálne požiadavky na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia, najmä v pracovnom prostredí, okrem iného, tehotných pracovníčok, ktoré sa považujú za špecifickú rizikovú skupinu.[5] Ochrana bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.[6] Riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom môže nepriaznivo ovplyvňovať telesný a duševný stav tehotných pracovníčok a z uvedených dôvodov by sa mal zabezpečiť zákaz prepustenia.[7]

4. Pojem „tehotná pracovníčka“ sa v článku 2 písm. a) definuje ako „tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“.

5. Komisia spolu s členskými štátmi a v spolupráci s Poradným výborom pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci boli poverení vypracovaním usmernení na hodnotenie rizík pre pracovníčky, na ktoré sa vzťahuje smernica o materstve.[8] Hodnotiť sa musí pracovisko a práca tehotnej pracovníčky.[9] Zamestnávatelia musia prispôsobiť pracovné podmienky alebo pracovný čas tehotnej pracovníčky, aby sa predišlo jej vystaveniu identifikovanému riziku. Ak to nie je možné, dotknutá pracovníčka musí byť presunutá na inú prácu; a ak nie je možné ani to, musí sa jej poskytnúť dovolenka.[10]

4 Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349). Táto smernica stanovila všeobecný rámec pre právnu úpravu zameranú na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Ďalšie samostatné smernice upravujú otázky, ktoré sa týkajú napríklad minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku, používania pracovných prostriedkov, používania osobných ochranných prostriedkov, ručnej manipulácie s bremenami alebo minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri vystavení účinkom karcinogénov alebo mutagénov, azbestu, ionizujúceho žiarenia, hluku alebo vibrácií. Ďalšou chránenou skupinou sú mladí pracovníci (Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci, Ú. v. ES L 216, 1994, s. 12; Mim. vyd. 05/002 s 213).

5 Pozri prvé, siedme a ôsme odôvodnenie a článok 1 ods. 1 smernice o materstve.

6 Deviate odôvodnenie.

7 Pätnáste odôvodnenie.

8 Článok 3 ods. 1. V súlade s uvedeným článkom Komisia prijala oznámenie Komisie o usmerneniach na hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických látok a výrobných procesov, ktoré sa považujú za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok [KOM(2000) 466 v konečnom znení/2].

9 Článok 4.

10 Článok 5.

6. Článok 10 s názvom „Zákaz prepustenia“ znie:

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

1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;

2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;

3. členské štáty prijmú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.“

7. Článok 12 stanovuje, že členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce pracovníčkam, ktoré patria do pôsobnosti smernice o materstve, domáhať sa svojich práv v prípadoch, keď sú poškodené v dôsledku nedodržania povinností uvedených v tejto smernici.

Smernica o hromadnom prepúšťaní

8. Cieľom smernice o hromadnom prepúšťaní je zabezpečiť, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci Európskej únie.[11] Jej odôvodnenia vysvetľujú, že dokončenie vnútorného trhu by malo viesť k zlepšeniu životných podmienok pracovníkov a že rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu.[12]

9. V rámci oddielu I s názvom „Vymedzenie a pôsobnosť“ sa pojem „hromadné prepúšťanie“ definuje v článku 1 ods. 1 písm. a) ako „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

i) buď počas obdobia 30 dní:

   – aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

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

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

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

…

11 Odôvodnenie 2.

12 Odôvodnenia 3, 4 a 6.

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.“ [13]

10. Oddiel II obsahuje požiadavky týkajúce sa informácií a porady. Zamestnávateľ, ktorý uvažuje o hromadnom prepúšťaní, je povinný začať s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia im musia včas v priebehu porád poskytnúť všetky príslušné informácie a upovedomia ich o: a) dôvodoch plánovaného prepúšťania; b) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení; c) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov; d) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční, a e) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa. Kópia týchto prvkov písomného upovedomenia sa predloží príslušnému verejnému orgánu. [14]

11. Postupy hromadného prepúšťania upravuje oddiel III. Postup začína písomným upovedomením príslušného verejného orgánu o každom hromadnom prepúšťaní. [15] Kópia oznámenia musí byť poskytnutá aj zástupcom zamestnancov. [16] K plánovanému hromadnému prepúšťaniu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení. [17] Členské štáty môžu stanoviť, že určené časové lehoty sa neuplatnia na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia. [18]

Španielska právna úprava

Právna úprava, ktorou sa preberá smernica o materstve

12. Vnútroštátny súd uvádza, že smernica o materstve je v Španielsku prevzatá prostredníctvom Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (zákon č. 39/1999 z 5. novembra 1999 o zosúladení rodinného a pracovného života pracovníkov). Tehotným pracovníčkam sa poskytujú dve formy ochrany. Prvá sa uplatňuje počas celej doby trvania pracovnoprávneho vzťahu a je založená na samotnom fakte tehotenstva. Ak je tehotná pracovníčka prepustená (bez ohľadu na to, či zamestnávateľ vie o jej stave), stačí, ak preukáže svoje tehotenstvo a zamestnávateľ následne musí preukázať objektívny a primeraný dôvod prepustenia. Ak ho preukáže, prepustenie môže byť vyhlásené za prípustné, pričom v opačnom prípade bude prepustenie zo zákona neplatné. [19]

13. Druhá forma ochrany vychádza z článku 53 ods. 4 prvého pododseku a článku 55 ods. 5 prvého pododseku Zákonníka práce, ako aj z článku 8 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (organický zákon č. 3/2007 z 22. marca 2007 o účinnej rovnosti žien a mužov, ďalej len „organický zákon z roku 2007“). Tieto ustanovenia v podstate stanovujú, že ak

13 Je nesporné, že pani Porrasová Guisadová patrí do pôsobnosti smernice o hromadnom prepúšťaní, pretože sa na ňu nevzťahuje žiadna z výnimiek uvedených v jej článku 1 ods. 2.

14 Článok 2 ods. 1 a 3.

15 Článok 3 ods. 1.

16 Článok 3 ods. 2.

17 Článok 4 ods. 1.

18 Článok 4 ods. 4.

19 Vnútroštátny súd v rámci svojich prejudiciálnych otázok (pozri bod 21 nižšie) uvádza, že účinok vyhlásenia prepustenia za neplatné zo zákona sa v španielskom práve označuje ako „tutela reparativa“ (reparačná ochrana), čo je opakom „tutela preventiva“ (preventívna ochrana). Tento súd stotožňuje článok 10 bod 1 smernice o materstve s „tutela preventiva“ a jej článok 10 bod 3 s „tutela reparativa“.

pracovníčka namieta diskrimináciu spočívajúcu v tom, že bola prepustená z dôvodu tehotenstva, musí predložiť dostatočné informácie, z ktorých vyplýva, že k prepusteniu došlo z dôvodu jej tehotenstva. Zamestnávateľ musí následne preukázať, že nedošlo k žiadnej diskriminácii. Vnútroštátny súd zastáva názor, že spor vo veci samej sa netýka druhej formy ochrany. [20]

Právna úprava, ktorou sa preberá smernica o hromadnom prepúšťaní

14. Pojem hromadné prepúšťanie definuje článok 51 ods. 1 Zákonníka práce ako ukončenie pracovných zmlúv z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov alebo z prevádzkových dôvodov, ak sú splnené určité prahové hodnoty. Podľa článku 51 ods. 5 Zákonníka práce platí, že pri výbere zamestnancov, ktorých sa týka povinné prepúšťanie, majú právni zástupcovia zamestnancov prednostné právo naďalej pracovať v príslušnom podniku. Takéto postavenie možno priznať aj iným skupinám, a to napríklad pracovníkom s nezaopatrenými rodinnými príslušníkmi, zamestnancom, ktorí dosiahli určitý vek, alebo zdravotne postihnutým osobám. [21]

15. Článok 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 (kráľovský dekrét č. 1483/2012 z 29. októbra 2012, ktorým sa schvaľuje nariadenie o postupoch hromadného prepúšťania, pozastavenia zmlúv a skrátenia pracovného času) odráža ustanovenia týkajúce sa kritérií pre výber zamestnancov v prípadoch hromadného prepúšťania. Článok 13 ods. 3 uvádza, že v konečnom rozhodnutí o hromadnom prepúšťaní sa musí odôvodniť, prečo sa určitým zamestnancom poskytuje prednostné právo naďalej pracovať v príslušnom podniku.

Skutkový stav, konanie a prejudiciálne otázky

16. Bankia SA (ďalej len „Bankia“) prijala pani Porrasovú Guisadovú do zamestnania 18. apríla 2006. Dňa 9. januára 2013 spoločnosť Bankia začala porady so zástupcami zamestnancov s cieľom uskutočniť hromadné prepúšťanie. Dňa 8. februára 2013 dospel rokovací výbor k dohode (ďalej len „dohoda rokovacieho výboru“), ktorá stanovila kritériá pre výber tých zamestnancov, ktorí budú prepustení, ako aj tých, ktorí budú naďalej pracovať v spoločnosti Bankia. Dve kategórie pracovníkov získali prednostné postavenie. Išlo o zamestnancov žijúcich v manželstve alebo v partnerstve, alebo o zdravotne postihnutých zamestnancov so znížením pracovnej schopnosti o viac ako 33 %.

17. Bankia 13. novembra 2013 doručila pani Porrasovej Guisadovej výpoveď, v ktorej jej oznámila ukončenie pracovnej zmluvy v zmysle dohody rokovacieho výboru (ďalej len „výpoveď“). V tejto výpovedi sa uvádzalo nasledujúce:

„…V konkrétnom prípade provincie Barcelona, v ktorej pracujete, je po skončení postupu pristúpenia k programu prepúšťania spojeného s vyplatením odstupného a odpočítaní osôb, ktorých sa týkajú procesy geografickej mobility a zmeny pracovného miesta, nevyhnutná ďalšia úprava počtu zamestnancov, pričom je potrebné zrušiť pracovné zmluvy na základe priameho rozhodnutia podniku v súlade s ustanoveniami bodu II-B [dohody rokovacieho výboru]…

V tomto zmysle na základe hodnotiaceho postupu vykonaného spoločnosťou, ktorý bol prejednaný na rokovaniach, keďže ide o prvok, ktorý má význam pre uzavretie [dohody rokovacieho výboru]…, Vaše hodnotenie predstavuje 6 bodov a nachádza sa medzi hodnoteniami s najnižším počtom bodov v provincii Barcelona, v ktorej pracujete.

20 Bližšie pozri bod 27 nižšie a poznámku pod čiarou 24.

21 Hoci vnútroštátny súd tvrdí, že z hľadiska vnútroštátneho práva možno výraz „osoby s nezaopatrenými rodinnými príslušníkmi“ vykladať v tom zmysle, že zahŕňa aj tehotné pracovníčky, dohoda rokovacieho výboru, ktorá je opísaná v bode 16 nižšie a ktorá sa uplatňuje v prejednávanej veci, *neposkytla* tehotným pracovníčkam prednostné právo.

Pri uplatnení stanovených hodnotiacich kritérií a na základe uvedených dôvodov Vás preto informujem, že sa rozhodlo o ukončení Vašej pracovnej zmluvy s účinnosťou od 10. decembra 2013.“ [22]

18. V rovnaký deň bolo na bankový účet pani Porrasovej Guisadovej vyplatené odstupné vo výške 11 782,05 eur. V zmysle dohody rokovacieho výboru nadobudlo jej prepustenie účinnosť 10. decembra 2013.

19. Pani Porrasová Guisadová bola v čase svojho prepustenia tehotná.

20. Pani Porrasová Guisadová požiadala 9. januára 2014 o zmierovacie konanie. Toto konanie sa uskutočnilo 1. apríla 2014, avšak bolo bezvýsledné. Medzitým 3. februára 2014 napadla pani Porrasová Guisadová svoje prepustenie na Juzgado Social No 1 de Mataró (Pracovný súd č. 1 Mataró, Španielsko), ktorý 25. februára 2015 rozhodol v prospech spoločnosti Bankia SA.

21. Pani Porrasová Guisadová podala proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podáva návrh na začatie prejudiciálneho konania o nasledujúcich otázkach:

„1. Má sa výraz ‚…výnimočn[é] prípad[y] nesúvisiac[e] s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax…‘ uvedený v článku 10 bode 1 [smernice o materstve], ktorý predstavuje výnimku zo zákazu prepustenia [tehotných pracovníčok], vykladať v tom zmysle, že nezodpovedá výrazu ‚…jed[en] alebo viacer[é] dôvod[y], ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov…‘ uvedenému v článku 1 ods. 1 písm. a) [smernice o hromadnom prepúšťaní], ale ide o užšie vymedzený výraz?

2. Má sa v prípade hromadného prepúšťania na účely konštatovania existencie výnimočných prípadov, ktoré odôvodňujú prepustenie [tehotných pracovníčok] v súlade s článkom 10 bode 1 [smernice o materstve], vyžadovať, aby dotknutá pracovníčka nemohla byť preradená na iné pracovné miesto, alebo stačí preukázať, že jej prepustenie sa zakladá na hospodárskych, technických alebo prevádzkových dôvodoch, ktoré sa týkajú jej pracovného miesta?

3. Je vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava platná v Španielsku, ktorá na účely prevzatia zákazu v zmysle článku 10 bodu 1 [smernice o materstve] týkajúceho sa prepustenia tehotných pracovníčok, nezakazuje takéto prepustenie (preventívna ochrana), ale stanovuje, že súd určí, že prepustenie je neplatné (reparačná ochrana), ak príslušný podnik neuvedie dôvody odôvodňujúce prepustenie pracovníčky, zlučiteľná s článkom 10 bodom 1 uvedenej smernice?

4. Je vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava platná v Španielsku, ktorá v prípadoch hromadného prepúšťania neustanovuje v prospech [tehotných] pracovníčok prednostné právo naďalej pracovať v dotknutom podniku, zlučiteľná s článkom 10 bodom 1 [smernice o materstve]?

5. Je vnútroštátna právna úprava zlučiteľná s článkom 10 bodom 2 [smernice o materstve], pokiaľ považuje za dostatočnú výpoveď, akou je tá vo veci samej, ktorou bola prepustená [tehotná pracovníčka] v rámci postupu hromadného prepúšťania a v ktorej sa okrem dôvodov, na ktorých spočíva hromadné prepúšťanie, vôbec nespomína existencia výnimočných dôvodov jej prepustenia?“

22. Písomné pripomienky predložili Bankia, španielska vláda a Európska komisia. Na pojednávaní, ktoré sa konalo 26. januára 2017, predniesli títo účastníci konania aj svoje ústne vyjadrenia.

22 Dohoda rokovacieho výboru určila tento dátum za dátum nadobudnutia účinnosti hromadného prepustenia.

Posúdenie

Prípustnosť

23. Bankia tvrdí, že predložený návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný, pretože pani Porrasová Guisadová sa na smernicu o materstve neodvolávala pri podaní svojej prvej žaloby na Juzgado Social No 1 de Mataró (Pracovný súd č. 1 Mataró) a vnútroštátne procesné pravidlá vylučujú, aby tak urobila v neskoršom štádiu konania. Tvrdí tiež, že pani Porrasová Guisadová nemá podľa španielskej judikatúry aktívnu legitimáciu na podanie žaloby, ktorou napáda kritériá výberu zamestnancov ponechaných v podniku, ktoré boli dohodnuté medzi spoločnosťou Bankia a zástupcami zamestnancov.

24. Pokiaľ ide o tieto dve tvrdenia, poznamenávam, že právomoc Súdneho dvora sa obmedzuje len na skúmanie ustanovení práva Únie. Vzhľadom na „rozdelenie funkcií medzi [Súdny dvor] a vnútroštátny súd Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, či rozhodnutie vnútroštátneho súdu bolo prijaté v súlade s vnútroštátnymi pravidlami organizácie a súdnych konaní“. [23]

25. Návrh na začatie prejudiciálneho konania je teda prípustný.

Uplatniteľnosť smernice o materstve

26. Bankia tvrdí, že smernica o materstve sa vo vzťahu k pani Porrasovej Guisadovej neuplatňuje, pretože o svojom tehotenstve zamestnávateľa neinformovala. Článok 2 písm. a) tejto smernice výslovne uvádza, že do jej pôsobnosti patrí len pracovníčka, „ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“.

27. Zo skutkových okolností uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania nie je zrejmé, kedy presne pani Porrasová Guisadová informovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve. Bankia na pojednávaní tvrdila, že v čase prepustenia o tejto skutočnosti nevedela. [24]

28. Hoci v rámci rozdelenia právomocí medzi súdmi Únie a vnútroštátnymi súdmi je v zásade úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil, či vo veci, ktorú prejednáva, sú splnené skutkové podmienky na uplatnenie právnej normy Únie, v prípade potreby môže Súdny dvor pri rozhodovaní o prejudiciálnej otázke priniesť spresnenia, ktorých cieľom je viesť vnútroštátny súd pri jeho výklade. [25]

29. V prejednávanej veci teda prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, kedy pani Porrasová Guisadová informovala svojho zamestnávateľa o svojom tehotenstve. Úlohou Súdneho dvora je však poskytnúť usmernenie, pokiaľ ide o význam ustanovení smernice o materstve, a najmä pokiaľ ide o to, či tehotná žena, ktorá neinformovala svojho zamestnávateľa o svojom stave predtým, než bola prepustená, môže požívať ochranu v zmysle článku 10 uvedenej smernice.

30. Tento článok zakazuje prepustenie tehotných pracovníčok „v zmysle článku 2“ smernice o materstve.

23 Rozsudok zo 14. januára 1982, Reina (65/81, EU:C:1982:6, bod 7). Pozri aj rozsudok z 13. júna 2013, Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, bod 14 a citovaná judikatúra). Súdny dvor sa preto musí pridržať rozhodnutia pochádzajúceho z vnútroštátneho súdu členského štátu, pokiaľ nie je zahrnuté do rámca vnútroštátnych prostriedkov právnej ochrany eventuálne upravovaných vnútroštátnym právom: pozri rozsudok z 1. decembra 2005, Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, bod 32 a citovaná judikatúra).

24 Ak Bankia SA, ako tvrdí, v rozhodnom čase nevedela o stave pani Porrasovej Guisadovej (a teda ju nemohla prepustiť, *keďže* bola tehotná), zdá sa, že ustanovenia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23) a vnútroštátna právna úprava opísaná v bode 13 vyššie sa skutočne netýkajú veci prejednávanej pred vnútroštátnym súdom.

25 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 34).

31. Táto definícia pozostáva z dvoch prvkov. Po prvé pracovníčka musí byť tehotná [26] a po druhé mala svojho zamestnávateľa informovať o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou. Obidva uvedené prvky musia byť splnené, aby sa pracovníčka mohla považovať za „tehotnú pracovníčku" v zmysle smernice o materstve.

32. Podľa judikatúry Súdneho dvora mal normotvorca Únie v úmysle stanoviť pojem „tehotná pracovníčka" v rozsahu, ktorý by bol autonómny a vlastný právu Únie, aj keď jeden aspekt tejto definície týkajúci sa spôsobu, ktorým pracovníčka informuje svojho zamestnávateľa o svojom stave, odkazuje na vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátnu prax. [27]

33. V súvislosti so zákazom prepustenia vykladal Súdny dvor požiadavku informovania široko. Vo veci Danosa totiž rozhodol, že procesné požiadavky nemôžu ísť proti zmyslu osobitnej ochrany žien zakotvenému v článku 10 smernice o materstve. „Keby zamestnávateľ o tomto tehotenstve vedel bez toho, aby ho o ňom formálne informovala dotknutá osoba, bol by zužujúci výklad článku 2 písm. a) [smernice o materstve] a odoprenie ochrany dotknutej pracovníčke zameranej proti prepusteniu a vyplývajúcej z článku 10 tejto smernice v rozpore s jej cieľom a duchom." [28]

34. V tejto súvislosti poukazujem na rozpor pri koncipovaní smernice o materstve. Zatiaľ čo iné ustanovenia smernice (najmä články 5, 6 a 7) poskytujú nepretržitú ochranu, pokiaľ pracovníčka pracuje, článok 10 sa odlišuje, keďže obsahuje jednoznačný zákaz prepustenia „pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1". Jedinou výnimkou z tohto zákazu je výnimka týkajúca sa „výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom", ktorej sa budem venovať neskôr. Na úplnom začiatku tehotenstva ešte ani samotná pracovníčka nevie, že je tehotná. Keď to zistí, nevyhnutne uplynie nejaký čas, kým o tejto skutočnosti informuje svojho zamestnávateľa, a tak splní obe podmienky na to, aby sa na ňu vzťahovala definícia „tehotnej pracovníčky", ktorá je uvedená v článku 2 písm. a). Napriek tomu sa výslovne uvádza, že zákaz stanovený v článku 10 bode 1 platí „od začiatku tehotenstva", teda od okamihu, v ktorom pracovníčka nemôže splniť požiadavku informovať svojho zamestnávateľa o svojom stave.

35. Ako možno tento rozpor vyriešiť? Podľa mňa existujú dve možnosti.

36. Prvá možnosť spočíva v tom, že zákaz prepustenia sa neuplatní, pokiaľ a dokiaľ tehotná žena neinformuje svojho zamestnávateľa o svojom tehotenstve. Takýto výklad (zastávaný spoločnosťou Bankia) preklápa rovnováhu v prospech zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnávateľ nebol o tehotenstve informovaný, ani sa o ňom inak nedozvedel, [29] je oprávnený danú pracovníčku prepustiť. Uprednostňuje sa výraz „pracovníčky v zmysle článku 2" na úkor poskytnutia širšej ochrany tehotným pracovníčkam. Takýto výklad chráni tehotnú pracovníčku, ktorá predvída (alebo má šťastie) a informuje svojho zamestnávateľa o svojom stave skôr, než ju prepustí (alebo ju prepustí v rámci hromadného prepúšťania). Ak ešte nevie, že je tehotná alebo túto skutočnosť ešte zamestnávateľovi neoznámila, v čase, keď prepustenie nadobudne účinnosť, nie je chránená. Ochranné obdobie je teda nevyhnutne kratšie v porovnaní s obdobím stanoveným v rámci znenia článku 10 bodu 1.

37. Alternatívou je uprednostniť ochranu pracovníčok „počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky", hoci ešte nemuseli informovať svojho zamestnávateľa o svojom stave. Takýto výklad (rozumiem tomu tak, že tento výklad Komisia považuje za správny) preklápa rovnováhu v prospech tehotnej pracovníčky. Tento výklad považujem za vhodnejší.

26 Možno sa domnievať, že definícia, ktorá začína „tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka", naráža na tautologické hranice. Schodnejšie vysvetlenie spočíva v tom, že autor danej normy sa sústredil na požiadavku, aby pracovníčka informovala svojho zamestnávateľa o svojom stave „v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou".

27 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 53).

28 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 55).

29 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 53).

38. Súdny dvor opakovane uviedol, že „práve vzhľadom na riziko prípadného prepustenia, ktoré môže mať negatívny dosah na fyzický a duševný stav tehotných pracovníčok, vrátane mimoriadne závažného rizika, že budú motivované umelo prerušiť svoje tehotenstvo, normotvorca Únie zaviedol osobitnú ochranu pre ženy tak, že stanovil zákaz prepustenia počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky“.[30] Ďalej uviedol (rovnako kategoricky), že „článok 10 smernice o materstve nestanovil počas uvedeného obdobia nijakú výnimku alebo odchýlku od zákazu prepustenia tehotných pracovníčok okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom a pod podmienkou, že zamestnávateľ písomne uvedie dôvody takéhoto prepustenia“.[31] Tieto opakované vyhlásenia naznačujú, že Súdny dvor už desaťročia uznáva, že tehotné ženy sú skutočne zraniteľnou skupinou a že právna úprava, ktorá ich chráni na pracovisku, by sa mala vykladať tak, aby sa táto skutočnosť v plnom rozsahu zohľadnila.

39. Judikatúra Súdneho dvora sa však doposiaľ nezaoberala rozporom, ktorý som opísala. Napríklad vo veciach Webb a Tele Danmark zamestnávatelia jednoznačne vedeli, že ich zamestnankyne boli tehotné, keď ich prepustili.[32] Rozsudok vo veci Webb skúma, či článok 2 ods. 1 smernice 76/207/EHS (skoršia smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v zamestnaní)[33] v spojení s jej článkom 5 ods. 1 chránil zamestnankyňu pred prepustením v prípade, keď táto zamestnankyňa, ktorá bola do zamestnania prijatá na zastupovanie inej zamestnankyne počas jej materskej dovolenky, sama otehotnela. Rozsudok vo veci Tele Danmark sa zameriava na to, či sa ochrana pred prepustením v zmysle článku 10 smernice o materstve uplatňuje aj vtedy, keď je zamestnankyňa, prijatá do zamestnania na základe zmluvy na dobu určitú, tehotná v čase jej prijatia do zamestnania, avšak túto skutočnosť zatají. V oboch prípadoch Súdny dvor odpovedal na predmetnú otázku kladne.[34] V rozsudku vo veci Danosa Súdny dvor poznamenal, že existujú „určité pochybnosti“, pokiaľ ide o to, či žalovaná spoločnosť bola informovaná o tehotenstve pani Danosovej: následne uviedol, že posudzovať tieto skutkové okolnosti prináleží vnútroštátnemu súdu.[35]

40. Treba spomenúť aj rozhodnutie vo veci Pontin.[36] V tejto veci zamestnávateľ (spoločnosť T-Comalux) oznámil pani Pontinovej doporučeným listom z 25. januára 2007, že s ňou okamžite skončil pracovný pomer. Pani Pontinová informovala T-Comalux, že je tehotná prostredníctvom doporučeného listu z 26. januára 2007 (teda nasledujúci deň), pričom uviedla, že na základe tejto skutočnosti je prepustenie, ktoré jej oznámila T-Comalux, neplatné.[37] V rámci odpovede určenej vnútroštátnemu súdu sa Súdny dvor podrobne zaoberal komplexnými otázkami týkajúcimi sa rovnocennosti a účinnosti vnútroštátnych opravných prostriedkov, ktoré mala pani Pontinová k dispozícii v súvislosti so svojím prepustením. Myslím si, že Súdny dvor to nevyhnutne musel urobiť z dôvodu, že na pani Pontinovú sa vzťahovala ochrana pred prepustením v zmysle článku 10 smernice o materstve, ktorý bol prevzatý do vnútroštátneho práva, napriek tomu, že svojho zamestnávateľa neinformovala o svojom stave predtým, než prepustenie nadobudlo účinnosť. Táto skutočnosť sa však v rozsudku nerieši.

30 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 60). Pozri tiež rozsudky z 11. októbra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 30); z 8. septembra 2005, McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, bod 48); zo 4. októbra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 26); z 30. júna 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, bod 18), a zo 14. júla 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, bod 21).

31 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 61). Pozri tiež rozsudky z 11. októbra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 31); zo 4. októbra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 27); z 30. júna 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, bod 18), a zo 14. júla 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, bod 22).

32 Pozri rozsudok zo 14. júla 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, bod 4), a zo 4. októbra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 12).

33 Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

34 Pozri rozsudok zo 4. októbra 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, bod 34).

35 Rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, body 31 až 37).

36 Rozsudok z 29. októbra 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 Rozsudok z 29. októbra 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666, body 21 a 22).

41. Ak možno požiadavku oboznámenia zamestnávateľa splniť *ex post*, znamená to, že len čo je zamestnávateľ náležite oboznámený, dotknuté prepustenie sa stáva protiprávnym prepustením v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve (pokiaľ sa neuplatní výnimka týkajúca sa „výnimočných prípadov“). Dotknutá pracovníčka je po oboznámení zamestnávateľa nepochybne „tehotnou pracovníčkou“ v zmysle definície uvedenej v článku 2 písm. a). Keďže v danej situácii už príslušná pracovníčka bola prepustená, článok 10 bod 3 sa usiluje o zabezpečenie nápravy tým, že vyžaduje, aby členské štáty „prijali potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne“.

42. Je pravda, že v zmysle tohto výkladu zamestnávateľ môže nevedomky prepustiť pracovníčku, ktorú nemal prepustiť. Ak je však na svoje pochybenie upozornený krátko po prepustení,[38] má možnosť napraviť škodu, ktorú danej pracovníčke neúmyselne spôsobil tým, že ju prepustil. Takýto výsledok v plnom rozsahu zodpovedá cieľom článku 10 smernice o materstve.

43. Možno sa zamyslieť nad tým, či existuje obmedzenie, ako dlho po prepustení môže pracovníčka informovať svojho bývalého zamestnávateľa o svojom stave a snažiť sa využiť ochranu v zmysle článku 10 smernice o materstve. Vzhľadom na rozpor, ktorý som už opísala, nie je prekvapujúce, že článok 10 neposkytuje žiadnu výslovnú odpoveď na túto otázku. Domnievam sa, že v záujme férového správania voči zamestnávateľovi je prepustená zamestnankyňa povinná informovať svojho zamestnávateľa a uplatniť svoj nárok bez zbytočného odkladu, a že jej možnosť informovať zamestnávateľa pred uplatnením svojich nárokov zanikne po uplynutí lehoty ochrany stanovenej v článku 10 bode 1, teda „po skončení materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1“. Kedy presne to nastane, bude závisieť od toho, akým spôsobom sa príslušný členský štát rozhodol prevziať smernicu o materstve. Pre tehotnú ženu, ktorá bola prepustená, môže byť tento dátum hypotetický v tom zmysle, že sa mohlo stať, že po prepustení nemohla úplne alebo sčasti čerpať materskú dovolenku.[39] Vnútroštátny súd však bude môcť určiť dátum, kedy *by* skončila jej materská dovolenka, a teda bude môcť rozhodnúť, či informovala svojho zamestnávateľa o svojom stave pred týmto dátumom.

44. Pri riešení tejto otázky si uvedomujem, že je úlohou vnútroštátneho súdu, aby zistil potrebné skutkové okolnosti, ako aj to, že španielska vnútroštátna právna úprava (konkrétne zákon č. 39/1999), zdá sa, poskytuje určitú formu ochrany bez ohľadu na to, či zamestnávateľ vedel o tehotenstve svojej zamestnankyne.[40] Určiť, ako presne sa uplatňuje dané ustanovenie vnútroštátneho práva, taktiež prináleží vnútroštátnemu súdu. Je však možné, že na to, aby vnútroštátny súd mohol o prejednávanej veci rozhodnúť, bude potrebovať konkrétnu informáciu, či sa ochrana pred prepustením v zmysle článku 10 smernice o materstve vzťahuje na pracovníčku, ktorá v čase ukončenia pracovného pomeru v rámci hromadného prepúšťania neinformovala zamestnávateľa o svojom stave. Z tohto dôvodu a v záujme právnej istoty by som rada vyzvala Súdny dvor, aby túto skutočnosť objasnil v zmysle, ktorý som naznačila.

45. V nadväznosti na uvedené sa teraz budem venovať otázkam, ktoré predložil vnútroštátny súd.

38 Vo veci Pontin (rozsudok z 29. októbra 2009, C-63/08, EU:C:2009:666) zamestnankyňa informovala svojho zamestnávateľa o svojom stave deň po doručení oznámenia o prepustení (pozri bod 40 vyššie).

39 V prípade, že je v čase prepustenia na *materskej* dovolenke, je pre mňa ťažké pochopiť, ako jej zamestnávateľ mohol dôveryhodne tvrdiť, že nevedel o jej stave.

40 Pozri bod 12 vyššie.

O prvej otázke

46. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či výraz „výnimočn[é] prípad[y] nesúvisiac[e] s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax“, umožňujúci prepustenie tehotných pracovníčok (článok 10 bod 1 smernice o materstve) treba vykladať v tom zmysle, že presne zodpovedá výrazu „… jed[en] alebo viacer[é] dôvod[y], ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov…“ uvedenému v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice o hromadnom prepúšťaní alebo ide o užšie vymedzený výraz.

47. Bankia, Španielsko a Komisia odpovedajú kladne.

48. S týmto názorom nesúhlasím.

Vzťah medzi smernicou o materstve a smernicou o hromadnom prepúšťaní

49. Prvá otázka sa týka vzájomného pôsobenia medzi ustanoveniami, ktoré zakazujú prepúšťanie v smernici o materstve, a ustanoveniami, ktoré upravujú prepúšťanie v smernici o hromadnom prepúšťaní. Z tohto dôvodu je dôležité najprv objasniť vzťah medzi týmito dvoma nástrojmi.

50. Otázky, na ktoré sa tieto dve smernice vzťahujú, riešila Komisia súbežne a v tom istom dokumente už v roku 1973.[41] Uznesenie Rady prijaté následne v roku 1974 zaujalo rovnaký prístup.[42] Práve v tejto súvislosti sa v roku 1975 prijala prvá smernica o hromadnom prepúšťaní.[43] Naproti tomu, pred prijatím smernice o materstve sa prípady tehotných pracovníčok riešili buď odkazom na článok 119 Zmluvy o EHS a smernicu 75/117/EHS o rovnakej odmene,[44] alebo na smernicu 76/207/EHS o rovnakom zaobchádzaní, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.[45]

51. Smernica o materstve, ako aj smernica o hromadnom prepúšťaní vychádzajú z Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva.[46] Tá sa týka konkrétne opatrení, ktoré by sa mali prijať, aby muži a ženy mohli zosúladiť svoje pracovné a rodinné povinnosti, ako aj potreby rozvíjať informácie, porady a účasť pracovníkov v prípadoch hromadného prepúšťania.[47]

52. Napriek tomu je zrejmé, že rozsah pôsobnosti týchto dvoch smerníc je odlišný. Smernica o materstve chráni tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky, ktorých bezpečnosť a zdravie sa považujú za ohrozené.[48] Smernica o hromadnom prepúšťaní chráni pracovníkov, ktorí môžu byť predmetom hromadného prepúšťania, a preto im treba poskytnúť väčšiu ochranu.[49]

41 Sociálny akčný program, KOM(73) 1600, 24. október 1973. Pozri najmä s. 15, 19, 20 a 23.

42 Uznesenie Rady z 21. januára 1974 o sociálnom akčnom programe (Ú. v. ES C 13, 1974, s. 1).

43 Smernica Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 48, 1975, s. 29).

44 Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, 1975, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179).

45 Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187). Smernica 75/117, ako aj smernica 76/207 boli zrušené smernicou 2006/54. Pokiaľ ide o prehľad relevantnej judikatúry, v tejto súvislosti pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer vo veci Boyle a i. (C-411/96, EU:C:1998:74, bod 26).

46 Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatá na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989 hlavami štátov alebo vlád 11 členských štátov. Pozri piate odôvodnenie smernice o materstve a odôvodnenie 6 smernice o hromadnom prepúšťaní.

47 Pozri body 16, 17 a 18 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva.

48 Pozri ôsme odôvodnenie a článok 1 smernice o materstve.

49 Pozri odôvodnenie 2 smernice o hromadnom prepúšťaní.

53. Pracovníčka, ktorú hromadné prepúšťanie postihne v čase jej tehotenstva, patrí z rôznych dôvodov do dvoch rôznych chránených skupín a mala by požívať ochranu vyplývajúcu z oboch smerníc. Ak je tehotná žena prepustená v rámci postupu hromadného prepúšťania, uplatňujú sa záruky vyplývajúce z článku 10 smernice o materstve, ako aj záruky stanovené v článkoch 2 až 4 smernice o hromadnom prepúšťaní. Súhlasím s ústnym vyjadrením všetkých účastníkov konania, že obidva právne nástroje sú v tejto súvislosti doplňujúce.

Zákaz prepustenia tehotných pracovníčok v smernici o materstve

54. Cieľom smernice o materstve, ktorá bola prijatá na základe článku 118a Zmluvy o EHS (predchodca článku 153 ZFEÚ), je podporiť zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok.[50] V tejto súvislosti je účelom zákazu prepustenia stanoveného v článku 10 chrániť tehotné pracovníčky pred nepriaznivým vplyvom, ktoré môže mať riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom na ich telesný a duševný stav.[51]

55. Zo znenia článku 10 vyplýva, že ochrana pred prepustením je objektívna. Súvisí s tehotenstvom a nie s dôvodmi prepustenia. Tieto dôvody budú relevantné len vtedy, ak sa uplatní výnimka zo zásady zákazu prepustenia stanovená v článku 10 bode 1. Cieľom tohto článku je teda „zdôrazniť výnimočnú povahu prepustenia“ tehotných žien.[52]

56. Podľa ustálenej judikatúry sa výnimky zo zásady musia vykladať doslovne.[53] *A fortiori* to platí, keď má zásada ochrannú povahu (ako v tomto prípade) a slúži na ochranu bezpečnosti a zdravia zraniteľnej skupiny pracovníkov.

57. Výnimka zo zákazu prepustenia stanovená v článku 10 bode 1 podlieha trom kumulatívnym podmienkam. Po prvé tehotné pracovníčky možno prepustiť len vo výnimočných prípadoch, ktoré nie sú spojené s tehotenstvom. Po druhé tieto prípady musia povoľovať vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax.[54] Po tretie a kde to je uplatniteľné, príslušný orgán musí na to dať súhlas. Prejednávaná vec sa týka prvej z týchto podmienok. Prípady, v ktorých prepustenie tehotnej pracovníčky nie je zakázané, musia byť a) výnimočné a b) nesúvisiace s tehotenstvom.

58. Pojem „výnimočné prípady“ treba vykladať nielen doslovne, ale treba ho vykladať aj s ohľadom na zvyčajný zmysel predmetných pojmov.[55] Zvyčajný zmysel pojmu „výnimočný“ je „neobvyklý“ alebo „mimoriadny“. Takto tento pojem vykladám ja.

59. Výraz „nesúvisiace s [tehotenstvom]“ znamená, že prepustenie sa musí zakladať na objektívnych dôvodoch, ktoré nesúvisia so stavom tehotnej pracovníčky.

50 Pozri článok 1 a prvé, siedme, ôsme a deviate odôvodnenie smernice o materstve.

51 Pozri pätnáste odôvodnenie smernice o materstve, bod 38 vyššie a citovanú judikatúru.

52 Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano vo veci Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, bod 38).

53 Rozsudky z 10. novembra 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, bod 59 a citovaná judikatúra), a z 29. marca 2012, Komisia/Poľsko (C-185/10, EU:C:2012:181, bod 31 a citovaná judikatúra).

54 Pokiaľ ide o druhú podmienku, Súdny dvor rozhodol, že pri povoľovaní výnimiek zo zákazu prepustenia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok v prípadoch „nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax“, článok 10 bod 1 smernice o materstve od členských štátov nevyžaduje, aby špecifikovali konkrétne dôvody, pre ktoré môžu byť pracovníčky prepustené. Pozri rozsudok zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, bod 38).

55 Rozsudok z 10. novembra 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, bod 60 a citovaná judikatúra).

Zákaz prepustenia tehotných pracovníčok a smernica o hromadnom prepúšťaní

60. Pri harmonizácii predpisov, ktoré sa uplatňujú na hromadné prepúšťanie, chcel normotvorca Únie súčasne zabezpečiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov v rôznych členských štátoch a aproximovať povinnosti, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky v Únii. [56]

61. Hromadné prepúšťanie definuje článok 1 ods. 1 písm. a) smernice o hromadnom prepúšťaní ako „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“. V kontexte tejto smernice Súdny dvor vyložil pojem „prepúšťanie“ v tom zmysle, že „zahŕňa každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu. Nevyžaduje, aby skutočné dôvody zodpovedali vôli zamestnávateľa.“ [57] Je teda zrejmé, že Súdny dvor túto definíciu vykladal široko. [58]

62. Zodpovedá táto definícia a konkrétnejšie výraz „jeden alebo viaceré dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“, presne dôvodom umožňujúcim prepustenie tehotných pracovníčok, konkrétne „výnimočným prípadom nesúvisiacim s ich stavom“?

63. Odpoveď je podľa môjho názoru „nie“.

64. Je pravda, že existuje podobnosť medzi výrazom „dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“ uvedeným v smernici o hromadnom prepúšťaní a druhým prvkom výnimky, ktorá umožňuje prepustenie tehotných pracovníčok v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve, teda prípadmi „nesúvisiacimi s [tehotenstvom]“. Prepúšťanie v kontexte hromadného prepúšťania však podľa môjho názoru nie vždy nevyhnutne spĺňa prvý prvok výnimky v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve, konkrétne že prípady musia byť „výnimočné“, a to z nasledujúcich dôvodov.

65. Po prvé v rámci definície hromadného prepúšťania uvedenej v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice o hromadnom prepúšťaní sa nenachádza žiadny pojem, ktorý by bol rovnocenný pojmu „výnimočný“. Dané ustanovenie je totiž definíciou a nie výnimkou. Z toho vyplýva, že zatiaľ čo prvý pojem možno oprávnene vykladať široko, druhý pojem sa musí vykladať úzko.

66. Po druhé štruktúra a znenie definície hromadného prepúšťania nezodpovedajú prípadom, ktoré sú „výnimočné“. Naopak, zahŕňajú situácie, ktoré sa, bohužiaľ, môžu považovať za situácie vyskytujúce sa s určitou mierou pravidelnosti. Z tohto dôvodu sa takéto prepúšťanie vymedzilo pomocou širokej definície a troch rôznych prahových hodnôt prepúšťania, a to na prepúšťanie, ktoré sa uskutoční počas obdobia 30 dní, v závislosti od počtu pracovníkov zamestnaných v príslušnom podniku spolu so samostatnou prahovou hodnotou pre prepúšťanie, ktoré sa uskutoční počas obdobia 90 dní. Takéto dôkladné vymedzenie samo osebe naznačuje, že k hromadnému prepúšťaniu dochádza dostatočne často na to, aby bolo vhodné kategorizovať ho podľa časových období, veľkosti podnikov a počtu prepustených pracovníkov v danom období.

67. Po tretie pôvod a historický vývoj smernice o hromadnom prepúšťaní taktiež naznačujú, že hromadné prepúšťanie nie je „výnimočné“. Návrh smernice Komisia predložila Rade už v roku 1972. [59] Komisia v ňom zdôraznila, že rozdielna právna úprava členských štátov týkajúca sa hromadného prepúšťania má priamy vplyv na fungovanie spoločného trhu. Rozdiely v právnych úpravách vytvárali rozdiely v podmienkach hospodárskej súťaže, ktoré ovplyvňovali rozhodnutia podnikov, najmä

56 Rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48 a citovaná judikatúra).

57 Rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 50). V tejto súvislosti zdôrazňujem použitie výrazu „*každé* skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca“ (kurzívou zdôraznila generálna advokátka). Tento rozsudok chápem tak, že Súdny dvor daný výraz použil, aby dodal pojmu „prepúšťanie“ široký význam, čím sa zvýši ochrana poskytnutá smernicou o hromadnom prepúšťaní.

58 Rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 34).

59 Návrh smernice Rady o harmonizácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa prepúšťania (predložený Komisiou Rade), KOM(72) 1400.

nadnárodných spoločností, týkajúce sa obsadzovania pracovných miest. Narúšali teda vyvážený celkový a regionálny rozvoj a bránili zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov.[60] Smernica 75/129, predchodca smernice o hromadnom prepúšťaní, bola riadne prijatá začiatkom roka 1975. Táto smernica sa svojím dôkladným vymedzením toho, kedy sa jej ustanovenia vzťahujú na hromadné prepúšťanie, výrazne podobá platnej právnej úprave.[61]

68. Je teda zrejmé, že cieľom smernice o hromadnom prepúšťaní je riešiť situácie, ktoré sa vyskytujú dostatočne často na to, aby ovplyvnili fungovanie spoločného trhu a ktoré majú zjavné dôsledky na životné a pracovné podmienky pracovníkov.

69. Samozrejme môžu nastať situácie, v ktorých možno konkrétne hromadné prepúšťanie označiť za „výnimočný prípad“ v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve: napríklad v prípade ukončenia činností podniku alebo v prípade zániku celého odvetvia jeho činností. Samotná smernica o hromadnom prepúšťaní osobitne upravuje prepúšťanie vyplývajúce z ukončenia činnosti podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia, pričom v tomto prípade sa neuplatňujú čakacie lehoty stanovené v článku 4.[62] Z tohto ustanovenia vyplýva, že v kontexte tejto smernice existujú situácie, ktoré sa považujú za výnimočné. To podľa môjho názoru neznamená, že *každé* hromadné prepúšťanie je „výnimočným prípadom“ v zmysle výnimky zo zákazu prepustenia uvedenej v článku 10 bode 1 smernice o materstve.[63]

70. Dospela som preto k záveru, že podmienky, za ktorých článok 10 bod 1 smernice o materstve umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky, konkrétne „výnimočné prípady nesúvisiace s [jej] stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax“, by sa nemali vykladať v tom zmysle, že presne zodpovedajú výrazu „jeden alebo viaceré dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“ uvedenému v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice o hromadnom prepúšťaní. Osobitná situácia vedúca k hromadnému prepúšťaniu sa môže, ak si to okolnosti vyžadujú, považovať za „výnimočný prípad“ v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil existenciu takýchto okolností.

O druhej otázke

71. Svojou druhou otázkou vnútroštátny súd žiada o usmernenie, či článok 10 bod 1 smernice o materstve vyžaduje v prípade hromadného prepúšťania nemožnosť preradenia príslušnej pracovníčky na iné pracovné miesto, aby bolo možné uplatniť výnimku „výnimočných prípadov“, ktorá umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky. Táto otázka súvisí s prvou otázkou, pretože sa týka rozsahu pojmu „výnimočné prípady“ v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve.

72. Z analýzy, ktorú som už uviedla vo vzťahu k pojmu „výnimočné prípady“ v kontexte článku 10 bodu 1 smernice o materstve a definícii hromadného prepúšťania,[64] v tejto súvislosti vyplýva, že na to, aby bolo prepustenie tehotnej pracovníčky zákonné, nepostačuje odvolávať sa na dôvody, ktoré majú vplyv na jej pracovné miesto v prípade hromadného prepúšťania (alebo dokonca mimo tohto kontextu). Nesmie existovať žiadna prijateľná možnosť preradenia tehotnej pracovníčky na iné vhodné pracovné miesto. Ak sa napríklad v podniku stanú všetky pracovné miesta tajomníkov nadbytočné

60 Pozri druhé odôvodnenie návrhu smernice Rady o harmonizácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa prepúšťania (predloženého Komisiou Rade), KOM(72) 1400.

61 Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice o hromadnom prepúšťaní.

62 Článok 4 ods. 4 smernice o hromadnom prepúšťaní.

63 V tejto súvislosti výnimočne nesúhlasím s názorom, ktorý dodatočne vyjadril môj vážený nebohý kolega, generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer, v návrhoch, ktoré predniesol vo veci Tele Danmark [C-109/00, EU:C:2001:267 (vec, ktorá sa netýkala hromadného prepúšťania)]. Generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer navrhol (v bode 44), že „hromadné prepúšťanie z hospodárskych, technických organizačných alebo výrobných dôvodov ovplyvňujúcich podnik“ by spĺňalo požiadavku „výnimočných prípadov nesúvisiacich [s tehotenstvom]“.

64 Pozri body 58 a 64 až 68 vyššie.

okrem jedného a toto jedno pracovné miesto je obsadené, od zamestnávateľa možno dôvodne očakávať, že tehotnú pracovníčku preradí na miesto administratívnej asistentky, a nie na miesto vodičky či zváračky. Alebo môže dôjsť k ukončeniu celého odvetvia činností príslušného podniku, v dôsledku čoho už jej zručnosti nebudú potrebné. [65]

73. Dospela som preto k názoru, že článok 10 bod 1 smernice o materstve by sa mal vykladať v tom zmysle, že v prípade, keď tehotná pracovníčka môže byť v rámci hromadného prepúšťania prijateľným spôsobom preradená na iné vhodné pracovné miesto, výnimka zo zákazu prepustenia stanovená v tomto ustanovení sa neuplatní. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil, či je to tak.

O tretej, štvrtej a piatej otázke

74. Zdá sa, že treťou, štvrtou a piatou otázkou vnútroštátny súd od Súdneho dvora žiada, aby rozhodol či sú rôzne ustanovenia vnútroštátneho práva zlučiteľné s právom Únie.

75. V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora tomuto súdu neprináleží, aby v rámci konania začatého podľa článku 267 ZFEÚ posudzoval súlad vnútroštátnych právnych noriem s právom Únie. [66] Na druhej strane Súdny dvor má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prostriedky vyplývajúce z práva Únie, ktoré mu umožnia posúdiť zlučiteľnosť vnútroštátnych právnych predpisov s právnou úpravou Únie. [67] Na tento účel môže Súdny dvor preformulovať otázky, ktoré sú mu položené. [68] Preto tak urobím.

O tretej otázke

76. Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 10 smernice o materstve vyžaduje, aby členské štáty poskytovali tehotným pracovníčkam ochranu pred samotným protiprávnym prepustením (preventívna ochrana), ako aj ochranu pred následkami protiprávneho prepustenia (reparačná ochrana).

77. Podľa vnútroštátneho súdu poskytuje španielska právna úprava tehotným pracovníčkam iba reparačnú ochranu. Domnieva sa však, že článok 10 bod 1 sa týka preventívnej ochrany, zatiaľ čo článok 10 bod 3 sa vzťahuje na reparačnú ochranu.

78. Bankia, Španielsko a Komisia tvrdia, že španielska právna úprava je v súlade so smernicou o materstve.

79. Súdny dvor už vysvetlil, že „v rámci uplatňovania článku 10 [smernice o materstve] nemôžu členské štáty zmeniť význam pojmu ‚prepustenie', čím by zbavili účinkov rozsah ochrany, ktorú poskytuje toto ustanovenie, a ohrozili tak jej potrebný účinok". [69] Z toho vyplýva, že členské štáty musia do vnútroštátneho práva riadne prevziať ochranu pred prepustením stanovenú v smernici o materstve.

80. Spĺňa vnútroštátna právna úprava požiadavky článku 10 bodu 1 a článku 10 bodu 3 smernice o materstve, keď poskytuje ochranu pred dôsledkami protiprávneho prepustenia (reparačná ochrana), avšak nezakotvuje osobitné ustanovenie o ochrane pred samotným protiprávnym prepustením (preventívna ochrana)?

65 Pozri bod 69 vyššie.

66 Pozri okrem iného rozsudok z 18. mája 2017, Lahorgue (C-99/16, EU:C:2017:391, bod 22 a citovaná judikatúra).

67 Rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770, bod 30).

68 Rozsudok z 20. októbra 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, bod 36).

69 Rozsudok z 11. októbra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 32).

81. Účel, ako aj znenie smernice o materstve podľa môjho názoru naznačujú, že odpoveď je záporná.

82. Cieľom tejto smernice je chrániť bezpečnosť a zdravie tehotných pracovníčok. Prepustenie zo zamestnania môže mať nepriaznivý vplyv na ich telesný a duševný stav.[70] Zo znenia pätnásteho odôvodnenia, z názvu článku 10 „Zákaz prepustenia“, ako aj zo znenia článku 10 bodu 1, ktoré jednoznačne vyžaduje, aby členské štáty „prijali potrebné opatrenia na zákaz prepustenia [tehotných pracovníčok]“, jasne vyplýva, že hlavným cieľom normotvorcu Únie pri koncipovaní tohto článku bolo chrániť tehotné pracovníčky pred prepustením. Ak napriek tomuto zákazu vznikne situácia, v ktorej je tehotná pracovníčka skutočne (protiprávne) prepustená, článok 10 bod 3 potom vyžaduje, aby členský štát zabezpečil, aby daná pracovníčka bola „chránená pred dôsledkami prepustenia, ktoré je protiprávne v zmysle [článku 10 bodu 1]“.

83. Je pravda, že odôvodnenie hovorí (trochu prekvapivo) len o „riziku prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom“, ktoré má takéto nepriaznivé účinky. Takéto dôsledky však môže spôsobiť riziko samotného prepustenia. Prepustenie, prerušenie kariéry a nezamestnanosť privedú tehotnú pracovníčku do stavu sklamania, stresu a neistoty. To môže dôvodne nepriaznivo ovplyvniť jej telesný a duševný stav vrátane toho, čo Súdny dvor označil za „mimoriadne závažné riziko“, že tehotná pracovníčka bude motivovaná umelo prerušiť svoje tehotenstvo.[71]

84. Prípadné *ex post* opravné prostriedky dostupné po ukončení súdneho sporu, ako je napríklad príkaz na opätovné prijatie tehotnej pracovníčky na jej pracovné miesto, zaplatenie nedoplatku mzdy a/alebo náhrady škody, určite pomôžu pri zmierňovaní následkov protiprávneho prepustenia. Je však skutočne nepravdepodobné, že úplne potlačia nepriaznivé duševné a telesné účinky spôsobené pôvodným protiprávnym činom.

85. V tejto súvislosti pripomínam, že Súdny dvor už predmetný zákaz prepustenia vykladal široko. Vo veci Paquay Súdny dvor rozhodol, že „so zreteľom na ciele, ktoré sleduje [smernica o materstve], a obzvlášť na ciele, ktoré sleduje jej článok 10, treba zdôrazniť, že zákaz prepustenia tehotnej ženy, ženy krátko po pôrode a dojčiacej ženy počas ochrannej doby sa neobmedzuje na doručenie rozhodnutia o prepustení. Ochrana priznaná týmto ustanovením uvedeným pracovníčkam vylučuje tak prijatie rozhodnutia o prepustení, ako aj prípravu na prepustenie ako napríklad hľadanie a predvídanie trvalej pracovnej náhrady za predmetnú pracovníčku z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa“[72]. Z tohto rozsudku vyplýva, že musí byť zavedený široký zákaz samotného prepustenia, aby spĺňal požiadavky článku 10 bodu 1.

86. Rozumiem tomu teda tak, že článok 10 obsahuje dve samostatné požiadavky, jednu preventívnu (článok 10 bod 1) a druhú nápravnú (článok 10 bod 3). Vnútroštátne ustanovenia, ktoré sa týkajú iba nápravného prvku, akokoľvek účinne plnia túto úlohu, nemôžu splniť povinnosť zaviesť ako prvoradú ochranu zákaz prepúšťania tehotných pracovníčok, okrem „výnimočných prípadov“, na ktoré sa vzťahuje výnimka uvedená v článku 10 bode 1.

87. Dodávam len, že platná španielska právna úprava, zdá sa, stanovuje, že protiprávne prepustenie je „zo zákona neplatné“[73]. Presné dôsledky, ktoré budú nasledovať, sú záležitosťou vnútroštátneho práva a vnútroštátneho súdu. Z opisu vnútroštátneho súdu, ako funguje vnútroštátne právo, a zo spôsobu, akým položil svoju tretiu otázku, sa zdá, že tento opravný prostriedok poskytuje skôr reparačnú ochranu než preventívnu ochranu. Ak je to tak, hoci by mohol spĺňať požiadavky článku 10 bodu 3 smernice o materstve, nezdá sa, že by sa zaoberal požiadavkami článku 10 bodu 1.

70 Článok 1 a pätnáste odôvodnenie smernice o materstve.

71 Pozri rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 60 a citovaná judikatúra). Súdny dvor v ňom úplne jasne vysvetľuje, že tieto následky môžu vyplývať z rizika samotného prepustenia.

72 Rozsudok z 11. októbra 2007 (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 33).

73 Pozri bod 12 vyššie.

88. Dospela som preto k záveru, že článok 10 smernice o materstve vyžaduje, aby členské štáty poskytli tehotným pracovníčkam ochranu pred samotným prepustením (s cieľom splniť ich povinnosti podľa článku 10 bodu 1), ako aj ochranu pred dôsledkami prepustenia zakázaného článkom 10 bodom 1, ku ktorému napriek tomu došlo (s cieľom splniť ich povinnosti podľa článku 10 bodu 3).

O štvrtej otázke

89. Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 10 bod 1 smernice o materstve vyžaduje od členských štátov, aby prijali právnu úpravu, ktorá zabezpečí, aby mali tehotné pracovníčky v prípade hromadného prepúšťania prednostné právo naďalej pracovať v podniku, v ktorom sú zamestnané.

90. Bankia, Španielsko a Komisia odpovedajú záporne.

91. Táto otázka sa týka možnosti „naďalej pracovať v podniku“, zatiaľ čo druhá prejudiciálna otázka sa zameriava na „preradenie na iné pracovné miesto“. Tieto dva výrazy nie sú synonymá. Ak pracovné miesto, ktoré je v danom čase obsadené tehotnou pracovníčkou, zanikne, táto tehotná pracovníčka môže byť preradená na iné pracovné miesto iba vtedy, ak je dané pracovné miesto voľné (alebo ak môže byť voľné pracovné miesto vytvorené preradením iného pracovníka na iné pracovné miesto a následným preradením tehotnej pracovníčky na uvoľnené pracovné miesto). „Možnosť naďalej pracovať v podniku“ znamená, že daná tehotná pracovníčka bude bez ohľadu na okolnosti pokračovať v zamestnaní. Tento výsledok možno dosiahnuť preradením tehotnej pracovníčky na iné voľné pracovné miesto; ale môže to znamenať aj jej preradenie na iné miesto, v dôsledku čoho sa namiesto nej stáva nadbytočným zamestnanec, ktorý v danom čase pracuje na tomto mieste, alebo jej zotrvaním na rovnakom pracovnom mieste a zrušením iného pracovného miesta, v dôsledku čoho sa stane nadbytočným zamestnanec pracujúci na tomto mieste. Povinnosť „zotrvania v podniku“ by preto poskytla tehotnej pracovníčke väčšiu ochranu než povinnosť zamestnávateľa iba sa pokúsiť o „preradenie na iné pracovné miesto“. Vnútroštátny súd sa pýta, či smernica o materstve vyžaduje, aby členské štáty prijali právnu úpravu s cieľom zabezpečiť tehotnej pracovníčke „prednosť“ pred inými kategóriami pracovníkov v prípade hromadného prepúšťania. Nepýta sa, či existuje absolútna povinnosť zotrvania, a ja zároveň dodávam, že vzhľadom na existenciu výnimky pre „výnimočné prípady“ zakotvenej v článku 10 bode 1 je jasné, že smernica o materstve takúto absolútnu povinnosť neukladá.

92. Za východiskový bod pre moju odpoveď na túto otázku považujem ochranný účel smernice o materstve, zákaz prepustenia zakotvený v jej článku 10 bode 1 a obmedzenú výnimku, ktorú obsahuje, umožňujúcu prepustenie tehotných pracovníčok len vo „výnimočných prípadoch“. Za predpokladu, že tieto prvky boli do vnútroštátneho práva prevzaté správne, výsledná vnútroštátna právna úprava by mala za normálnych okolností zabezpečiť, že tehotná pracovníčka v prípade hromadného prepúšťania v zamestnaní skutočne zotrvá.

93. Ak v tejto súvislosti vnútroštátne právne predpisy alebo prax výslovne stanovujú – v rámci predpisov upravujúcich hromadné prepúšťanie – prednostné právo na zotrvanie v podniku pre iné vymedzené skupiny pracovníkov (akými sú napríklad pracovníci s rodinnými povinnosťami alebo zdravotným postihnutím), existuje riziko, že zamestnávateľ, ako aj zástupcovia zamestnancov neúmyselne prehliadnu požiadavky „bežného“ vnútroštátneho práva, ktoré chráni tehotné pracovníčky pred prepustením s výnimkou výnimočných prípadov. Ak k tomu dôjde a ak je tehotná pracovníčka prepustená len v dôsledku uplatnenia všeobecných kritérií dohodnutých pre všetkých pracovníkov podniku v prípade hromadného prepúšťania, prepustenie tejto pracovníčky bude protiprávne.

94. To znamená, že v smernici o materstve neexistuje samostatná požiadavka, ktorá by členskému štátu ukladala povinnosť prijať samostatnú osobitnú právnu úpravu, ktorá v prípade hromadného prepúšťania priznáva tehotným pracovníčkam „prednostné právo na zotrvanie v podniku“. Takáto povinnosť sa (prekvapivo) nenachádza ani v smernici o hromadnom prepúšťaní.

95. V tejto súvislosti pripomínam, že analogickou otázkou sa musel Súdny dvor zaoberať vo veci Jiménez Melgar, ktorá sa týkala neobnovenia zmluvy na dobu určitú v prípade tehotnej pracovníčky.[74] Jednou z prejednávaných otázok v tejto veci bola otázka, či „pri povolení výnimiek zo zákazu prepustenia tehotných pracovníčok… v prípadoch ‚nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax‘, článok 10 bod 1 [smernice o materstve] vyžaduje, aby členské štáty špecifikovali dôvody prepustenia týchto pracovníčok“. Súdny dvor rozhodol, že článok 10 bod 1 nevyžaduje, aby členské štáty špecifikovali konkrétne dôvody, pre ktoré môžu byť tieto pracovníčky prepustené; ale keďže smernica o materstve stanovila minimálne ustanovenia, žiadnym spôsobom členským štátom nebráni v tom, aby takýmto pracovníčkam poskytli vyššiu ochranu, ak si to želajú.[75]

96. Uplatnením rovnakého odôvodnenia som dospela k záveru, že článok 10 bod 1 smernice o materstve od členských štátov nevyžaduje, aby prijali osobitné ustanovenie, ktoré by v prípade hromadného prepúšťania priznávalo tehotným pracovníčkam prednostné právo na zotrvanie v podniku. Členské štáty majú naďalej možnosť prijať takéto ustanovenie prostredníctvom dodatočnej ochrany alebo v záujme právnej istoty, ak si to želajú.

O piatej otázke

97. Svojou piatou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či výpoveď o akú ide v konaní vo veci samej, keď je tehotná pracovníčka prepustená v rámci hromadného prepúšťania, spĺňa článok 10 bod 2 smernice o materstve, hoci neodkazuje na existenciu prípadných výnimočných dôvodov pre jej prepustenie nad rámec tých, na ktorých sa zakladá hromadné prepúšťanie.

98. Španielsko a Komisia odpovedali kladne. Bankia na pojednávaní uviedla, že pracovníčku stačí o dôvodoch jej prepustenia informovať písomne.

99. Článok 4 ods. 1 smernice o hromadnom prepúšťaní stanovuje, že k plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení tomuto orgánu a bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

100. Článok 10 bod 2 smernice o materstve zavádza práve takéto individuálne právo pre tehotné pracovníčky. Aby bolo oznámenie o prepustení takejto pracovníčky platné, musí a) byť písomné a b) uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia. Piata prejudiciálna otázka sa týka druhého uvedeného prvku.

101. Výraz „riadne opodstatnené dôvody“ podľa môjho názoru znamená, že po prvé oznámenie o prepustení musí obsahovať dôvody prepustenia a po druhé že tieto dôvody musia byť v súlade s požiadavkami uvedenými v smernici o materstve.

74 Rozsudok zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509). Súdny dvor v tejto veci konštatoval (v bode 47), že „hoci sa zákaz prepustenia stanovený v článku 10 [smernice o materstve] vzťahuje tak na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ako aj na zmluvy na dobu určitú, neobnovenie takejto zmluvy, keď hovoríme o jej dohodnutom ukončení, nemožno považovať za prepustenie zakázané týmto ustanovením. Ak však neobnovenie zmluvy na dobu určitú podnecuje tehotenstvo pracovníčky, ide o priamu diskrimináciu na základe pohlavia v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 3 ods. 1 smernice 76/207“.

75 Rozsudok zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, body 37 a 38).

102. Príslušné požiadavky smernice o materstve možno nájsť v rámci výnimky zo zákazu prepustenia uvedenej v článku 10 bode 1. Oznámenie o prepustení teda musí obsahovať skutočnosti a odôvodnenie, o ktoré sa zamestnávateľ opiera, aby bolo možné tehotnú pracovníčku, ktorú zamestnávateľ plánuje prepustiť, subsumovať pod výraz „výnimočné prípady nesúvisiace s [tehotenstvom]“, ktorý umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky.

103. V kontexte hromadného prepúšťania uvedené kritérium nesplní také oznámenie o prepustení, ktoré obsahuje len všeobecné dôvody prepúšťania a kritériá výberu, ale neobjasňuje, prečo je prepustenie tehotnej pracovníčky prípustné, keďže osobitné okolnosti dotknutého hromadného prepúšťania z neho robia „výnimočný prípad“.

104. Čo ak zamestnávateľ zistí, že príslušná pracovníčka je tehotná, až po tom, čo jej oznámil, že bude prepustená? Myslím si, že len čo túto skutočnosť zamestnávateľ zistí, je povinný prepustenie opätovne posúdiť so zreteľom na zákaz uvedený v článku 10 bode 1 smernice o materstve v zmysle jeho prevzatia do vnútroštátneho práva. Iba ak zamestnávateľ dospeje k záveru, že predmetné hromadné prepúšťanie patrí do kategórie „výnimočných prípadov“ v zmysle článku 10 bodu 1, môže trvať na prepustení. Za týchto okolností bude musieť doručiť nové oznámenie o prepustení, ktoré spĺňa podmienky stanovené v článku 10 bode 2 smernice o materstve.

105. Dospela som preto k záveru, že na to, aby oznámenie o prepustení spĺňalo požiadavky článku 10 bodu 2 smernice o materstve, musí byť písomné a zároveň musí obsahovať riadne opodstatnené odôvodnenie týkajúce sa výnimočných prípadov nesúvisiacich s tehotenstvom, ktoré umožňujú prepustenie. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil, či to tak je.

Návrh

106. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré predložil Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko) takto:

– Podmienky, za ktorých článok 10 bod 1 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok umožňuje prepustenie tehotnej pracovníčky, nezodpovedajú presne výrazu „jed[en] alebo viacer[é] dôvod[y], ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“ uvedenému v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania. Osobitná situácia vedúca k hromadnému prepúšťaniu sa môže, ak si to okolnosti vyžadujú, považovať za „výnimočný prípad“ v zmysle článku 10 bodu 1 smernice o materstve. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil existenciu takýchto okolností.

– Článok 10 bod 1 smernice 92/85 by sa mal vykladať v tom zmysle, že v prípade, keď tehotná pracovníčka môže byť v rámci hromadného prepúšťania prijateľným spôsobom preradená na iné vhodné pracovné miesto, výnimka zo zákazu prepustenia stanovená v tomto ustanovení sa neuplatní. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil, či to tak je.

– Článok 10 smernice 92/85 vyžaduje, aby členské štáty poskytli tehotným pracovníčkam ochranu pred samotným prepustením (s cieľom splniť ich povinnosti podľa článku 10 bodu 1), ako aj ochranu pred dôsledkami prepustenia zakázaného článkom 10 bodom 1, ku ktorému napriek tomu došlo (s cieľom splniť ich povinnosti podľa článku 10 bodu 3).

– Článok 10 bod 1 smernice 92/85 od členských štátov nevyžaduje, aby prijali osobitné ustanovenie, ktoré by v prípade hromadného prepúšťania priznávalo tehotným pracovníčkam prednostné právo na zotrvanie v podniku. Členské štáty majú naďalej možnosť prijať takéto ustanovenie prostredníctvom dodatočnej ochrany alebo v záujme právnej istoty, ak si to želajú.

– Na to, aby oznámenie o prepustení spĺňalo požiadavky článku 10 bodu 2 smernice 92/85, musí byť písomné a zároveň musí obsahovať riadne opodstatnené odôvodnenie týkajúce sa výnimočných prípadov nesúvisiacich s tehotenstvom, ktoré umožňujú prepustenie. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby overil, či to tak je.