



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej **KOMUNIKAT PRASOWY nr 15/18**

Luksemburg, 22 lutego 2018 r.

Wyrok w sprawie C-103/16

Jessica Porras Guisado/Bankia S.A., Fondo de Garantía Salarial i in.

Pracownice w ciąży mogą być zwolnione ze względu na zwolnienie grupowe

W takim przypadku pracodawca powinien przedstawić zwalnianej pracownicy w ciąży powody uzasadniające zwolnienie, a także obiektywne kryteria zastosowane w celu wskazania pracowników, którzy mają zostać zwolnieni

W dniu 9 stycznia 2013 r. hiszpańska spółka Bankia rozpoczęła okres konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu przeprowadzenia zwolnienia grupowego. W dniu 8 lutego 2013 r., w ramach specjalnej grupy negocjacyjnej, zawarto porozumienie określające kryteria, jakie należy stosować w celu wybrania pracowników, którzy zostaną zwolnieni, oraz kryteria ustalające pierwszeństwo zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

W dniu 13 listopada 2013 r. Bankia doręczyła pracownicy, będącej wówczas w ciąży, wypowiedzenie zgodnie z porozumieniem zawartym w ramach specjalnej grupy negocjacyjnej. W piśmie tym wskazano w szczególności, że w konkretnym przypadku prowincji, w której owa pracownica pracowała, konieczne jest dokonanie znacznej redukcji zatrudnienia oraz że z postępowania w sprawie oceny przeprowadzonej w ramach przedsiębiorstwa w okresie konsultacji wynika, że pracownica ta uzyskała jedną z najniższych ocen w prowincji.

Pracownica, której dotyczy niniejsza sprawa, zaskarżyła decyzję w sprawie zwolnienia do Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (sądu pracy nr 1 w Mataró, Hiszpania), który wydał wyrok korzystny dla Bankii. Wspomniana pracownica wniosła następnie apelację od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sądu najwyższego Katalonii, Hiszpania). Ten ostatni sąd zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o dokonanie wykładni ustanowionego w dyrektywie 92/85 w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży¹ zakazu zwalniania pracownic w ciąży, w kontekście procedury zwolnienia grupowego w rozumieniu dyrektywy 98/59 w sprawie zwolnień grupowych².

Dyrektywa 92/85 zakazuje bowiem zwalniania pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał orzekł, że dyrektywa 92/85 nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym na zwolnienie pracownicy w ciąży ze względu na zwolnienie grupowe. Trybunał przypomniał przede wszystkim, że decyzja o zwolnieniu z pracy podjęta z przyczyn związanych głównie ze stanem zainteresowanej jest niezgodna z ustanowionym w tej dyrektywie zakazem zwolnienia. Natomiast decyzja o zwolnieniu z pracy podjęta w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego z przyczyn niezwiązanych ze stanem pracownicy nie jest niezgodna z dyrektywą 92/85, jeśli pracodawca przedstawił na piśmie należycie uzasadnione powody zwolnienia, a zwolnienie zainteresowanej jest dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce krajowej danego państwa członkowskiego. Z powyższego wynika, że **powody niezwiązane z pracownikiem, dla których dokonuje się zwolnień grupowych w**

¹ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992, L 348, s. 1).

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

rozumieniu dyrektywy 98/59, wchodzą w zakres szczególnych przyczyn niezwiązanych ze stanem pracownic w rozumieniu dyrektywy 92/85.

Następnie Trybunał orzekł, że dyrektywa 92/85 nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym pracodawcy na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży w ramach zwolnienia grupowego, nie wskazując powodów innych niż te, które uzasadniają to zwolnienie grupowe, o ile zostaną wskazane obiektywne kryteria zastosowane w celu wyznaczenia pracowników, którzy mają zostać zwolnieni. W tym zakresie obie dyrektywy łącznie wymagają jedynie, aby pracodawca: i) wyjaśnił na piśmie przyczyny niezwiązane z tą pracownicą w ciąży, dla których dokonuje zwolnienia grupowego (w szczególności przyczyny ekonomiczne, techniczne lub związane z organizacją lub produkcją przedsiębiorstwa) oraz ii) przedstawił danej pracownicy obiektywne kryteria, które zostały zastosowane w celu wskazania pracowników, którzy mają zostać zwolnieni.

W odpowiedzi na kolejne pytanie skierowane przez Tribunal Superior de Justícia de Catalunya Trybunał orzekł także, że dyrektywa 92/85 stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które nie zakazują co do zasady zwolnienia z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią tytułem ochrony prewencyjnej, a przewidują wyłącznie nieważność tego zwolnienia, w przypadku gdy jest ono niezgodne z prawem tytułem ochrony reparatornej. Trybunał podkreślił, że dyrektywa 92/85 dokonuje wyraźnego rozróżnienia pomiędzy z jednej strony ochroną prewencyjną przed samym zwolnieniem a z drugiej strony ochroną reparatorną przed konsekwencjami zwolnienia. Tak więc państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia tej podwójnej ochrony. Ochrona prewencyjna ma w ramach dyrektywy 92/85 szczególne znaczenie, biorąc pod uwagę ryzyko, jakie ewentualne zwolnienie z pracy niesie dla kondycji fizycznej i psychicznej pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży. Ustanowiony w tej dyrektywie zakaz stanowi odpowiedź na to zagrożenie. Tak więc Trybunał orzekł, że **ochrona reparatorna**, nawet w przypadku, gdy prowadzi ona do przywrócenia zwolnionej pracownicy do pracy lub do wypłaty niepobranych z powodu zwolnienia wynagrodzeń, **nie może zastąpić ochrony prewencyjnej**. W konsekwencji, **państwa członkowskie nie mogą ograniczyć się do ustanowienia wyłącznie przepisów przewidujących, tytułem ochrony reparatornej, nieważność tego zwolnienia, w przypadku gdy jest ono nieuzasadnione**.

W odpowiedzi na dwa pozostałe pytania sądu hiszpańskiego Trybunał stwierdził, że dyrektywa 92/85 nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które w ramach zwolnienia grupowego nie przewidują ani pierwszeństwa zachowania zatrudnienia ani pierwszeństwa zmiany zaszeregowania mających zastosowanie przed tym zwolnieniem w odniesieniu do pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią. Dyrektywa 92/85 nie nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia przepisów przewidujących takie pierwszeństwa. Niemniej jednak, ponieważ dyrektywa zawiera jedynie wymogi minimalne, państwa członkowskie mogą zagwarantować pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, lub pracownicom karmiącym piersią szerszą ochronę.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106