



## Trudne radnice mogu dobiti otkaz zbog kolektivnog otkazivanja

*U takvom slučaju poslodavac mora trudnoj radnici koja je dobila otkaz navesti razloge kojima opravdava otkaz kao i objektivne kriterije na temelju kojih su određeni radnici koji su postali viškom*

Španjolsko društvo Bankia započelo je 9. siječnja 2013. razdoblje savjetovanja s predstavnicima radnika s ciljem provođenja kolektivnog otkazivanja. Posebno pregovaračko tijelo postiglo je 8. veljače 2013. sporazum o kriterijima koje treba primijeniti za odabir radnika koji su postali viškom te kriterije na temelju kojih se utvrđuje prioritet pri očuvanju radnih mjesta u poduzeću.

Društvo Bankia dostavilo je 13. studenoga 2013. radnici koja je tada bila trudna dopis o otkazu u skladu sa sporazumom koji je izradilo posebno pregovaračko tijelo. U tom dopisu navedeno je među ostalim da se u konkretnom slučaju pokrajine gdje je ona bila zaposlena javila potreba za znatnim smanjenjem radne snage i da iz postupka ocjenjivanja provedenog u poduzeću tijekom razdoblja savjetovanja proizlazi da je dobila jednu od najnižih ocjena u pokrajini.

Predmetna radnica osporavala je svoj otkaz pred Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (Radni sud br. 1 u Mataróu, Španjolska), koji je presudio u korist društva Bankia. Ona je potom podnijela žalbu protiv te presude pred Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska). Potonji sud od Suda traži tumačenje zabrane davanja otkaza trudnim radnicama, utvrđene u Direktivi 92/85 o sigurnosti i zdravlju na radu trudnih radnica<sup>1</sup>, u okviru postupka kolektivnog otkazivanja u smislu Direktive 98/59 o kolektivnom otkazivanju<sup>2</sup>.

Naime, Direktiva 92/85 zabranjuje davanje otkaza radnicama tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta, osim u izvanrednim slučajevima nevezanima za njihovo stanje, koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa.

**Svojom danas donesenom presudom Sud presuđuje da se Direktivi 92/85 ne protivi nacionalni propis kojim se omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici u okviru kolektivnog otkazivanja.** Sud najprije podsjeća da odluka o otkazu, koja se u bitnome temelji na razlozima povezanim s trudnoćom predmetne osobe, nije u skladu sa zabranom davanja otkaza propisanom u toj direktivi. Nasuprot tomu, odluka o davanju otkaza donesena tijekom razdoblja od početka trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz razloga nevezanih za trudnoću radnice ne protivi se Direktivi 92/85 ako poslodavac pruži pisano obrazloženje otkaza i ako otkaz predmetnoj osobi bude dopušten nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom predmetne države članice. Iz toga proizlazi **da su razlozi koji se ne odnose na osobu radnikâ i koji mogu biti navedeni u okviru kolektivnog otkazivanja u smislu Direktive 98/59 obuhvaćeni izvanrednim slučajevima nevezanima uz stanje radnica u smislu Direktive 92/85.**

Sud nadalje izjavljuje da se **Direktivi 92/85 ne protivi nacionalni propis koji poslodavcu omogućuje da trudnoj radnici da otkaz u okviru kolektivnog otkazivanja a da joj pritom ne**

<sup>1</sup> Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL 1992., L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.)

<sup>2</sup> Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1998., L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.)

navede druge razloge osim onih koji opravdavaju to kolektivno otkazivanje, pod uvjetom da su navedeni objektivni kriteriji na temelju kojih su određeni radnici koji su postali viškom. U tu svrhu dvije direktive uzete zajedno zahtijevaju samo da poslodavac: (i) izloži pisanim putem razloge koji se ne odnose na osobu trudne radnice, a zbog kojih provodi kolektivno otkazivanje (osobito razloge ekonomske ili tehničke naravi ili koji se odnose na organizaciju ili proizvodnju poduzeća) i (ii) obavijesti trudnu radnicu o objektivnim kriterijima na temelju kojih su određeni radnici koji su postali viškom.

Odgovarajući na drugo pitanje Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **Sud također presuđuje da se Direktivi 92/85 protivi nacionalni propis koji preventivno u načelu ne zabranjuje davanje otkaza trudnoj radnici, radnici koja je nedavno rodila ili koja doji, nego koji samo, radi obeštećenja, predviđa ništetnost tog otkaza ako je on nezakonit.** Sud ističe da Direktiva 92/85 izrijekom uvodi razlikovanje između, s jedne strane, preventivne zaštite od samog otkaza i, s druge strane, zaštite, radi obeštećenja, od posljedica otkaza. Stoga su države članice dužne uspostaviti tu dvostruku zaštitu. Preventivna zaštita od posebne je važnosti u okviru Direktive 92/85, s obzirom na štetne učinke koje mogućnost dobivanja otkaza može imati na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje, koji uključuju osobito ozbiljan rizik da trudna radnica svojevoljno okonča svoju trudnoću. Zabrana davanja otkaza iz direktive odgovor je na taj problem. Sud smatra da **zaštita radi obeštećenja**, čak i u slučaju da dovede do vraćanja na rad radnice koja je dobila otkaz i isplate plaća koje nisu primljene zbog otkaza, **ne može zamijeniti preventivnu zaštitu.** Posljedično tomu, **države članice ne mogu se ograničiti samo na to da predvide, radi obeštećenja, ništetnost tog otkaza kad on nije opravdan.**

Odgovarajući na druga dva pitanja španjolskog suda, **Sud izjavljuje da se Direktivi 98/59 ne protivi nacionalni propis koji u okviru kolektivnog otkazivanja ne predviđa ni prioritet pri očuvanju radnih mjesta ni prioritet pri premještanju koji bi se prije tog otkazivanja primjenjivali na trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje.** Naime, Direktiva 92/85 ne nalaže državama članicama da odrede takav prioritet. **Međutim, budući da direktiva sadržava samo minimalne zahtjeve, države članice mogu zajamčiti viši stupanj zaštite trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile ili radnicama koje doje.**

---

**NAPOMENA:** Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da, u okviru postupka koji se pred njima vodi, upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

---

*Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.*

[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Nancho Nanchev ☎ (+352) 4303 4293

Snimke s objave presude nalaze se na "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106