



Служба „Преса и  
информация“

Съд на Европейския съюз  
**ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 15/18**  
Люксембург, 22 февруари 2018 г.

Решение по дело C-103/16  
Jessica Porras Guisado/Bankia S.A., Fondo de Garantía Salarial и др.

## **Бременните работнички могат да бъдат уволнявани при колективно уволнение**

*В такива случаи работодателят трябва да посочи на уволнена бременна работничка мотивите за уволнението и обективните критерии, въз основа на които е извършен подборът на работниците, които ще бъдат уволнени*

На 9 януари 2013 г. испанското дружество Bankia започва консултации с представителите на работниците във връзка с предстоящо колективно уволнение. На 8 февруари 2013 г. преговорната комисия постига споразумение, в което се установяват критериите за подбор на работниците, които ще бъдат уволнени, и критериите, предоставящи предимство за оставане на работа в предприятието.

На 13 ноември 2013 г. Bankia връчва на работничка, която към този момент е бременна, уведомление за уволнение съгласно изготвеното от преговорната комисия споразумение. В това уведомление се посочва в частност, че в конкретния случай на провинцията, в която е наета работничката, е необходимо значително намаляване на персонала и че в резултат от оценяването, извършено в предприятието през периода за консултации, същата е получила една от най-ниските оценки в провинцията.

Работничката оспорва уволнението пред Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró (Трудов съд № 1, Матаро, Испания), който се произнася в полза на Bankia. Тогава тя обжалва пред Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Висш съд на Каталуния, Испания). Последният иска от Съда да тълкува забраната за уволняване на бременни работнички, предвидена в Директива 92/85 за безопасността и здравето на бременните работнички<sup>1</sup>, в контекста на процедура за колективно уволнение по смисъла на Директива 98/59 за колективните уволнения<sup>2</sup>.

Всъщност Директива 92/85 забранява уволняването на работнички за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика.

**С днешното си решение Съдът постановява, че Директива 92/85 допуска национална правна уредба, която позволява бременна работничка да бъде уволнена при колективно уволнение.** Съдът най-напред припомня, че решение за уволнение, взето по причини, свързани основно с бременността на заинтересованото лице, е несъвместимо със забраната за уволнение, предвидена в тази директива. Не е в разрез с Директива 92/85 обаче решение за уволнение, взето в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство по причини, които не са свързани с бременността на работничката, ако работодателят писмено посочи основателни мотиви за уволнението и уволнението на заинтересованото лице е допустимо според законодателството и/или практиката на

<sup>1</sup> Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 1992 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).

<sup>2</sup> Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).

съответната държава членка. От това следва, че несвързаните с конкретните работници причини, които могат да бъдат изтъкнати във връзка с колективните уволнения по смисъла на Директива 98/59, представляват изключителни случаи, които не са свързани с положението на работниците по смисъла на Директива 92/85.

По-нататък Съдът постановява, че Директива 92/85 допуска национална правна уредба, която позволява на работодателя да уволни бременна работничка при колективно уволнение, без да изложи други мотиви извън тези, които обосновават колективното уволнение, стига да са посочени обективните критерии, въз основа на които е извършен подборът на работниците, които ще бъдат уволнени. За тази цел двете директиви, тълкувани във връзка една с друга, изискват работодателят само: i) да изложи писмено несвързаните конкретно с бременната работничка причини, поради които извършва колективното уволнение (икономически, технически, организационни или производствени причини), и ii) да посочи на съответната работничка обективните критерии, въз основа на които е извършен подборът на работниците, които ще бъдат уволнени.

В отговор на друг въпрос на Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Съдът постановява също, че Директива 92/85 не допуска национална правна уредба, която не съдържа като превантивна мярка принципна забрана за уволнение на бременна работничка и на работничка родилка или кърмачка, а само предвижда като възстановителна мярка недействителност на това уволнение, когато то е незаконосъобразно. Съдът подчертава, че в Директива 92/85 изрично са разграничени, от една страна, защитата срещу самото уволнение, като превантивна мярка, и от друга страна, защитата от последиците от уволнението, като възстановителна мярка. Следователно държавите членки са длъжни да въведат тази двойна защита. Превантивната защита е от особено значение в контекста на Директива 92/85 предвид риска, който евентуалното уволнение може да създаде за физическото и психическото състояние на бременните работнички или на работничките родилки или кърмачки, включително особено сериозния риск от подтикване на бременната работничка към доброволно прекъсване на бременността. Съдържащата се в Директивата забрана отразява тази загриженост. Затова Съдът приема, че възстановителната защита, дори в хипотезата, в която води до възстановяването на уволнената работничка на работа и до изплащането на неполучените поради уволнението трудови възнаграждения, не може да замести превантивната защита. Следователно държавите членки не могат само да предвидят като възстановителна мярка недействителност на това уволнение, когато то е необосновано.

В отговор на два други въпроса на испанския съд Съдът обявява, че Директива 92/85 допуска национална правна уредба, която при колективно уволнение не предвижда в полза на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки нито предимство за оставане на работа, нито предимство за преместване на друга работа, които са били приложими преди това уволнение. Всъщност Директива 92/85 не задължава държавите членки да предвидят такива предимства. При все това, доколкото Директивата съдържа само минимални изисквания, държавите членки могат да осигурят по-голяма защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки.

---

**ЗАБЕЛЕЖКА:** Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

---

*Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.*

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Нанчо Нанчев ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението са достъпни на [„Europe by Satellite“](#) ☎ (+32) 2 2964106