



Επιτρέπεται η απόλυση εγκύων εργαζομένων στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιήσει στην έγκυο εργαζομένη τους λόγους που δικαιολογούν την απόλυση καθώς και τα αντικειμενικά κριτήρια που καθορίστηκαν για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν

Στις 9 Ιανουαρίου 2013, η ισπανική εταιρία Bankia άρχισε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει ομαδικών απολύσεων. Στις 8 Φεβρουαρίου 2013, η διαπραγματευτική ομάδα κατέληξε σε συμφωνία με την οποία καθορίστηκαν τα κριτήρια επιλογής των προς απόλυση εργαζομένων καθώς και τα κριτήρια σχετικά με την προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση.

Στις 13 Νοεμβρίου 2013, η Bankia κοινοποίησε σε έγκυο εργαζομένη έγγραφο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας της διαπραγματευτικής ομάδας. Στο έγγραφο καταγγελίας αναφερόταν, μεταξύ άλλων, ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση της επαρχίας όπου αυτή εργαζόταν ήταν επιβεβλημένη σημαντική προσαρμογή του προσωπικού και ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης που διενεργήθηκε στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, η βαθμολογία της ήταν μεταξύ των χαμηλότερων στην εν λόγω επαρχία.

Η εργαζομένη άσκησε αγωγή κατά της απόλυσής της ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró (1^ο μονομελές δικαστήριο εργατικών διαφορών της Mataró, Ισπανία), το οποίο αποφάνθηκε υπέρ της Bankia. Εν συνεχεία άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (άνωτερο δικαστήριο της Καταλονίας, Ισπανία). Το δικαστήριο αυτό ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει την απαγόρευση απόλυσης εγκύων εργαζομένων, που προβλέπεται στην οδηγία 92/85 για την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων εργαζομένων¹, στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων κατά την έννοια της οδηγίας 98/59 για τις ομαδικές απολύσεις².

Ειδικότερα, η οδηγία 92/85 απαγορεύει την απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο κρίνει ότι η οδηγία 92/85 δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζομένης στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει καταρχάς ότι η απόφαση περί απολύσεως η οποία λαμβάνεται για λόγους που συνδέονται κατ' ουσίαν με την κατάσταση εγκυμοσύνης της οικείας εργαζομένης δεν συνάδει με την απαγόρευση απόλυσης που προβλέπει η οδηγία αυτή. Αντιθέτως, απόφαση περί απολύσεως που λαμβάνεται κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας για λόγους που δεν συνδέονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης δεν αντιβαίνει στην οδηγία 92/85, εφόσον ο εργοδότης δικαιολογεί δεόντως την απόλυση γραπτώς και η απόλυση της οικείας εργαζομένης γίνεται δεκτή από την

¹ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ 1992, L 348, σ. 1).

² Οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ 1998, L 225, σ. 16).

νομοθεσία και/ή πρακτική του συγκεκριμένου κράτους μέλους. Κατά συνέπεια, **οι λόγοι που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων και των οποίων μπορεί να γίνει επίκληση στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων κατά την έννοια της οδηγίας 98/59 εμπίπτουν στις εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια της οδηγίας 92/85.**

Το Δικαστήριο κρίνει εν συνεχεία ότι η οδηγία 92/85 δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να απολύσει έγκυο εργαζομένη στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, εφόσον της κοινοποιηθούν μόνο οι λόγοι που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις, υπό την προϋπόθεση ότι επισημαίνονται τα αντικειμενικά κριτήρια που καθορίστηκαν για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν. Στο πλαίσιο αυτό, από τον συνδυασμό των δύο οδηγιών προκύπτει ότι ο εργοδότης οφείλει μόνο: (i) να εκθέσει γραπτώς τους λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο της εγκύου εργαζομένης και για τους οποίους πραγματοποιεί ομαδικές απολύσεις (όπως οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους, ή λόγους σχετικούς με την οργάνωση ή την παραγωγή της επιχείρησης) και (ii) να επισημάνει στη συγκεκριμένη εργαζομένη τα αντικειμενικά κριτήρια που καθορίστηκαν για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Απαντώντας σε άλλο ερώτημα του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **το Δικαστήριο κρίνει επίσης ότι η οδηγία 92/85 αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει, ως προληπτικό μέσο, την καταρχήν απαγόρευση της απόλυσεως εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης, αλλά προβλέπει μόνο την ακυρότητα της απόλυσεως όταν αυτή είναι παράνομη, ως επανορθωτικό μέσο.** Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η οδηγία 92/85 διακρίνει ρητώς μεταξύ, αφενός, της προληπτικής προστασίας από την απόλυση αυτή καθαυτήν και, αφετέρου, της επανορθωτικής προστασίας κατά των επιπτώσεων της απόλυσης. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θεσπίσουν τη διπλή αυτή προστασία. Η προληπτική προστασία έχει ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της οδηγίας 92/85, λαμβανομένου υπόψη ότι η απόλυση ενδέχεται να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των εγκύων εργαζομένων, περιλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί η εγκυμονούσα εργαζομένη να διακόψει εκουσίως την κύησή της. Η προβλεπόμενη στην οδηγία απαγόρευση απόλυσης έχει σκοπό να αποτρέψει τον κίνδυνο αυτό. Ειδικότερα, το Δικαστήριο κρίνει ότι η **επανορθωτική προστασία**, ακόμα και στην περίπτωση που έχει ως αποτέλεσμα την επαναπρόσληψη της εργαζομένης και την καταβολή των μισθών που δεν καταβλήθηκαν λόγω της απόλυσεως, **δεν μπορεί να αντικαταστήσει την προληπτική προστασία.** Κατά συνέπεια, **τα κράτη μέλη δεν μπορούν να περιορίζονται στην πρόβλεψη, ως επανορθωτικού μέσου, της ακυρότητας της απόλυσεως όταν αυτή δεν είναι δικαιολογημένη.**

Απαντώντας στα δύο υπόλοιπα ερωτήματα του ισπανικού δικαστηρίου, **το Δικαστήριο κρίνει ότι η οδηγία 92/85 δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων δεν προβλέπει, υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους ή όσον αφορά την τοποθέτησή τους σε άλλη θέση, η οποία να ισχύει πριν από τις ομαδικές αυτές απολύσεις.** Ειδικότερα, η οδηγία 92/85 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέπουν τέτοια προτεραιότητα. **Ωστόσο, δεδομένου ότι η οδηγία περιέχει κατώτατα όρια προστασίας, τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να διασφαλίσουν υψηλότερη προστασία στις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες.**

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της απόφασεως διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106