



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

22. februar 2018*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 92/85/EØF – foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer – artikel 2, litra a) – artikel 10, nr. 1)-3) – forbud mod afskedigelse af en arbejdstager i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven – anvendelsesområde – særligt tilfælde, som ikke har forbindelse med den gravide arbejdstagers tilstand – direktiv 98/59/EF – kollektive afskedigelser – artikel 1, stk. 1, litra a) – grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv – gravid arbejdstager afskediget i forbindelse med kollektiv afskedigelse – begrundelse for afskedigelse – arbejdstagerens fortrinsret til at forblive i virksomheden – fortrinsret til forflyttelse«

I sag C-103/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (øverste regionale domstol i Katalonien, Spanien) ved afgørelse af 20. januar 2016, indgået til Domstolen den 19. februar 2016, i sagen

Jessica Porras Guisado

mod

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),

procesdeltager:

Ministerio Fiscal,

har

* Processprog: spansk.

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, L. Bay Larsen, og dommerne J. Malenovský, M. Safjan (refererende dommer), D. Šváby og M. Vilaras,

generaladvokat: E. Sharpston

justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 26. januar 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Bankia SA ved abogados C. Rodríguez Elias og V. García González,
- den spanske regering ved M.J. García-Valdecasas Dorrego og A. Gavela Llopis, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved C. Valero, A. Szmytkowska og S. Pardo Quintillán, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 14. september 2017,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 10, nr. 1) og 2), i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT 1992, L 348, s. 1), og artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem Jessica Porras Guisado på den ene side og Bankia SA, flere fagforeningsafdelinger samt Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (løngarantifond, Spanien) på den anden side vedrørende lovligheden af hendes afskedigelse i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, mens hun var gravid.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 92/85

- 3 Første, syvende, ottende og femtende betragtning til direktiv 92/85 har følgende ordlyd:
»Ifølge [EØF-]Traktatens artikel 118 A vedtager Rådet ved udstedelse af direktiver minimumsforskrifter med henblik på at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

[...]

[I]følgende artikel 15 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet [(EFT 1989, L 183, s. 1)] skal særligt følsomme risikogrupper beskyttes mod farer, som for dem er særligt alvorlige.

[A]rbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, må i mange henseender betragtes som en særlig risikogruppe, og der må træffes foranstaltninger til beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed.

[...]

[R]isikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse.«

- 4 Artikel 1 i direktiv 92/85 med overskriften »Formål« bestemmer i stk. 1:

»Dette direktiv, som er tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF, har til formål at iværksætte foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.«

- 5 Artikel 2 i direktiv 92/85 med overskriften »Definitioner« har følgende ordlyd:

»I dette direktiv forstås ved:

- a) gravid arbejdstager: enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis
- b) arbejdstager, som lige har født: enhver arbejdstager, som lige har født som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis
- c) ammende arbejdstager: enhver arbejdstager, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis.«

- 6 Direktivets artikel 10 med overskriften »Forbud mod afskedigelse« bestemmer:

»For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

- 1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.
- 2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.
- 3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.«

Direktiv 98/59

- 7 Følgende fremgår af anden til fjerde og syvende betragtning til direktiv 98/59:
- »(2) [D]et er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet.
 - (3) Selv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne.
 - (4) Nævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion.
- [...]
- (7) Det er derfor nødvendigt at fremskynde denne tilnærmelse på et stadigt stigende niveau i henhold til artikel 117 i [EØF-]traktaten.«
- 8 Direktivets artikel 1 med overskriften »Definitioner og anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1, litra a):
- »I dette direktiv
- a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:
 - i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:
 - mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
 - mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere
 - mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
 - ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger.«
- 9 Det nævnte direktivs artikel 2 med overskriften »Information og konsultation« fastsætter i stk. 1-3:
- »1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.
2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.
- Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.
3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:
- a) at give dem alle relevante oplysninger, og

- b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
- i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
 - ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted
 - v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil
 - vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.«

Spansk ret

- 10 Artikel 51 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (kodificeret udgave af lov om arbejdstagere som godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995) af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654) i den udgave, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov om arbejdstagere«), vedrørende kollektive afskedigelser, bestemmer:

»1. I [lov om arbejdstagere] forstås ved kollektiv afskedigelse opsigelse af arbejdskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage berører mindst:

- a) 10 arbejdstagere i virksomheder med mindre end 100 arbejdstagere
- b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i en virksomhed med mellem 100 og 300 arbejdstagere
- c) 30 arbejdstagere i virksomheder med mere end 300 arbejdstagere.

Økonomiske grunde anses for at foreligge, når virksomhedens resultater udviser en økonomisk negativ situation, eksempelvis når der faktisk er lidt eller forudses tab, eller når der foreligger et vedvarende fald i de almindelige indtægter eller det almindelige salg. Under alle omstændigheder anses et fald for at være vedvarende, hvis i tre på hinanden følgende kvartaler de almindelige indtægter eller det almindelige salg hvert kvartal er lavere end registreret for samme kvartal det foregående år.

[...]

2. Der skal forud for en kollektiv afskedigelse være en periode med høring af arbejdstagernes legale repræsentanter i en periode på højst 30 kalenderdage eller 15 for så vidt angår virksomheder med mindst 50 arbejdstagere. Høringerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, herunder foranstaltninger til omplacering, videreuddannelse eller omskoling med henblik på at forbedre ansættelsesmulighederne. Høringerne foretages i et enkelt særligt forhandlingsorgan og omfatter, såfremt der er flere arbejdssteder, kun de steder, som berøres af proceduren for kollektiv afskedigelse. [...]

[...]

Meddelelsen om påbegyndelsen af perioden med høring afgives ved skrivelse fra arbejdsgiveren til arbejdstagernes legale repræsentanter, hvoraf en kopi sendes til arbejdstilsynet. Den skriftlige meddelelse indeholder følgende oplysninger:

- a) grundene til den kollektive afskedigelse i overensstemmelse med stk. 1
- b) antallet af arbejdstagere, som berøres af afskedigelsen, og de faggrupper, som de tilhører
- c) antallet af arbejdstagere, som normalt var beskæftiget det seneste år, og de faggrupper, som de tilhører
- d) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted
- e) kriterierne for udvælgelse af de arbejdstagere, der skal afskediges
- f) en kopi af direktionens meddelelse til arbejdstagerne eller deres repræsentanter om, at den har til hensigt at indlede proceduren for kollektiv afskedigelse
- g) navnene på arbejdstagernes repræsentanter i det særlige forhandlingsorgan, eller i givet fald oplysning om, at det særlige forhandlingsorgan ikke er blevet oprettet inden for de lovbestemte frister

[...]

5. Arbejdstagernes retlige repræsentanter har fortrinsret til at forblive i virksomheden i de i denne bestemmelse nævnte tilfælde. Det er muligt ved kollektiv overenskomst eller aftale, som er indgået under høringsperioden, at give andre grupper fortrinsret til at forblive i virksomheden, såsom arbejdstagere med forsørgerpligt, ansatte af en hvis alder og handicappede personer.

[...]«

- 11 Artikel 52 i lov om arbejdstagere vedrørende opsigelse af kontrakten af objektive grunde bestemmer:

»Arbejdskontrakten kan opsiges:

[...]

- c) når en af de i artikel 51, stk. 1, [i lov om arbejdstagere] omhandlede omstændigheder indtræder, og opsigelsen omfatter et antal arbejdstagere, som er lavere end det i bestemmelsen fastsatte antal.

[...]«

- 12 Artikel 53 i lov om arbejdstagere vedrørende udformning og virkninger af opsigelsen af kontrakten af objektive grunde har følgende ordlyd:

»1. Vedtagelsen af aftalen om ophør i henhold til bestemmelserne i den foregående artikel kræver overholdelse af følgende betingelser:

- a) Arbejdstageren skal underrettes skriftligt om grunden til ophøret.
- b) Samtidig med den skriftlige underretning udbetales der en godtgørelse til arbejdstageren, hvis størrelse svarer til 20 dages løn pr. ansættelsesår, som for perioder på under et år beregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af måneder, idet godtgørelsen dog højst kan udgøre 12 månedslønninger.

Hvis afgørelsen om afskedigelse i henhold til artikel 52, litra c), [i lov om arbejdstagere] skyldes økonomiske grunde, og den økonomiske situation forhindrer, at den i foregående afsnit omhandlede godtgørelse udbetales til arbejdstageren, kan arbejdsgiveren afstå fra at foretage denne udbetaling og nævne denne umulighed i den skriftlige meddelelse, uden at det berører arbejdstagerens ret til kræve betaling heraf, når afskedigelsen får virkning.

- c) Der indrømmes et opsigelsesvarsel på 15 dage fra den individuelle meddelelses overdragelse til arbejdstageren indtil opsigelsen af arbejdskontrakten. I det i artikel 52, litra c), omhandlede tilfælde sendes en kopi af den skriftlige opsigelse til personalets retlige repræsentanter

[...]

3. Afgørelsen om afskedigelse kan indbringes for retten i lighed med en disciplinær afskedigelse.

4. Når arbejdsgiverens afgørelse om at bringe arbejdskontrakten til ophør skyldes en af de former for forskelsbehandling, der i henhold til forfatningen eller lovgivningen er forbudt, eller som sker under tilsidesættelse af arbejdstagerens grundlæggende rettigheder og friheder, er afgørelsen om afskedigelse ugyldig, og denne ugyldighed fastslås ex officio af retten.

Afgørelsen om afskedigelse er ligeledes ugyldig i følgende tilfælde:

- a) Såfremt afgørelsen træffes i en periode, hvor arbejdsaftalen er stillet i bero som følge af moderskab, risici under graviditeten, risici i forbindelse med amning, sygdom forårsaget af graviditeten, fødslen eller amningen, adoption eller modtagelse i pleje eller faderskab som omhandlet i artikel 45, stk. 1, litra d), i [lov om arbejdstagere], eller såfremt afgørelsen meddeles på et sådant tidspunkt, at opsigelsesvarslet udløber inden for den nævnte periode.
- b) Såfremt afgørelsen vedrører en arbejdstager, som er gravid, fra graviditetens indtræden til begyndelsen af den i litra a) nævnte periode, eller en arbejdstager, som har søgt om eller fået bevilget ferie i henhold til artikel 37, stk. 4, 4a og 5, [i lov om arbejdstagere] eller har søgt om eller fået bevilget en fritagelse i overensstemmelse med lovens artikel 46, stk. 3; såfremt afgørelsen vedrører en arbejdstager, som er offer for vold i hjemmet, som følge af udøvelsen af retten til nedsat arbejdstid eller tilpasset arbejdstid, geografisk mobilitet, skift af arbejdssted eller en suspension af arbejdskontrakten, på de vilkår og betingelser, der er fastsat i [lov om arbejdstagere].
- c) Såfremt afgørelsen vedrører en arbejdstager, som er blevet genindsat i sin stilling efter perioder, hvor arbejdskontrakten var stillet i bero som følge af barsel, adoption eller modtagelse i pleje eller faderskab, forudsat at der er gået ni måneder siden fødsel, adoptionen eller modtagelsen af barnet.

Bestemmelserne i de foregående afsnit finder anvendelse, medmindre det fastslås, at afgørelsen om afskedigelse er begrundet ud fra hensyn, der ikke har forbindelse med graviditeten eller udøvelsen af retten til ferie og fritagelse fra stillingen som nævnt ovenfor.

Afgørelsen om afskedigelse anses for begrundet, såfremt årsagen, hvorpå den er baseret, er godtgjort, og betingelserne i stk. 1 er opfyldt. I de andre tilfælde erklæres afgørelsen ubegrundet.

Manglende opsigelsesvarsel eller en undskyldelig fejl i beregningen af godtgørelsen medfører imidlertid ikke, at afskedigelsen savner begrundelse, og påvirker ikke arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn svarende til denne periode eller den korrekte godtgørelse, uafhængigt af de andre virkninger heraf.

5. Retsafgørelsen, hvorved afgørelsen om afskedigelse erklæres ugyldig, begrundet eller ubegrundet, har samme virkninger som fastsat for den disciplinære afskedigelse, med forbehold af følgende ændringer:

- a) Hvis afgørelsen om afskedigelse erklæres begrundet, har arbejdstageren ret til godtgørelsen i stk. 1, som den pågældende beholder, hvis vedkommende allerede har modtaget den, og vil blive anset for at befinde sig i uforskyldt arbejdsløshed.
- b) Hvis afgørelsen om afskedigelse erklæres ubegrundet, og arbejdsgiveren genansætter arbejdstageren, skal sidstnævnte tilbagebetale den oppebårne godtgørelse. Hvis genindsættelsen erstattes af en økonomisk kompensation, nedsættes denne med godtgørelsens beløb.«

13 Artikel 55 i lov om arbejdstagere vedrørende den disciplinære afskedigelses udformning og virkninger bestemmer i stk. 5 og 6:

»5. Afskedigelse, som skyldes en af de former for forskelsbehandling, der i henhold til forfatningen eller lovgivningen er forbudt, eller som sker under tilsidesættelse af arbejdstagerens grundlæggende rettigheder og friheder, er ugyldig.

Afskedigelse er ligeledes ugyldig i følgende tilfælde:

- a) Såfremt afskedigelsen indtræder i en periode, hvor arbejdsaftalen er stillet i bero som følge af moderskab, risici under graviditeten, risici i forbindelse med amning, sygdom forårsaget af graviditeten, fødslen eller amningen, adoption eller modtagelse i pleje eller faderskab som omhandlet i artikel 45, stk. 1, litra d), i [lov om arbejdstagere], eller såfremt afskedigelsen meddeles på et sådant tidspunkt, at opsigelsesvarslet udløber inden for den nævnte periode.
- b) Såfremt afskedigelsen vedrører en arbejdstager, som er gravid, fra graviditetens indtræden til begyndelsen af den i litra a) nævnte periode, eller en arbejdstager, som har søgt om eller fået bevilget ferie i henhold til artikel 37, stk. 4, 4a og 5, [i lov om arbejdstagere] eller har søgt om eller fået bevilget en fritagelse i overensstemmelse med lovens artikel 46, stk. 3; såfremt afskedigelsen vedrører en arbejdstager, som er offer for vold i hjemmet, som følge af udøvelsen af retten til nedsat arbejdstid eller tilpasset arbejdstid, geografisk mobilitet, skift af arbejdssted eller en suspension af arbejdskontrakten, på de vilkår og betingelser, der er fastsat i [lov om arbejdstagere].
- c) Såfremt afskedigelsen vedrører en arbejdstager, som er blevet genindsat i sin stilling efter perioder, hvor arbejdskontrakten var stillet i bero som følge af barsel, adoption eller modtagelse i pleje eller faderskab, forudsat at der er gået ni måneder siden fødsel, adoptionen eller modtagelsen af barnet.

Bestemmelserne i de foregående afsnit finder anvendelse, medmindre det fastslås, at afskedigelsen er begrundet ud fra hensyn, der ikke har forbindelse med graviditeten eller udøvelsen af retten til ferie og fritagelse fra stillingen som nævnt ovenfor.

6. En afskedigelse, der er ugyldig, har den følge, at arbejdstageren omgående skal genindsættes i sin stilling, samtidig med at ikke-betalt løn skal udbetales.«

14 Artikel 13 i Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (kongeligt dekret nr. 1483/2012 om godkendelse af reglementet vedrørende procedurerne for kollektiv afskedigelse, opsigelse af kontrakter og nedsættelse af arbejdstiden), af 29. oktober 2012 (BOE nr. 261 af 30.10.2012, s. 76292), bestemmer:

»1. I henhold til bestemmelserne i artikel 51, stk. 5, og artikel 68, litra b), i [lov om arbejdstagere] samt artikel 10, stk. 3, i Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (lov nr. 11/1985 om foreningsfrihed) af 2. august 1985 har stillinger, som beklædes af arbejdstagernes retlige repræsentanter, fortrinsret til at forblive i virksomheden i forhold til stillinger, som beklædes af andre arbejdstagere berørt af proceduren for kollektiv afskedigelse.

2. Arbejdstagere, som tilhører andre kategorier, har ligeledes fortrinsret til at forblive i deres stillinger, såfremt det er blevet aftalt ved kollektiv overenskomst eller aftale, som er indgået under høringsperioden, såsom arbejdstagere med forsørgerpligt, ansatte af en hvis alder og handicappede personer.

3. Begrundelsen for at afskedige arbejdstagere, som har fortrinsret til at forblive i virksomheden, anføres i den i artikel 12 nævnte endelige afgørelse om kollektiv afskedigelse.«

15 Artikel 122, stk. 2, i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (lov nr. 36/2011 om regulering af de arbejdsretlige domstole), af 10. oktober 2011 (BOE nr. 245 af 11.10.2011, s. 106584), i den affattelse, der finder anvendelse på omstændighederne i hovedsagen, bestemmer:

»Afgørelsen om afskedigelse er ugyldig:

[...]

b) Såfremt afskedigelsen er truffet i strid med loven ved at omgå bestemmelserne om kollektive afskedigelser i de i artikel 51, stk. 1, sidste afsnit, [i lov om arbejdstagere] omhandlede tilfælde.

c) Såfremt en arbejdstager afskediges i den periode, hvor arbejdsaftalen er stillet i bero som følge af moderskab, risici under graviditeten, risici i forbindelse med amning, sygdom forårsaget af graviditeten, fødslen eller amningen, adoption eller modtagelse i pleje eller faderskab som omhandlet i artikel 45, stk. 1, litra d), i [lov om arbejdstagere], eller såfremt afskedigelse meddeles på et sådant tidspunkt, at opsigelsesvarslet udløber inden for den nævnte periode.

d) Såfremt afskedigelsen vedrører en arbejdstager, som er gravid, fra graviditetens indtræden til begyndelsen af den i litra c) nævnte periode, eller en arbejdstager, som har søgt om eller fået bevilget ferie i henhold til artikel 37, stk. 4, 4a og 5, [i lov om arbejdstagere] eller har søgt om eller fået bevilget en fritagelse i overensstemmelse med lovens artikel 46, stk. 3; såfremt afskedigelsen vedrører en arbejdstager, som er offer for vold i hjemmet, som følge af udøvelsen af retten til nedsat arbejdstid eller tilpasset arbejdstid, geografisk mobilitet, skift af arbejdssted eller en suspension af arbejdskontrakten, på de vilkår og betingelser, der er fastsat i [lov om arbejdstagere].

e) Såfremt afskedigelsen vedrører en arbejdstager, som er blevet genindsat i sin stilling efter perioder, hvor arbejdskontrakten var stillet i bero som følge af barsel, adoption eller modtagelse i pleje eller faderskab, forudsat at der er gået ni måneder siden fødsel, adoptionen eller modtagelsen af barnet.

Bestemmelserne i litra c), d) og e) finder anvendelse, medmindre det i disse tilfælde fastslås, at beslutningen er begrundet i de ovennævnte hensyn, der ikke har forbindelse med graviditeten eller udøvelsen af retten til ferie og fritagelsen fra stillingen.

[...]«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 16 Den 18. april 2006 blev Jessica Porras Guisado ansat af Bankia.
- 17 Den 9. januar 2013 indledte Bankia en høringsperiode med arbejdstagernes repræsentanter, nemlig fagforeningsafdelingerne CCOO, UGT, ACCAM, SATE og CSICA, med henblik på at gennemføre en kollektiv afskedigelse.
- 18 Den 8. februar 2013 nåede det særlige forhandlingsorgan som omhandlet i artikel 51, stk. 2, i lov om arbejdstagere til en aftale om bl.a. en forestående kollektiv afskedigelse, ændring af arbejdsvilkårene samt funktionel og geografisk mobilitet (herefter »aftalen af 8. februar 2013«).
- 19 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at kriterierne for udvælgelse af de personer, som er omfattet af de af virksomheden umiddelbart truffne afgørelser om afskedigelse, ifølge mødereferatet vedrørende denne aftale er følgende:
- »1) Anvendelsesområdet er provinsen eller de centrale tjenestegrenes funktionelle grupper eller enheder, hvor arbejdstagerne er ansat.
 - 2) Efter fradrag af [de] stillinger, som virksomheden beslutter at nedlægge efter proceduren for tilknytning [til programmet for fratrædelse med kompensation] og fradrag af de personer, som er omfattet af procedurerne for geografisk mobilitet og forflyttelse for at dække de behov, der er opstået ved ansattes fratrædelse med kompensation [...], udvælger virksomheden de personer, som er omfattet af den kollektive afskedigelse på det pågældende område, under hensyntagen til resultatet af procedurerne til evaluering af kompetencer og potentiale, som virksomheden har gennemført.«
- 20 Kriterierne, som fastlægger en fortrinsret til at forblive i virksomheden, var tillige anført i dette mødereferat, nemlig:
- »1) For så vidt angår ægtepar eller to samlevende personer omfatter denne foranstaltning kun én af dem, efter eget valg, i overensstemmelse med de funktionelle behov og de krævede profiler, og en geografisk forflyttelse kan være nødvendig til opfyldelse af denne betingelse.
 - 2) Hvad angår ansatte med en invaliditetsgrad på mere end 33%, som er fastslået og anerkendt af de kompetente organer i hver autonom region, vil virksomheden, såfremt deres stilling nedlægges, overveje forflyttelse, forudsat at den nye stilling svarer til deres profil.«
- 21 Den 13. november 2013 sendte Bankia en opsigelsesskrivelse til Jessica Porras Guisado, hvoraf fremgik følgende:
- »I det konkrete tilfælde i regionen Barcelona [Spanien], hvor De er ansat, er det efter proceduren for tilknytning til programmet for fratrædelse mod kompensation, når der bortses fra personer, der er omfattet af procedurerne vedrørende geografisk mobilitet og forflytninger, nødvendigt at foretage en større tilpasning af personalet, og virksomheden ser sig nødsaget til at opsigte visse kontrakter, der udpeges direkte, således som fastsat i [aftalen af 8. februar 2013].
- I denne henseende, som et resultat af den vurdering, der er foretaget i virksomheden, og som er foregået i høringsperioden, har De, idet der er tale om et relevant element for gennemførelsen af aftalen af 8. februar 2013, som vurderingen er en integrerende del af, opnået 6 point, hvilket udgør en bedømmelse med et af de laveste antal point i regionen Barcelona, hvor De er ansat.

I overensstemmelse med de fastsatte vurderingskriterier og af de nævnte grunde må jeg derfor meddele Dem, at det er blevet besluttet at opsigte Deres ansættelseskontrakt med virkning fra den 10. december 2013.«

- 22 Samme dag som opsigelsesskrivelsen modtog Jessica Porras Guisado et beløb i godtgørelse af Bankia.
- 23 På tidspunktet for sin afskedigelse var Jessica Porras Guisado gravid.
- 24 Den 9. januar 2014 anmodede hun om en mægling, som dog ikke førte til noget resultat.
- 25 Den 3. februar 2014 anlagde Jessica Porras Guisado sag til prøvelse af opsigelsen ved Juzgado Social N° 1 de Mataró (arbejdsret nr. 1 i Mataró, Spanien), som frifandt Bankia ved dom af 25. februar 2015.
- 26 Jessica Porras Guisado appellerede denne dom til den forelæggende ret, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (øverste regionale domstol i Katalonien, Spanien).
- 27 Den forelæggende ret har fremhævet, at anmodningen om præjudiciel afgørelse ikke vedrører beskyttelsen mod forskelsbehandling som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23). Anmodningen har til formål at fastslå, om den spanske lovgivning udgør en korrekt gennemførelse af artikel 10 i direktiv 92/85, som forbyder afskedigelse af gravide arbejdstagere, undtagen i særlige tilfælde.
- 28 På denne baggrund har Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (øverste regionale domstol i Katalonien, Spanien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 fortolkes således, at de »særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis«, der er en undtagelse til forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, udgør tilfælde, der ikke svarer til »en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv« som anført i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 af 20. juli 1998, men er et tilfælde af mere begrænset karakter?
 - 2) I tilfælde af kollektiv afskedigelse er det med henblik på at vurdere, om der foreligger særlige tilfælde, der kan begrunde afskedigelse af arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, i henhold til artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 da et krav, at den berørte arbejdstager ikke kan indsættes i en anden stilling, eller er det tilstrækkeligt, at der fremlægges dokumentation for økonomiske, tekniske eller produktionsmæssige grunde, der berører den pågældendes stilling?
 - 3) Er en lovgivning som den spanske, der gennemfører artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85[...] om forbud mod afskedigelse af arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, forenelig med den nævnte bestemmelse, når denne lovgivning fastsætter en garanti, hvorefter afskedigelsen erklæres ugyldig, såfremt der ikke fremlægges beviser for de grunde, der berettiger afskedigelsen (udbedrende beskyttelse) uden at fastsætte et forbud mod afskedigelse (præventiv beskyttelse)?
 - 4) Er en lovgivning som den spanske, der ikke indebærer en fortrinsret for arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, således at disse kan forblive i virksomheden i tilfælde af en kollektiv afskedigelse, forenelig med artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85[...]?

- 5) Er en national lovgivning forenelig med artikel 10, nr. 2), i direktiv 92/85[...], når denne lovgivning fastsætter, at det er tilstrækkeligt, at der foreligger en meddelelse om afskedigelse som i det foreliggende tilfælde, der ikke henviser til, at der ud over begrundelsen for den kollektive afskedigelse er tale om et særligt tilfælde med henblik på, at den gravide arbejdstager kan omfattes af afgørelsen om kollektiv opsigelse?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse

Overholdelsen af nationale procedureregler

- 29 Bankia har gjort gældende, at anmodningen om præjudiciel afgørelse ikke kan antages til realitetsbehandling, da den ikke har overholdt de nationale procedureregler. I hovedsagen har Jessica Porras Guisado alene påberåbt sig en tilsidesættelse af direktiv 92/85 i appellen. Ifølge de nationale procedureregler kan der ikke fremsættes et nyt anbringende, der er forskelligt fra dem, der er fremsat i stævningen.
- 30 Under alle omstændigheder har Jessica Porras Guisado ikke i forbindelse med et individuelt søgsmål til prøvelse af hendes afskedigelse i henhold til de spanske domstoles praksis kompetence til at anfægte de kriterier for en fortrinsret til at forblive i virksomheden, som er blevet aftalt mellem Bankia og arbejdstagernes repræsentanter og anført i aftalen af 8. februar 2013.
- 31 I denne henseende bemærkes dels, at Domstolen inden for rammerne af artikel 267 TEUF hverken har kompetence til at udtale sig om fortolkningen af bestemmelser i nationale love eller administrative forskrifter eller om disses forenelighed med EU-retten, dels at det ikke tilkommer Domstolen at undersøge, om forelæggelseskendelsen er afsagt i overensstemmelse med de nationale bestemmelser vedrørende retternes sammensætning og virkemåde (dom af 7.7.2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 Følgelig kan anbringendet om manglende overholdelse af de nationale procedureregler ikke i nærværende sag føre til, at anmodningen om præjudiciel afgørelse afvises fra realitetsbehandling.

De præjudicielle spørgsmåls hypotetiske karakter

- 33 Bankia har fremhævet, at Jessica Porras Guisado ikke havde underrettet arbejdsgiveren om sin graviditet, da hun blev afskediget. Under disse omstændigheder og i lyset af definitionen af begrebet »gravid arbejdstager« som omhandlet i artikel 2, litra a), i direktiv 92/85 finder dette direktiv ikke anvendelse i hovedsagen. Følgelig er de af den forelæggende ret stillede spørgsmål af hypotetisk karakter.
- 34 I denne henseende bemærkes, at inden for rammerne af det samarbejdsinstrument, som proceduren mellem Domstolen og de nationale retsinstanter i henhold til artikel 267 TEUF udgør, er spørgsmål om EU-retten omfattet af en formodning for relevans. Domstolen har alene mulighed for at undlade at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål, der er forelagt af en national ret i henhold til artikel 267 TEUF, når navnlig de krav til indholdet af anmodningen om præjudiciel afgørelse, som er indeholdt i artikel 94 i Domstolens procesreglement, ikke er opfyldt, eller når det klart fremgår, at den af den nationale ret ønskede fortolkning eller vurdering af en EU-retlig bestemmelses gyldighed savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, eller når problemet er af hypotetisk karakter (dom af 28.3.2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, præmis 50 og den deri nævnte retspraksis).

- 35 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret som anført i nærværende doms præmis 27 præciseret, at anmodningen har til formål at fastslå, om den spanske lovgivning udgør en korrekt gennemførelse af artikel 10 i direktiv 92/85, som forbyder afskedigelse af gravide arbejdstagere, undtagen i særlige tilfælde.
- 36 Det er ubestridt, at Jessica Porras Guisado var gravid på tidspunktet for sin afskedigelse. Det fremgår i øvrigt af de sagsakter, som er blevet forelagt Domstolen, og som hun har fremlagt i forbindelse med den nationale procedure, at hun i samme periode havde informeret sine kollegaer og sine foresatte om sin graviditet.
- 37 Under disse omstændigheder, og da den forelæggende ret ikke har fremlagt oplysninger om det modsatte, må det fastslås, at den har lagt til grund, at Jessica Porras Guisado er omfattet af artikel 10 i direktiv 92/85.
- 38 Følgelig fremgår det ikke klart, at de forelagte spørgsmål er af hypotetisk karakter eller uden forbindelse med hovedsagens realitet eller genstand.
- 39 Det må på denne baggrund fastslås, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling.

Det første spørgsmål

- 40 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 10, stk. 1, i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at udtrykket »særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis«, der er en undtagelse til forbuddet mod afskedigelse af gravide arbejdstagere, ikke svarer til udtrykket »af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, men er af mere begrænset karakter.
- 41 Ifølge artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.
- 42 Hvad angår artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 er det i denne bestemmelse anført, at begrebet »kollektiv afskedigelse« omfatter de afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, for så vidt som visse kvantitative og tidsmæssige betingelser er opfyldt (jf. dom af 10.12.2009, Rodríguez Mayor m.fl., C-323/08, EU:C:2009:770, præmis 35).
- 43 Når en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, afskediges i forbindelse med en procedure for kollektiv afskedigelse, tilhører vedkommende både den gruppe af arbejdstagere, som er beskyttet i henhold til direktiv 92/85, og den, som er beskyttet i henhold til direktiv 98/59. Hun nyder således parallelt de rettigheder, der er fastsat i disse direktiver, som er komplementære, således som generaladvokaten har anført i punkt 53 i forslaget til afgørelse.
- 44 Hvad angår den kombinerede anvendelse af disse direktiver ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en gravid arbejdstager kan afskediges i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59.

- 45 I denne henseende bemærkes, at forbuddet mod afskedigelse i artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 – som det fremgår af 15. betragtning til direktivet – har til formål at forebygge de skader på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, som risikoen for at blive afskediget på grund af deres tilstand kan medføre.
- 46 Det er netop i betragtning af risikoen for, at en eventuel afskedigelse kan indvirke på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, herunder den særligt alvorlige risiko for, at den gravide arbejdstager tilskyndes til frivilligt at lade sit svangerskab afbryde, at EU-lovgiver ved artikel 10 i direktiv 92/85 har indført en særlig beskyttelse af kvinder ved at udstede forbuddet mod afskedigelse i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, og forudsat, at arbejdsgiveren skriftligt giver en berettiget begrundelse for afskedigelsen (jf. i denne retning dom af 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 60 og 61).
- 47 Når afgørelsen om afskedigelse er truffet af grunde, som i det væsentlige har forbindelse med vedkommendes graviditet, er den således uforenelig med forbuddet mod afskedigelse i dette direktivs artikel 10 (jf. i denne retning dom af 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 62).
- 48 En afgørelse om afskedigelse, der er truffet i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven som følge af grunde, der ikke har forbindelse med arbejdstagerens graviditet, er derimod ikke uforenelig med nævnte artikel 10, dog på den betingelse, at arbejdsgiveren skriftligt har givet en berettiget begrundelse af afskedigelsen, og at afskedigelsen af den pågældende var tilladt efter den pågældende nationale lovgivning og/eller praksis i henhold til bestemmelserne i artikel 10, nr. 1) og 2), i direktiv 92/85 (jf. i denne retning dom af 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 63).
- 49 Heraf følger, at de særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med arbejdstagerens tilstand som omhandlet i artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85, omfatter den eller de grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og af hvilke de kollektive afskedigelser som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 gennemføres.
- 50 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdstager, som er gravid, kan afskediges i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59.

Det femte spørgsmål

- 51 Med det femte spørgsmål, som skal undersøges som det andet punkt, ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 10, nr. 2), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdsgiver kan afskedige en gravid arbejdstager i forbindelse med en kollektiv afskedigelse uden at anføre andre grunde end dem, som berettiger den kollektive afskedigelse, og uden at informere vedkommende om særlige omstændigheder.
- 52 Ifølge artikel 10, nr. 2), i direktiv 92/85 skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse for afskedigelsen, når en arbejdstager afskediges i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven.
- 53 Arbejdsgiveren skal således skriftligt meddele en gravid arbejdstager, som vedkommende planlægger at afskedige, eller som vedkommende allerede har afskediget, de grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og af hvilke vedkommende gennemfører en kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59. Disse grunde kan bl.a. være af økonomisk eller teknisk karakter eller vedrøre virksomhedens organisation eller produktion.

- 54 Det tilkommer desuden arbejdsgiveren at informere den gravide arbejdstager om de objektive kriterier, som er blevet lagt til grund for udvælgelsen af de arbejdstagere, der skal afskediges.
- 55 Under disse omstændigheder skal det femte spørgsmål besvares med, at artikel 10, nr. 2), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdsgiveren kan afskedige en arbejdstager, som er gravid, i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, uden at anføre andre grunde end dem, som berettiger den kollektive afskedigelse, forudsat at de objektive kriterier, som er blevet lagt til grund for udvælgelsen af de arbejdstagere, der skal afskediges, er anført.

Det tredje spørgsmål

- 56 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, som i princippet ikke præventivt forbyder afskedigelsen af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, og hvorefter kompensationen for en ulovlig afskedigelse alene består i, at afskedigelsen erklæres ugyldig.
- 57 Indledningsvis bemærkes, at det følger af artikel 288 EF, at medlemsstaterne er forpligtet til i forbindelse med gennemførelsen af et direktiv at sikre dets fulde virkning, selv om de ganske vist har et vidt skøn for så vidt angår valget af fremgangsmåder og midler, der skal sikre direktivets gennemførelse. Denne adgang berører således ikke forpligtelsen for medlemsstaterne til at træffe alle foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre direktivet fuld virkning i overensstemmelse med dets formål (dom af 6.10.2010, Base m.fl., C-389/08, EU:C:2010:584, præmis 24 og 25, og af 19.10.2016, Ormaetxea Garai og Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, præmis 29).
- 58 Hvad for det første angår ordlyden af artikel 10 i direktiv 92/85 træffer medlemsstaterne ifølge nr. 1) de nødvendige foranstaltninger til i princippet at forbyde afskedigelse af disse arbejdstagere. For det andet bestemmes det i artikel 10, nr. 3), at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at beskytte en arbejdstager mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1).
- 59 Artikel 10 i direktiv 92/85 sonderer således udtrykkeligt mellem på den ene side beskyttelsen mod selv afskedigelsen som prævention og på den anden side beskyttelsen mod følgerne af afskedigelsen som godtgørelse. En korrekt gennemførelse af denne bestemmelse pålægger derfor medlemsstaterne at indføre denne dobbelte beskyttelse.
- 60 Hvad angår den præventive beskyttelse mod afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, og som ammer, bemærkes, at den har en særlig betydning i direktiv 92/85.
- 61 I henhold til 15. betragtning til direktivet kan risikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse.
- 62 Det er i betragtning af risikoen for, at en eventuel afskedigelse kan indvirke på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, herunder den særlig alvorlige risiko for, at den gravide arbejdstager tilskyndes til frivilligt at lade sit svangerskab afbryde, at EU-lovgiver ved artikel 10 i direktiv 92/85 har indført en særlig beskyttelse af kvinder ved at udstede forbuddet mod afskedigelse i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven (dom af 14.7.1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, præmis 21, og af 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 60).

- 63 Henset til formålet med direktiv 92/85 og navnlig formålet med dets artikel 10 udelukker den beskyttelse, som bestemmelsen tildeler arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, såvel, at der træffes en beslutning om afskedigelse, som foranstaltninger vedrørende afskedigelsen, herunder forsøg på at finde en endelig erstatning for den berørte arbejdstager på grund af graviditeten og/eller fødslen af et barn (jf. i denne retning dom af 11.10.2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, præmis 33).
- 64 Henset til risikoen for, at en eventuel afskedigelse kan indvirke på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, kan beskyttelsen i form af godtgørelse ikke erstatte beskyttelsen i form af prævention, heller ikke i det tilfælde, hvor den fører til, at den afskedigede arbejdstager genindsættes i sin stilling, og at løn, som ikke er blevet betalt som følge af afskedigelsen, udbetales.
- 65 For at sikre en loyal gennemførelse af artikel 10 i direktiv 92/85 og beskyttelsen mod afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, kan medlemsstaterne følgelig ikke begrænse sig til som godtgørelse alene at bestemme, at afskedigelsen erklæres ugyldig, såfremt den ikke er begrundet.
- 66 I betragtning af ovenstående bemærkninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, som i princippet ikke præventivt forbyder, at en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, afskediges, og hvorefter kompensationen for en ulovlig afskedigelse alene består i, at afskedigelsen erklæres ugyldig.

Det andet og det fjerde spørgsmål

- 67 Med det andet og det fjerde spørgsmål, som behandles samlet og som det sidste, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i direktiv 98/59 hverken har en fortrinsret til at forblive i virksomheden eller en fortrinsret til at blive forflyttet, som skal finde anvendelse inden afskedigelsen.
- 68 Ifølge artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 træffer medlemsstaterne »de nødvendige foranstaltninger« til i princippet at forbyde afskedigelse af arbejdstagere i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den fastsatte barselsorlov.
- 69 Hvad angår fortrinsretten for en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, til at forblive i virksomheden har den forelæggende ret i sin afgørelse anført, at arbejdstagernes retlige repræsentanter ifølge spansk lovgivning har fortrinsret til at forblive i virksomheden i forhold til de andre arbejdstagere, som berøres af proceduren for kollektiv afskedigelse, og at arbejdstagere, som tilhører andre grupper, såsom arbejdstagere med forsørgerpligt, ansatte af en hvis alder og handicappede personer, ligeledes har en fortrinsret til at forblive i deres stillinger, såfremt det er blevet aftalt ved en forhandling.
- 70 Den forelæggende ret har udledt af denne lovgivning, at gravide arbejdstagere alene har en fortrinsret til at forblive i virksomheden, når denne fortrinsret følger af kollektive forhandlinger. Den forelæggende ret har tilføjet, at arbejdstagere, som har en fortrinsret til at forblive i deres stilling, kan afskediges, men at arbejdsgiveren i dette tilfælde skal fremlægge særlige grunde, som er forskellige fra de grunde, som begrundet den kollektiv afskedigelse.

- 71 I overensstemmelse med besvarelsen af det første spørgsmål skal artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en gravid arbejdstager kan afskediges i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59.
- 72 Det er i denne henseende korrekt, som bemærket af Europa-Kommissionen, at direktiv 92/85, navnlig artikel 10, nr. 1), ikke pålægger medlemsstaterne at indføre en fortrinsret for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, til at forblive i virksomheden og til at blive forflyttet, som skal finde anvendelse inden afskedigelsen.
- 73 Direktivet, som alene fastsætter minimumsfor skrifter, udelukker dog på ingen måde, at medlemsstaterne kan yde arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, en højere grad af beskyttelse (jf. i denne retning dom af 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, præmis 37).
- 74 Derfor skal det andet og det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i direktiv 98/59 hverken har en fortrinsret til at forblive i virksomheden eller en fortrinsret til at blive forflyttet, som skal finde anvendelse inden afskedigelsen, uden dog at udelukke, at medlemsstaterne kan yde arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, en højere grad af beskyttelse.

Sagsomkostninger

- 75 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 10, nr. 1), i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdstager, som er gravid, kan afskediges i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.
- 2) Artikel 10, nr. 2), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdsgiveren kan afskedige en arbejdstager, som er gravid, i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, uden at anføre andre grunde end dem, som berettiger den kollektive afskedigelse, forudsat at de objektive kriterier, som er blevet lagt til grund for udvælgelsen af de arbejdstagere, er anført.
- 3) Artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, som i princippet ikke præventivt forbyder, at en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, afskediges, og hvorefter kompensationen for en ulovlig afskedigelse alene består i, at afskedigelsen erklæres ugyldig.

- 4) Artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som omhandlet i direktiv 98/59 hverken har en fortrinsret til at forblive i virksomheden eller en fortrinsret til at blive forflyttet, som skal finde anvendelse inden afskedigelsen, uden dog at udelukke, at medlemsstaterne kan yde arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, en højere grad af beskyttelse.

Underskrifter