



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 14ης Σεπτεμβρίου 2017¹

Υπόθεση C-103/16

Jessica Porras Guisado

κατά

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)

παρεμβαίνουσα:

Ministerio Fiscal

[αίτηση του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña
(ανώτερου δικαστηρίου της Καταλονίας, Ισπανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 92/85/ΕΟΚ – Ασφάλεια και υγεία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων – Άρθρο 10, σημεία 1 και 3 – Απαγόρευση απολύσεως – Εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση της εγκύου εργαζομένης – Άρθρο 10, σημείο 2 – Προειδοποίηση καταγγελίας – Οδηγία 98/59/ΕΚ – Προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις – Άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α' – Απόλυση για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων»

Εισαγωγή

1. Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, η επιλογή των εργαζομένων που θα «αποχωρήσουν» αποτελεί πάντοτε ευαίσθητο ζήτημα. Πριν από την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων, πρέπει, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις², να προηγηθούν διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Μπορεί να υποστηριχθεί στο πλαίσιο αυτό ότι ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων πρέπει να προστατεύονται (υπό την έννοια ότι

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

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) (στο εξής: οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις).

επιλέγονται κατά προτεραιότητα για να παραμείνουν στην επιχείρηση). Ωστόσο, στο προσωπικό ενδέχεται να υπάρχουν και άλλες κατηγορίες εργαζομένων που προστατεύονται από την απόλυση δυνάμει άλλης νομικής πράξεως (για παράδειγμα, εργαζόμενες που emπίπτουν στην οδηγία για τη μητρότητα)³.

2. Στην υπό κρίση αίτηση του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (ανώτερου δικαστηρίου της Καταλονίας, Ισπανία· στο εξής: αιτούν δικαστήριο) προδικαστικής αποφάσεως, το Δικαστήριο καλείται να ερμηνεύσει την απαγόρευση απολύσεως εγκύων εργαζομένων που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα. Πιο συγκεκριμένα, ζητείται από το Δικαστήριο να διευκρινίσει την ερμηνεία της συγκεκριμένης απαγορεύσεως, σε συνδυασμό με την οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

Νομικό πλαίσιο

Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η οδηγία για τη μητρότητα

3. Οι αιτιολογικές σκέψεις της οδηγίας για τη μητρότητα, η οποία είναι η δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391⁴, διευκρινίζουν ότι σκοπός της οδηγίας ήταν να θεσπίσει ελάχιστες προδιαγραφές για να προωθήσει την καλύτερευση ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία, μεταξύ άλλων, των εγκύων εργαζομένων, οι οποίες θεωρούνται ομάδα ειδικών κινδύνων⁵. Η προστασία των εγκύων εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών⁶. Ο κίνδυνος απολύσεως για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στην ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων εργαζομένων και πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση απολύσεως⁷.

4. Ως «έγκυος εργαζομένη» νοείται, κατά το άρθρο 2, στοιχείο α', «κάθε εργαζομένη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική».

3 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) (στο εξής: οδηγία για τη μητρότητα). Κατά τον κρίσιμο χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, η οδηγία αυτή είχε εφαρμογή όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2007/30/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2007 (ΕΕ 2007, L 165, σ. 21).

4 Οδηγία του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1). Με την οδηγία αυτή τέθηκε το γενικό νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Ειδικότερες οδηγίες καλύπτουν επιμέρους θέματα όπως είναι οι ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας, η χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας, η χρήση εξοπλισμού ατομικής προστασίας, η χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, οι ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας σχετικά με την έκθεση των εργαζομένων σε καρκινογόνους ή μεταλλαξιόγόνους παράγοντες, αμίαντο, ιοντίζουσα ακτινοβολία, θόρυβο ή κραδασμούς. Οι νέοι αποτελούν μια ακόμη ομάδα εργαζομένων που απολαμβάνουν προστασίας (οδηγία 94/33/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 1994, για την προστασία των νέων κατά την εργασία, ΕΕ 1994, L 216, σ. 12).

5 Βλ. πρώτη, έβδομη και όγδοη αιτιολογική σκέψη και άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας για τη μητρότητα.

6 Ένατη αιτιολογική σκέψη.

7 Δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη.

5. Η Επιτροπή, συνεννοούμενη με τα κράτη μέλη και επικουρούμενη από τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον χώρο εργασίας, χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενες που εμπíπτουν στην οδηγία για τη μητρότητα⁸. Πρέπει να αξιολογείται ο χώρος εργασίας και η συγκεκριμένη θέση εργασίας της εγκύου⁹. Οι εργοδότες πρέπει να προσαρμόζουν τις συνθήκες εργασίας ή τον χρόνο εργασίας προκειμένου να αποφεύγεται η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σε διαπιστωμένο κίνδυνο. Εάν η προσαρμογή αυτή είναι αδύνατη, η εν λόγω εργαζομένη πρέπει να αλλάζει θέση εργασίας· και εάν η αλλαγή θέσεως είναι αδύνατη, θα πρέπει να απαλλάσσεται από την εργασία¹⁰.

6. Το άρθρο 10 φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση απόλυσης». Το άρθρο αυτό ορίζει τα ακόλουθα:

«Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τ[ου]ς, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

1. τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8, παράγραφος 1, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή·
2. σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα, κατά την έννοια του άρθρου 2, κατά το διάστημα που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς·
3. τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1.»

7. Κατά το άρθρο 12, τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζόμενη που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τη μητρότητα να διεκδικεί τα δικαιώματά της αν θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή.

Η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις

8. Σκοπός της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις είναι η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹¹. Οι αιτιολογικές σκέψεις της οδηγίας καθιστούν σαφές ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων και ότι διαφορές μεταξύ των διατάξεων που ισχύουν στα κράτη μέλη, όσον αφορά τους όρους και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τα μέτρα που είναι πρόσφορα για την άμβλυνση των συνεπειών εκ των απολύσεων αυτών για τους εργαζομένους δύνανται να έχουν άμεση επίπτωση στη λειτουργία της κοινής αγοράς¹².

8 Άρθρο 3, παράγραφος 1. Όπως επιτάσσει το άρθρο αυτό, η Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση για τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων και των μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι περικλείουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων [COM(2000) 466 τελικό/2].

9 Άρθρο 4.

10 Άρθρο 5.

11 Δεύτερη αιτιολογική σκέψη.

12 Τρίτη, τέταρτη και έκτη αιτιολογική σκέψη.

9. Κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', το οποίο περιλαμβάνεται στο τμήμα I («Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής»), ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται «οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

(i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,
- τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,
- τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,

(ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολούμενων στις επιχειρήσεις αυτές·

[...]

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.»¹³

10. Το τμήμα II περιλαμβάνει τις απαιτήσεις για ενημέρωση και διαβούλευση. Έτσι, όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και να τους ανακοινώνει τα ακόλουθα στοιχεία: (i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων· (ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων· (iii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων· (iv) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις· και (v) τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, εφόσον οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές αποδίδουν τη σχετική αρμοδιότητα στον εργοδότη. Αντίγραφο των στοιχείων της γραπτής ανακοινώσεως διαβιβάζεται υποχρεωτικώς στην αρμόδια αρχή¹⁴.

11. Στο τμήμα III, ορίζεται η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Η διαδικασία αυτή εκκινεί με την έγγραφη κοινοποίηση στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενης ομαδικής απολύσεως¹⁵. Αντίγραφο της κοινοποίησεως διαβιβάζεται επίσης υποχρεωτικώς στους εκπροσώπους των εργαζομένων¹⁶. Οι ομαδικές απολύσεις, το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια δημόσια αρχή, ισχύουν το νωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση που προβλέπεται στο άρθρο 3,

¹³ Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι η J. Porras Guisado υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, δεδομένου ότι δεν εμπίπτει σε καμία από τις παρεκκλίσεις που απαριθμούνται στο άρθρο 1, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής.

¹⁴ Άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 3.

¹⁵ Άρθρο 3, παράγραφος 1.

¹⁶ Άρθρο 3, παράγραφος 2.

παράγραφος 1, με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποίησης¹⁷. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν τα ως άνω χρονοδιαγράμματα στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης, εφόσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής απόφασης¹⁸.

Η ισπανική νομοθεσία

Νομοθεσία περί μεταφοράς της οδηγίας για τη μητρότητα στο εσωτερικό δίκαιο

12. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι την οδηγία για τη μητρότητα έχει μεταφέρει στο ισπανικό δίκαιο ο Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (νόμος 39/1999, της 5ης Νοεμβρίου 1999, για την εναρμόνιση του ιδιωτικού, του εργασιακού και του οικογενειακού βίου). Ο νόμος προβλέπει δύο τρόπους προστασίας των εγκύων εργαζομένων. Ο πρώτος αναπτύσσει τα αποτελέσματά του καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως και στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο στο γεγονός της εγκυμοσύνης. Σε περίπτωση απολύσεως εγκύου εργαζομένης (ανεξαρτήτως του εάν ο εργοδότης είναι ενήμερος για την κατάστασή της) αρκεί η απόδειξη από την εργαζόμενη ότι είναι έγκυος, οπότε ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η απόλυση οφείλεται σε εύλογους αντικειμενικούς λόγους. Αν αποδειχθεί η συνδρομή τέτοιων λόγων, η απόλυση κρίνεται νόμιμη, στην αντίθετη περίπτωση, η απόλυση είναι αυτοδικαίως άκυρη¹⁹.

13. Ο δεύτερος τρόπος προστασίας στηρίζεται στα άρθρα 53, παράγραφος 4, πρώτο εδάφιο, και 55, παράγραφος 5, πρώτο εδάφιο, του Εργατικού Κώδικα, καθώς και στο άρθρο 8 του Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (οργανικού νόμου 3/2007, της 22ας Μαρτίου 2007, για την πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών). Οι διατάξεις αυτές ορίζουν, κατ' ουσίαν, ότι οσάκις η εργαζόμενη επικαλείται διάκριση για τον λόγο ότι απολύθηκε λόγω εγκυμοσύνης, υποχρεούται να προσκομίσει επαρκείς ενδείξεις ότι η απόλυσή της οφείλεται στην εγκυμοσύνη της. Ο εργοδότης, ακολούθως, φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υφίσταται διάκριση. Το αιτούν δικαστήριο φρονεί ότι η εν λόγω προστασία δεν έχει εφαρμογή στη διαφορά της κύριας δίκης²⁰.

Νομοθεσία περί μεταφοράς της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις στο εσωτερικό δίκαιο

14. Η έννοια των ομαδικών απολύσεων ορίζεται στο άρθρο 51, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα ως η λύση συμβάσεων εργασίας για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς ή για λόγους που αφορούν την παραγωγή στην περίπτωση υπερβάσεως ορισμένων κατωτάτων ορίων. Σύμφωνα με το άρθρο 51, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα, κατά την επιλογή των εργαζομένων στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων παραμένουν στην οικεία επιχείρηση κατά προτεραιότητα σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους. Τέτοια προτεραιότητα μπορεί να προβλέπεται και για άλλες ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία ή τα άτομα με αναπηρία²¹.

¹⁷ Άρθρο 4, παράγραφος 1.

¹⁸ Άρθρο 4, παράγραφος 4.

¹⁹ Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει στα προδικαστικά ερωτήματα (βλ. σημείο 21, κατωτέρω, των παρούσων προτάσεων) ότι κατά το ισπανικό δίκαιο η ακυρότητα της απόλυσεως συνιστά «tutela reparativa» (επανορθωτική προστασία), την οποία αντιδιαστέλλει προς την «tutela preventiva» (προληπτική προστασία). Κατά το αιτούν δικαστήριο το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα αποτελεί «tutela preventiva» και το άρθρο 10, σημείο 3, της ίδιας οδηγίας αποτελεί «tutela reparativa».

²⁰ Βλ., περαιτέρω, σημείο 27 και υποσημείωση 24 των παρούσων προτάσεων.

²¹ Μολονότι το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, ως «εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη» μπορεί να νοούνται και οι έγκυες εργαζόμενες, η συμφωνία της διαπραγματευτικής ομάδας, όπως παρουσιάζεται στο σημείο 16 των παρούσων προτάσεων και εφαρμόστηκε στην παρούσα υπόθεση δεν αναγνώρισε προτεραιότητα σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων.

15. Το άρθρο 13 του Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (βασιλικό διάταγμα 1483/2012, της 29ης Οκτωβρίου 2012, για την έγκριση του κανονισμού σχετικά με διαδικασίες ομαδικών απολύσεων, αναστολής των συμβάσεων και μείωσης του ημερήσιου ωραρίου) περιέχει διατάξεις σχετικά με τα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με το άρθρο 13, παράγραφος 3, η τελική απόφαση περί ομαδικών απολύσεων διαλαμβάνει υποχρεωτικώς τους λόγους για τους οποίους συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έχουν προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση της θέσεώς τους στην επιχείρηση.

Πραγματικά περιστατικά, διαδικασία και προδικαστικά ερωτήματα

16. Στις 18 Απριλίου 2006, η J. Porras Guisado προσλήφθηκε από την Bankia S.A. (στο εξής: Bankia). Στις 9 Ιανουαρίου 2013, άρχισε περίοδος διαβουλεύσεων μεταξύ της Bankia και των εκπροσώπων των εργαζομένων ενόψει ομαδικών απολύσεων. Στις 8 Φεβρουαρίου 2013, η διαπραγματευτική ομάδα κατέληξε σε συμφωνία (στο εξής: συμφωνία της διαπραγματευτικής ομάδας) με την οποία καθορίστηκαν τα κριτήρια που έπρεπε να εφαρμοστούν κατά την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων καθώς και εκείνων που θα παρέμεναν στην υπηρεσία της Bankia. Προτεραιότητα αναγνωρίστηκε σε δύο κατηγορίες εργαζομένων. Στην πρώτη περιλαμβάνονται οι έγγαμοι ή τελούντες σε ελεύθερη ένωση εργαζόμενοι και στη δεύτερη οι εργαζόμενοι με αναπηρία άνω του 33 %.

17. Στις 13 Νοεμβρίου 2013, η Bankia κοινοποίησε στην J. Porras Guisado έγγραφο (στο εξής: έγγραφο καταγγελίας) με τα οποία την ενημέρωνε για τη λήξη της σχέσεως εργασίας βάσει της συμφωνίας της διαπραγματευτικής ομάδας. Το έγγραφο καταγγελίας ανέφερε τα ακόλουθα:

«[...] Στη συγκεκριμένη περίπτωση της επαρχίας Βαρκελώνης, όπου εργάζεστε, μετά το πέρας της υποβολής αιτήσεων συμμετοχής στο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου και αφού λήφθηκαν υπόψη τα πρόσωπα που εντάσσονται σε διαδικασίες γεωγραφικής κινητικότητας και εκείνα που υπόκεινται σε αλλαγή θέσεως εργασίας, είναι επιβεβλημένη περαιτέρω προσαρμογή του προσωπικού, και, ως εκ τούτου, απαιτείται η λύση σχέσεων εργασίας με απευθείας επιλογή της εταιρίας, κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο II-B της [συμφωνίας της διαπραγματευτικής ομάδας] [...]

Συναφώς, στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολογήσεως, η οποία διενεργήθηκε στην εταιρία, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, και η οποία αποτέλεσε κρίσιμο στοιχείο για τη σύναψη της [συμφωνίας της διαπραγματευτικής ομάδας] [...], η βαθμολογία σας ήταν 6 μονάδες και κατατάσσεται μεταξύ των χαμηλότερων στην επαρχία Βαρκελώνης, όπου παρέχετε την εργασία σας.

Ως εκ τούτου, κατ' εφαρμογήν των κριτηρίων αξιολογήσεως και για τους προαναφερθέντες λόγους, σας ενημερώνω ότι αποφασίστηκε η καταγγελία της συμβάσεώς σας με ισχύ από τις 10 Δεκεμβρίου 2013.»²².

18. Την ίδια ημέρα, μεταφέρθηκε στον λογαριασμό της J. Porras Guisado το ποσό των 11 782,05 ευρώ ως αποζημίωση. Δυνάμει της συμφωνίας της διαπραγματευτικής ομάδας, η απόλυσή της είχε ισχύ από 10 Δεκεμβρίου 2013.

19. Η J. Porras Guisado ήταν έγκυος κατά τον χρόνο της απολύσεώς της.

²² Η συμφωνία της διαπραγματευτικής ομάδας όρισε την ημερομηνία αυτή ως την ημερομηνία κατά την οποία θα ετίθεντο σε ισχύ οι ομαδικές απολύσεις.

20. Στις 9 Ιανουαρίου 2014, η J. Porrás Guisado υπέβαλε αίτηση διεξαγωγής συμφιλιωτικής διαδικασίας. Η διαδικασία αυτή ολοκληρώθηκε, ανεπιτυχώς, την 1η Απριλίου 2014. Εν τω μεταξύ, στις 3 Φεβρουαρίου 2014, η J. Porrás Guisado άσκησε αγωγή, βάλλοντας κατά της παράνομης απολύσεως της, ενώπιον του Juzgado Social No 1 de Mataró (1ο μονομελές δικαστήριο εργατικών διαφορών της Mataró) το οποίο αποφάνθηκε υπέρ της Bankia στις 25 Φεβρουαρίου 2015.

21. Η J. Porrás Guisado άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, το οποίο ζητεί την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως επί των ακόλουθων προδικαστικών ερωτημάτων:

- «1) Έχει το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας [για τη μητρότητα] την έννοια ότι οι “εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές”, ως εξαίρεση από την απαγόρευση απολύσεως εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, δεν μπορούν να εξομοιωθούν προς τους “ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων” κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α’, της οδηγίας [για τις ομαδικές απολύσεις], αλλά συνιστούν αυστηρότερη προϋπόθεση;
- 2) Απαιτείται, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, προκειμένου να διαπιστωθεί η συνδρομή εξαιρετικών περιπτώσεων που δικαιολογούν την απόλυση [εγκύων εργαζομένων] σύμφωνα με το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας [για τη μητρότητα] η θιγόμενη εργαζόμενη να μην μπορεί να τοποθετηθεί σε άλλη θέση εργασίας ή αρκεί η απόδειξη ότι για την απόλυσή της υφίστανται οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι ή λόγοι σχετικοί με την οργάνωση της παραγωγής οι οποίοι επηρεάζουν τη θέση εργασίας της;
- 3) Συνάδει προς το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας [για τη μητρότητα], το οποίο απαγορεύει την απόλυση [εγκύων εργαζομένων], νομοθεσία όπως η ισπανική, η οποία μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο την εν λόγω απαγόρευση θεσπίζοντας ρύθμιση δυνάμει της οποίας, σε περίπτωση που δεν αποδεικνύονται οι λόγοι που δικαιολογούν την απόλυση της εργαζομένης, η απόλυση κηρύσσεται άκυρη (επανορθωτική προστασία) χωρίς να προβλέπεται απαγόρευση απολύσεως (προληπτική προστασία);
- 4) Συνάδει προς το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας [για τη μητρότητα] εθνική νομοθεσία, όπως η Ισπανική, η οποία, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, δεν προβλέπει κατά προτεραιότητα παραμονή των [εγκύων] εργαζομένων στην οικεία επιχείρηση;
- 5) Συνάδει προς το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας [για τη μητρότητα] εθνική νομοθεσία η οποία επιτρέπει την απόλυση εργαζομένης από επιχείρηση στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, όπως εν προκειμένω, εφόσον της κοινοποιηθούν μόνο οι λόγοι που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις χωρίς αναφορά στη συνδρομή εξαιρετικής περιπτώσεως;»

22. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η Bankia, η Ισπανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι ίδιοι διάδικοι αγόρευσαν κατά την επ’ ακροατηρίου συζήτηση η οποία διεξήχθη στις 26 Ιανουαρίου 2017.

Ανάλυση

Επί του παραδεκτού

23. Η Bankia ισχυρίζεται ότι η παρούσα αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι απαράδεκτη, δεδομένου ότι η J. Porrás Guisado δεν επικαλέστηκε την οδηγία για τη μητρότητα κατά τον χρόνο ασκήσεως της αγωγής της ενώπιον του Juzgado Social No 1 de Mataró (μονομελές δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 1 της Mataró) και οι εθνικοί δικονομικοί κανόνες απαγορεύουν την όψιμη επίκληση της οδηγίας αυτής. Υποστηρίζει επίσης ότι, κατά πάγια νομολογία των ισπανικών δικαστηρίων, η J. Porrás Guisado δεν μπορεί να αμφισβητήσει τα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων που θα παραμείνουν στην επιχείρηση όπως αυτά συμφωνήθηκαν μεταξύ της Bankia και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

24. Όσον αφορά τα συγκεκριμένα δύο επιχειρήματα, παρατηρώ ότι το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να εξετάζει αποκλειστικώς διατάξεις του δικαίου της Ένωσης. «Σύμφωνα [...] με την κατανομή των λειτουργιών μεταξύ [του Δικαστηρίου] και των εθνικών δικαστηρίων, [το Δικαστήριο] δεν έχει την εξουσία να εξετάσει αν η απόφαση, με την οποία υποβάλλονται τα ζητήματα αυτά, ανταποκρίνεται προς τις διατάξεις του εθνικού δικαίου περί οργανώσεως των δικαστηρίων και δικονομίας»²³.

25. Επομένως, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή.

Δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας για τη μητρότητα

26. Η Bankia προβάλλει ότι η οδηγία για την μητρότητα δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωση της J. Porrás Guisado, επειδή η εργαζόμενη δεν πληροφόρησε τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της. Το άρθρο 2, στοιχείο α', της οδηγίας αυτής ορίζει ρητώς ότι μόνο η εργαζόμενη «που [...] έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική» εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.

27. Από τα πραγματικά περιστατικά που εκτίθενται στη διάταξη περί παραπομπής, δεν προκύπτει με σαφήνεια ο ακριβής χρόνος κατά τον οποίο η J. Porrás Guisado πληροφόρησε τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Bankia ισχυρίστηκε άγνοια του συγκεκριμένου γεγονότος κατά τον χρόνο της απολύσεως²⁴.

28. Στο πλαίσιο της κατανομής αρμοδιοτήτων μεταξύ των δικαστηρίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των εθνικών δικαστηρίων, απόκειται, κατ' αρχήν, στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει ότι συντρέχουν οι πραγματικές προϋποθέσεις από τις οποίες εξαρτάται η εφαρμογή κανόνα του δικαίου της Ένωσης στην υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του, ενώ το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, δύναται, όπου ενδείκνυται, να παράσχει διευκρινίσεις προκειμένου να καθοδηγήσει το εθνικό δικαστήριο κατά την ερμηνεία του²⁵.

23 Απόφαση της 14ης Ιανουαρίου 1982, Reina (65/81, EU:C:1982:6, σκέψη 7). Βλ., επίσης, απόφαση της 13ης Ιουνίου 2013, Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, σκέψη 14 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Επομένως, το Δικαστήριο δεσμεύεται από την απόφαση περί παραπομπής που εξέδωσε δικαστήριο κράτους μέλους, εφόσον η απόφαση αυτή δεν εξαφανίστηκε κατόπιν ασκήσεως ενδίκου μέσου που ενδεχομένως προβλέπει το εθνικό δίκαιο: βλ. απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

24 Εάν, κατά τον κρίσιμο χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, η Bankia δεν γνώριζε, όπως ισχυρίζεται, την κατάσταση της Porrás Guisado (και, ως εκ τούτου, δεν απολύει λόγω της εγκυμοσύνης της), τότε πράγματι οι διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23), και η εθνική νομοθεσία που παρατέθηκε ανωτέρω στο σημείο 13 των παρουσών προτάσεων δεν είναι κρίσιμες για την υπόθεση ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου.

25 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 34).

29. Στην υπό κρίση υπόθεση εναπόκειται, επομένως, στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει πότε ακριβώς πληροφόρησε η J. Porrás Guisado τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της. Ωστόσο, απόκειται στο Δικαστήριο να παράσχει διευκρινίσεις ως προς το περιεχόμενο των διατάξεων της οδηγίας για τη μητρότητα και ειδικότερα ως προς το κατά πόσον έγκυος η οποία δεν πληροφόρησε τον εργοδότη της για την κατάστασή της προτού απολυθεί δύναται να απολαύει της προστασίας του άρθρου 10 της οδηγίας αυτής.

30. Το άρθρο αυτό απαγορεύει την απόλυση εγκύου εργαζομένης «κατά την έννοια του άρθρου 2» της οδηγίας για τη μητρότητα.

31. Ο ως άνω ορισμός περιλαμβάνει δύο στοιχεία. Πρώτον, η εργαζόμενη πρέπει να είναι έγκυος²⁶ και, δεύτερον, πρέπει να έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική. Τα δύο αυτά στοιχεία πρέπει να συντρέχουν ταυτοχρόνως προκειμένου ορισμένη εργαζόμενη να θεωρηθεί «έγκυος εργαζομένη» κατά την έννοια της οδηγίας για τη μητρότητα.

32. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, ο νομοθέτης της Ένωσης θέλησε να δώσει έναν ορισμό της εννοίας της «εγκύου εργαζομένης» που να έχει αυτοτελές περιεχόμενο στο δίκαιο της Ένωσης, έστω και αν, όσον αφορά μία από τις πτυχές του εν λόγω ορισμού, ήτοι εκείνη η οποία αφορά τον τρόπο με τον οποίο η εργαζόμενη πληροφορεί τον εργοδότη της για την κατάστασή της, παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές²⁷.

33. Στο πλαίσιο της απαγορεύσεως απολύσεως, το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει ελεύθερα την υποχρέωση πληροφορήσεως. Έτσι, στην υπόθεση Danosa έκρινε ότι οι εν λόγω διαδικαστικές απαιτήσεις δεν μπορούν να καταστήσουν κενή περιεχομένου την ειδική προστασία των γυναικών που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα. «Σε περίπτωση που ο εργοδότης, χωρίς να έχει πληροφορηθεί περί της εγκυμοσύνης της εργαζομένης από την ίδια την ενδιαφερόμενη, έλαβε πάντως γνώση της εγκυμοσύνης αυτής, θα αντέβαινε στον σκοπό και στο πνεύμα της [οδηγίας για τη μητρότητα] η συσταλτική ερμηνεία των όρων του άρθρου 2, στοιχείο α', της οδηγίας αυτής και η άρνηση παροχής στην οικεία εργαζόμενη της προστασίας από την απόλυση που προβλέπει το εν λόγω άρθρο 10»²⁸.

34. Εν προκειμένω, επισημαίνω δυσαρμονία στο γράμμα της οδηγίας για τη μητρότητα. Ενώ οι λοιπές διατάξεις της οδηγίας για τη μητρότητα (ιδίως τα άρθρα 5, 6 και 7) προστατεύουν την εργαζόμενη ενόσω αυτή εργάζεται, το άρθρο 10 παρεκκλίνει από την έννοια της διαρκούς προστασίας καθόσον απαγορεύει ρητώς την απόλυση «εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8, παράγραφος 1». Η μόνη εξαίρεση από την απαγόρευση αυτή αφορά «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους», την οποία και θα εξετάσω στη συνέχεια των προτάσεών μου. Συμβαίνει, ωστόσο, στην αρχή της εγκυμοσύνης, η ίδια η εργαζόμενη να μην γνωρίζει ότι είναι έγκυος. Τούτο σημαίνει ότι από τη στιγμή που θα διαπιστώσει ότι είναι έγκυος και μέχρι να πληροφορήσει τον εργοδότη της για το γεγονός αυτό, ώστε να πληροί αμφοτέρως τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για να εμπίπτει στον ορισμό της «εγκύου εργαζομένης» του άρθρου 2, στοιχείο α', θα έχει μεσολαβήσει απαραίτητως ορισμένο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, η απαγόρευση του άρθρου 10, σημείο 1, ισχύει ρητώς «από την αρχή της εγκυμοσύνης» –δηλαδή από ένα σημείο κατά το οποίο είναι πιθανότατα αδύνατο για την εργαζόμενη να εκπληρώσει την υποχρέωσή της να πληροφορήσει τον εργοδότη για την κατάστασή της.

²⁶ Θα μπορούσε, ασφαλώς, να θεωρηθεί ότι ένας ορισμός ο οποίος ξεκινά με τη φράση «έγκυος εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος» αγγίζει τα όρια της ταυτολογίας. Σύμφωνα, ωστόσο, με μια πιο επιεική ανάγνωση, ο συντάκτης της διατάξεως επικεντρώθηκε πρωτίστως στην υποχρέωση της εργαζομένης να πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της «σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική».

²⁷ Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 53).

²⁸ Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 55).

35. Πως πρέπει να επιλυθεί η δυσαρμονία αυτή; Φρονώ ότι οι πιθανές επιλογές είναι δύο.

36. Σύμφωνα με την πρώτη, η απαγόρευση απολύσεως δεν ισχύει εφόσον και για όσο χρόνο η εργαζόμενη δεν πληροφορεί τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της. Η ερμηνεία αυτή (την οποία υποστηρίζει η Bankia) είναι ευνοϊκή για τον εργοδότη. Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έγκυο εργαζόμενη, εκτός εάν έχει ενημερωθεί ή πληροφορηθεί με οιονδήποτε τρόπο²⁹ για την εγκυμοσύνη. Η λύση αυτή ερείδεται στις λέξεις «εργαζόμενες [γυναίκες], κατά την έννοια του άρθρου 2» και δεν προτάσσει την ευρύτερη προστασία των εγκύων εργαζομένων. Με μια τέτοια ερμηνεία προστατεύεται η έγκυος εργαζόμενη η οποία προνόησε (ή ευτύχησε) να πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της προτού εκείνος την απολύσει (ή καταγγείλει τη σύμβασή της στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων). Εάν δεν γνωρίζει ακόμα ότι είναι έγκυος ή δεν έχει ακόμη πληροφορήσει τον εργοδότη της για το γεγονός αυτό όταν η απόλυσή της τεθεί σε ισχύ, δεν προστατεύεται. Συνεπώς, η περίοδος προστασίας είναι κατ' ανάγκην μικρότερη από εκείνη που ορίζει το σαφές γράμμα του άρθρου 10, σημείο 1.

37. Η εναλλακτική επιλογή είναι να προταχθεί η προστασία των γυναικών εργαζομένων για «διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας», ακόμη και αν δεν έχουν πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή τους. Η ερμηνεία αυτή (την οποία, κατά την αντίληψή μου, θεωρεί ορθή η Επιτροπή) ευνοεί την έγκυο εργαζόμενη. Φρονώ ότι είναι και η ορθότερη.

38. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, «[λ]αμβάνοντας ακριβώς υπόψη ότι η απόλυση ενδέχεται να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, περιλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί η εγκυμονούσα εργαζόμενη να διακόψει εκουσίως την κύησή της, ο νομοθέτης της Ένωσης προέβλεψε ειδική προστασία για τη γυναίκα, απαγορεύοντας την απόλυση κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας»³⁰. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης (και εξίσου κατηγορηματικώς) ότι, «[κ]ατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το άρθρο 10 της [οδηγίας για τη μητρότητα] δεν προβλέπει καμία εξαίρεση ή παρέκκλιση από την απαγόρευση της απολύσεως των εγκύων εργαζομένων, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων μη απομένων της καταστάσεώς τους και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα δικαιολογήσει γραπτώς τους λόγους της απολύσεως»³¹. Οι επαναλαμβανόμενες αυτές διαπιστώσεις υποδεικνύουν ότι το Δικαστήριο, εδώ και δεκαετίες, έχει αναγνωρίσει ότι οι έγκυες γυναίκες είναι όντως μια ευάλωτη ομάδα και ότι το γεγονός αυτό πρέπει πάντοτε να λαμβάνεται υπόψη κατά την ερμηνεία της προστατευτικής για αυτές εργατικής νομοθεσίας.

39. Ωστόσο, η νομολογία του Δικαστηρίου δεν έχει εξετάσει μέχρι σήμερα τη δυσαρμονία που επισήμανα ανωτέρω. Έτσι, στις υποθέσεις Webb και Tele Danmark, οι εργοδότες ήταν πλήρως ενημερωμένοι ότι οι αντίστοιχες εργαζόμενες ήταν έγκυες όταν τις απέλυαν³². Η απόφαση Webb αφορά το ζήτημα αν το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (η πρώτη οδηγία περί ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών στην εργασία)³³ σε συνδυασμό με το άρθρο 5, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας, προστάτευε γυναίκα εργαζόμενη από την απόλυση στην περίπτωση που, ενώ ο

29 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 53).

30 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 60). Βλ., επίσης, αποφάσεις της 11ης Οκτωβρίου 2007, Raquay (C-460/06, EU:C:2007:601, σκέψη 30), της 8ης Σεπτεμβρίου 2005, McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, σκέψη 48), της 4ης Οκτωβρίου 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, σκέψη 26), της 30ής Ιουνίου 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, σκέψη 18), και της 14ης Ιουλίου 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, σκέψη 21).

31 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 61). Βλ., επίσης, αποφάσεις της 11ης Οκτωβρίου 2007, Raquay (C-460/06, EU:C:2007:601, σκέψη 31), της 4ης Οκτωβρίου 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, σκέψη 27), της 30ής Ιουνίου 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, σκέψη 18), και της 14ης Ιουλίου 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, σκέψη 22).

32 Βλ. απόφαση της 14ης Ιουλίου 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, σκέψη 4), και της 4ης Οκτωβρίου 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, σκέψη 12).

33 Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

εργοδότης της την προσέλαβε προκειμένου να αντικαταστήσει άλλη εργαζόμενη η οποία απουσίαζε λόγω άδειας μητρότητας, έμεινε έγκυος η ίδια. Η απόφαση Tele Danmark επικεντρώνεται στο ζήτημα αν η προστασία από την απόλυση κατά το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα εξακολουθεί να ισχύει όταν εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι έγκυος κατά τη στιγμή που προσλαμβάνεται αλλά αποκρύπτει το γεγονός αυτό. Σε αμφότερες τις υποθέσεις, το Δικαστήριο απάντησε καταφατικά³⁴. Στην απόφαση Danosa, το Δικαστήριο παρατήρησε ότι υπήρξαν «αμφισβητήσεις» ως προς το κατά πόσον, μεταξύ άλλων, η εταιρία ενημερώθηκε σχετικά με την εγκυμοσύνη της D. Danosa: έκρινε όμως ότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει τα πραγματικά αυτά περιστατικά³⁵.

40. Μνεία, επίσης, θα πρέπει να γίνει και στην απόφαση επί της υποθέσεως Pontin³⁶. Εκεί, η εργοδότης (T-Comalux) γνωστοποίησε στη V. Pontin την άμεση απόλυσή της με συστημένη επιστολή της 25ης Ιανουαρίου 2007. Με συστημένη επιστολή της 26ης Ιανουαρίου 2007 (*τουτέστιν, την ακριβώς επόμενη ημέρα*), η V. Pontin πληροφόρησε την T-Comalux ότι ήταν έγκυος και ισχυρίστηκε ότι η απόλυσή της, την οποία της είχε κοινοποιήσει η T-Comalux, ήταν ως εκ τούτου άκυρη³⁷. Δίνοντας απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο εξέτασε επισταμένα σύνθετα ζητήματα σχετικά με την ισοδυναμία και την αποτελεσματικότητα των μέσων προστασίας από την απόλυση που παρέχει το εθνικό δίκαιο στη V. Pontin. Είμαι της γνώμης ότι το Δικαστήριο δεν μπορεί παρά να έκρινε κατ' αυτόν τον τρόπο με το σκεπτικό ότι η V. Pontin απέλαυε *όντως* της προστασίας από την απόλυση που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα όπως μεταφέρθηκε στο εθνικό δίκαιο, μολοντί δεν είχε πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της πριν την απόλυσή της. Ωστόσο, το ζήτημα αυτό δεν εξετάστηκε στην απόφαση.

41. Εάν είναι δυνατό να πληρούνται *εκ των υστέρων* η απαίτηση πληροφορήσεως του εργοδότη, τότε, εφόσον ο εργοδότης ενημερώθηκε, η επίμαχη απόλυση καθίσταται παράνομη κατά την έννοια του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα (εκτός εάν έχει εφαρμογή η παρέκκλιση των «εξαιρετικών περιπτώσεων»). Η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη, που έχει ενημερώσει τον εργοδότη, είναι χωρίς αμφιβολία «έγκυος εργαζόμενη» κατά την έννοια του άρθρου 2, στοιχείο α'. Στην περίπτωση αυτή, δεδομένου ότι έχει ήδη απολυθεί, της παρέχει προστασία το άρθρο 10, σημείο 3, το οποίο επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να «λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1».

42. Είναι αλήθεια ότι, στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ερμηνευτικής επιλογής, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει εν αγνοία του μια εργαζόμενη την οποία δεν έπρεπε να απολύσει. Ωστόσο, εάν ενημερωθεί για το σφάλμα του αμέσως μετά την απόλυση³⁸, έχει την ευκαιρία να ανατρέψει τη βλάβη που άθελά του της προξένησε απολύοντάς την. Το αποτέλεσμα αυτό είναι απολύτως ευθυγραμμισμένο προς τους σκοπούς του άρθρου 10 της οδηγίας για τη μητρότητα.

43. Τίθεται το ερώτημα αν υφίσταται κάποιο απώτατο χρονικό όριο μετά την απόλυση μέχρι το οποίο η εργαζόμενη οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της και να αξιώσει την προστασία που της παρέχει το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα. Δεδομένης της δυσαρμονίας που επισήμανα ανωτέρω, ουδόλως εκπλήσσει η σιωπή του άρθρου 10 για το συγκεκριμένο ζήτημα. Θεωρώ ότι, για λόγους επιείκειας προς τον εργοδότη, η απολυθείσα υπάλληλος οφείλει να μην καθυστερήσει αδικαιολόγητα να ειδοποιήσει τον εργοδότη της και να προβάλει την αξίωσή της· και ότι η δυνατότητά της να κάνει το πρώτο βήμα ενόψει του δεύτερου πρέπει να θεωρηθεί ότι εκπνέει με το πέρας της περιόδου προστασίας του άρθρου 10, σημείο 1 –ήτοι, με «το τέλος της άδειας

34 Βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, σκέψη 34).

35 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψεις 31 έως 37).

36 Απόφαση της 29ης Οκτωβρίου 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 Απόφαση της 29ης Οκτωβρίου 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666, σκέψεις 21 και 22).

38 Στην υπόθεση Pontin (απόφαση της 29ης Οκτωβρίου 2009, C-63/08, EU:C:2009:666), η εργαζόμενη ενημέρωσε τον εργοδότη της για την κατάστασή της την ακριβώς επόμενη ημέρα της απόλυσής της (βλ. σημείο 40 των παρουσών προτάσεων).

μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1». Ωστόσο, τότε ακριβώς τελειώνει η άδεια μητρότητας εξαρτάται από το πώς το οικείο κράτος μέλος επέλεξε να μεταφέρει την οδηγία για τη μητρότητα στην εσωτερική έννομη τάξη. Από τη σκοπιά της εγκύου που έχει απολυθεί, η ημερομηνία αυτή μπορεί να είναι υποθετική υπό την έννοια ότι, έχοντας ήδη απολυθεί, είναι πιθανό να μην έχει λάβει καθόλου άδεια μητρότητας ή να έχει λάβει μέρος μόνο της άδειας αυτής³⁹. Εντούτοις, το εθνικό δικαστήριο θα είναι σε θέση να εξακριβώσει την ημερομηνία κατά την οποία θα είχε λήξει η άδεια μητρότητας και, κατά συνέπεια, θα μπορεί να κρίνει αν η ενδιαφερόμενη πληροφόρησε τον εργοδότη της για την κατάστασή της πριν από την ημερομηνία αυτή.

44. Ενέμεινα στο ζήτημα αυτό, έχοντας επίγνωση τόσο του γεγονότος ότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει τα αναγκαία πραγματικά περιστατικά όσο και του ότι η εσωτερική νομοθεσία της Ισπανίας (συγκεκριμένα, ο νόμος 39/1999) φαίνεται να παρέχει μια μορφή προστασίας ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης ήταν ενήμερος για την εγκυμοσύνη της εργαζομένης⁴⁰. Η εξακρίβωση του τρόπου εφαρμογής του εθνικού δικαίου εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο ενδέχεται να κρίνει απαραίτητο για την επίλυση της διαφοράς να γνωρίζει ειδικότερα αν η προστασία από την απόλυση που παρέχει το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα καλύπτει εργαζόμενη η οποία, κατά τον χρόνο απολύσεώς της, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, δεν είχε πληροφόρησει τον εργοδότη για την κατάστασή της. Για τον λόγο αυτό και για λόγους ασφάλειας δικαίου, καλώ το Δικαστήριο να διευκρινίσει το συγκεκριμένο σημείο υπό την έννοια που αναφέρθηκε.

45. Υπό αυτές τις συνθήκες, προχωρώ στην εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο.

Ερώτημα 1

46. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η φράση «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», δυνάμει της οποίας επιτρέπεται η απόλυση εγκύων εργαζομένων (άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα), είναι ταυτόσημη με τη φράση «για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων», η οποία χρησιμοποιείται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, ή μήπως η πρώτη είναι λιγότερο ευρεία.

47. Η Bankia, η Ισπανία και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απάντησαν καταφατικώς.

48. Δεν συμμερίζομαι την άποψη αυτή.

Η σχέση μεταξύ της οδηγίας για τη μητρότητα και της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις

49. Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα αφορά την αλληλεπίδραση μεταξύ των διατάξεων της οδηγίας για τη μητρότητα που απαγορεύουν την απόλυση και των διατάξεων της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις οι οποίες ρυθμίζουν τις ομαδικές απολύσεις. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί, κατ' αρχάς, η σχέση μεταξύ των δύο νομοθετικών κειμένων.

³⁹ Αν η εργαζόμενη απολύεται ενόσω απουσιάζει με άδεια μητρότητας, μου φαίνεται απίθανο το ενδεχόμενο να μπορέσει ο εργοδότης της να ισχυριστεί πειστικά άγνοια της καταστάσεώς της.

⁴⁰ Βλ. σημείο 12 των παρούσων προτάσεων.

50. Τα ζητήματα που καλύπτουν οι εν λόγω δύο οδηγίες εξετάστηκαν παράλληλα και στο ίδιο έγγραφο από την Επιτροπή ήδη από το 1973⁴¹. Το ψήφισμα του Συμβουλίου που ακολούθησε, το 1974, υιοθέτησε την ίδια προσέγγιση⁴². Σε αυτό ακριβώς το πλαίσιο, εκδόθηκε η πρώτη οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις το 1975⁴³. Αντιθέτως, πριν την έκδοση της οδηγίας για τη μητρότητα, οι υποθέσεις που αφορούσαν εγκύους εργαζόμενες επιλύονταν είτε βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ για την ισότητα των αμοιβών⁴⁴ είτε βάσει της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας⁴⁵.

51. Τόσο η οδηγία για τη μητρότητα όσο και η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις ερείδονται στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων⁴⁶. Ο τελευταίος αναφέρεται συγκεκριμένα τόσο στα μέτρα που πρέπει να ληφθούν ώστε να επιτρέπεται στους άνδρες και τις γυναίκες να συμβιβάσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις όσο και στην ανάγκη ενισχύσεως των υποχρεώσεων ενημερώσεως, διαβουλεύσεων και συμμετοχής των εργαζομένων σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων⁴⁷.

52. Τούτου λεχθέντος, είναι εντούτοις προφανές ότι το πεδίο εφαρμογής των δύο οδηγιών είναι διαφορετικό. Η οδηγία για τη μητρότητα προστατεύει όσες εργαζόμενες είναι έγκυες, λεχώνες ή γαλουχούσες και των οποίων η ασφάλεια και η υγεία θεωρείται ότι βρίσκεται σε κίνδυνο⁴⁸. Η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις προστατεύει τους εργαζομένους οι οποίοι ενδέχεται να απολυθούν στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων και για τον λόγο αυτό χρρίζουν ενισχυμένης προστασίας⁴⁹.

53. Εργαζόμενη η οποία εμπλέκεται σε διαδικασία ομαδικών απολύσεων ενόσω είναι έγκυος εμπίπτει σε δύο διαφορετικές ομάδες οι οποίες προστατεύονται για διαφορετικούς λόγους και πρέπει να απολαύει της προστασίας και των δύο οδηγιών. Ως εκ τούτου, εάν στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων, απολυθεί έγκυος εργαζόμενη τυγχάνουν εφαρμογής οι εγγυήσεις τόσο του άρθρου 10 της οδηγίας για τη μητρότητα όσο και εκείνες που προβλέπονται στα άρθρα 2 έως 4 της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Συμφωνώ με τις προφορικές παρατηρήσεις των μετεχόντων στη διαδικασία ότι οι εν λόγω δύο νομικές πράξεις είναι, από την άποψη αυτή, συμπληρωματικές.

41 Πρόγραμμα κοινωνικής δράσεως, COM(73) 1600, 24 Οκτωβρίου 1973. Βλ. ειδικότερα σ. 15, 19, 20 και 23.

42 Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 21ης Ιανουαρίου 1974, περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/022, σ. 11).

43 Οδηγία 75/129/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 17ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 44).

44 Οδηγία του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

45 Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 33 των παρουσών προτάσεων. Τόσο η οδηγία 75/117 όσο και η οδηγία 76/207 καταργήθηκαν με την οδηγία 2006/54. Για μια επισκόπηση της σχετικής επ' αυτού νομολογίας, βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα D. Ruiz-Jarabo Colomer στην υπόθεση Boyle κ.λπ. (C-411/96, EU:C:1998:74, σημείο 26).

46 Ο Κοινοτικός Χάρτης των Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων υιοθετήθηκε στις 9 Δεκεμβρίου 1989 στο Στρασβούργο από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων 11 κρατών μελών. Βλ. πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τη μητρότητα και έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

47 Βλ. σημεία 16, 17 και 18 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

48 Βλ. όγδοη αιτιολογική σκέψη και άρθρο 1 της οδηγίας για τη μητρότητα.

49 Βλ. δεύτερη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

Η απαγόρευση απολύσεως εγκύων εργαζομένων κατά την οδηγία για τη μητρότητα

54. Η οδηγία για τη μητρότητα, η οποία εκδόθηκε βάσει του άρθρου 118Α της Συνθήκης ΕΟΚ (στο οποίο ανάγεται το άρθρο 153 ΣΛΕΕ), σκοπό έχει την προώθηση της βελτιώσεως της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων⁵⁰. Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της απαγορεύσεως απολύσεως, την οποία προβλέπει το άρθρο 10, είναι η προστασία των εγκύων εργαζομένων από τις ζημιογόνες επιπτώσεις στη φυσική και ψυχική κατάστασή τους που ενέχει ο κίνδυνος απολύσεως για λόγους που συνδέονται με την κατάστασή τους⁵¹.

55. Από το γράμμα του άρθρου 10 προκύπτει ότι η προστασία από την απόλυση είναι αντικειμενική. Συνδέεται με το γεγονός της εγκυμοσύνης και όχι με τους λόγους απολύσεως. Οι λόγοι αυτοί αποκτούν σημασία μόνο αν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της παρεκκλίσεως από την αρχή της απαγορεύσεως απολύσεως, την οποία προβλέπει το άρθρο 10, σημείο 1, *in fine*. Σκοπός του άρθρου είναι επομένως να «τονίζεται προπάντων ο εξαιρετικός χαρακτήρας της απολύσεως» των εγκύων⁵².

56. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι παρεκκλίσεις από ορισμένη αρχή πρέπει να ερμηνεύονται στενά⁵³. Τούτο ισχύει κατά μείζονα λόγο όταν πρόκειται για προστατευτική αρχή (όπως συμβαίνει εν προκειμένω) η οποία αφορά την προστασία της ασφάλειας και της υγείας μιας ευάλωτης ομάδας εργαζομένων.

57. Η παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως, την οποία προβλέπει το άρθρο 10, σημείο 1, υπόκειται σε τρεις σωρευτικές προϋποθέσεις. Πρώτον, απόλυση εγκύων εργαζομένων είναι δυνατή μόνο υπό εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη. Δεύτερον, οι περιπτώσεις αυτές πρέπει να γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές⁵⁴. Τρίτον, και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή. Εν προκειμένω, κρίσιμη είναι η πρώτη από τις προϋποθέσεις αυτές. Από το γράμμα του άρθρου είναι σαφές ότι όσον αφορά την προϋπόθεση αυτή πρέπει να συντρέχουν δύο στοιχεία. Οι περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης πρέπει να είναι (i) εξαιρετικές και (ii) να μη συνδέονται με την εγκυμοσύνη.

58. Ο όρος «εξαιρετικές περιπτώσεις» δεν πρέπει απλώς να ερμηνεύεται στενά: πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με τη συνήθη σημασία του⁵⁵. Η συνήθης σημασία του όρου «εξαιρετικές» είναι «ασυνήθιστες» ή «έκτακτες». Αυτή είναι η ερμηνεία που θα ακολουθήσω.

59. Ο όρος «δεν συνδέονται με [την εγκυμοσύνη]» έχει την έννοια ότι η απόλυση πρέπει να ερείδεται σε αντικειμενικούς λόγους οι οποίοι δεν συνδέονται με την κατάσταση της εγκύου εργαζομένης.

Η απαγόρευση απολύσεως εγκύων εργαζομένων και η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις

60. Με την εναρμόνιση των κανόνων για τις ομαδικές απολύσεις, ο ενωσιακός νομοθέτης θέλησε, αφενός, να διασφαλίσει ισοδύναμη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη και, αφετέρου, να εξομοιώσει τις επιβαρύνσεις που συνεπάγονται αυτοί οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες για τις επιχειρήσεις της Ένωσης⁵⁶.

50 Βλ. άρθρο 1 και πρώτη, έβδομη, όγδοη και ένατη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τη μητρότητα.

51 Βλ. δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τη μητρότητα, σημείο 38, ανωτέρω, των παρουσών προτάσεων και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

52 Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα A. Tizzano στην υπόθεση Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, σημείο 38)

53 Απόφασεις της 10ης Νοεμβρίου 2016, Baštoná (C-432/15, EU:C:2016:855, σκέψη 59 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 29ης Μαρτίου 2012, Επιτροπή κατά Πολωνίας (C-185/10, EU:C:2012:181, σκέψη 31 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

54 Όσον αφορά τη δεύτερη προϋπόθεση, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, επιτρέποντας παρεκκλίσεις από την απαγόρευση απολύσεως των εγκύων εργαζομένων στις περιπτώσεις «που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να εξειδικεύουν τους λόγους απολύσεως αυτών των εργαζομένων γυναικών. Βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, σκέψη 38).

55 Απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, Baštoná (C-432/15, EU:C:2016:855, σκέψη 60 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

56 Απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 48 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

61. Κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται «οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων [...]». Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης οδηγίας, η έννοια απόλυση έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο ως «περιλαμβάνουσα οποιαδήποτε περίπτωση λήξεως της συμβάσεως εργασίας παρά τη βούληση του εργαζομένου και, επομένως, παρά τη συναίνεσή του. Δεν απαιτεί οι αιτίες που την επιβάλλουν να ανταποκρίνονται στη βούληση του εργοδότη»⁵⁷. Ως εκ τούτου, είναι προφανές ότι το Δικαστήριο ερμήνευσε ευρέως την εν λόγω φράση⁵⁸.

62. Αντιστοιχεί επακριβώς ο εν λόγω ορισμός και ειδικότερα η φράση «για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων», στους λόγους για τους οποίους επιτρέπεται η απόλυση εγκύων εργαζομένων, ήτοι στις «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους»;

63. Κατά την άποψή μου, η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι αρνητική.

64. Ασφαλώς η φράση «για λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων», η οποία διαλαμβάνεται στην οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις αντιστοιχεί τρόπον τινά με το *δεύτερο* στοιχείο της παρεκκλίσεως από την απαγόρευση απόλυσεως εγκύων εργαζομένων του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα, τούτέστιν των περιπτώσεων «που δεν συνδέονται με [την εγκυμοσύνη]». Ωστόσο, όλες οι απολύσεις στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων δεν ικανοποιούν, θεωρώ, κατ' ανάγκη πάντοτε το *πρώτο* στοιχείο της παρεκκλίσεως του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα, και συγκεκριμένα ότι πρέπει οι περιπτώσεις να είναι «εξαιρετικές», για τους ακόλουθους λόγους.

65. Πρώτον, στον ορισμό των ομαδικών απολύσεων του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις δεν διαλαμβάνεται ισοδύναμος όρος του όρου «εξαιρετικές». Πράγματι, η διάταξη αυτή θεσπίζει *ορισμούς* και δεν εισάγει *παρεκκλίσεις*. Εξ αυτού προκύπτει ότι ως διάταξη που περιέχει ορισμούς δύναται θεμιτώς να ερμηνεύεται ευρέως, ενώ αν καθιέρωνε κάποια παρέκκλιση θα έπρεπε να ερμηνεύεται στενά.

66. Δεύτερον, η δομή και το γράμμα του ορισμού των ομαδικών απολύσεων δεν προσιδιάζει σε περιπτώσεις που είναι «εξαιρετικές». Τουναντίον, αφορούν περιστάσεις οι οποίες θα μπορούσε, δυστυχώς, να θεωρηθεί ότι συμβαίνουν σχετικά συχνά. Για τον λόγο αυτό, οι απολύσεις αυτές προσδιορίζονται χρησιμοποιώντας έναν ευρύ ορισμό και τρία διαφορετικά όρια απολύσεων οι οποίες πραγματοποιούνται εντός περιόδου 30 ημερών, αναλόγως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται από την οικεία επιχείρηση, και ένα ξεχωριστό όριο για όσες πραγματοποιούνται εντός περιόδου 90 ημερών. Η προσεκτική αυτή οριοθέτηση υποδηλώνει ότι ομαδικές απολύσεις συμβαίνουν αρκετά συχνά ώστε να κρίνεται κατάλληλη η ταξινόμησή τους ανά χρονικές περιόδους, μέγεθος επιχειρήσεως και αριθμό απολύσεων εντός ορισμένης χρονικής περιόδου.

67. Τρίτον, η θέσπιση και η ιστορική εξέλιξη της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις υποδηλώνουν ομοίως ότι οι ομαδικές απολύσεις δεν είναι «εξαιρετικές». Η πρόταση της Επιτροπής για έκδοση οδηγίας υποβλήθηκε ήδη το έτος 1972⁵⁹. Η Επιτροπή επισήμανε ότι οι αποκλίσεις των νομοθεσιών για τις ομαδικές απολύσεις μεταξύ των κρατών μελών είχαν άμεσο αντίκτυπο στη λειτουργία της κοινής αγοράς. Η ανομοιότητα των νομοθεσιών επέφερε ανισότητα στις συνθήκες ανταγωνισμού γεγονός το οποίο επηρέαζε τις αποφάσεις των επιχειρήσεων, ιδίως των πολυεθνικών, όσον αφορά την

57 Απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας (C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 50). Επισημαίνω εν προκειμένω τη χρήση της φράσεως «οποιαδήποτε περίπτωση λήξεως της συμβάσεως εργασίας» (η υπογράμμιση δική μου). Ερμηνεύοντας την απόφαση, το Δικαστήριο χρησιμοποίησε την εν λόγω διατύπωση προκειμένου να προσδώσει την έννοια της «απολύσεως» μια ευρεία σημασία, διευρύνοντας με τον τρόπο αυτό την προστασία που παρέχει η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις.

58 Απόφαση της 10ης Δεκεμβρίου 2009, Rodríguez Mayor κ.λπ. (C-323/08, EU:C:2009:770, σκέψη 34).

59 Πρόταση της Επιτροπής, της 8ης Νοεμβρίου 1972, για την έκδοση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με την εναρμόνιση της νομοθεσίας των κρατών μελών περί απολύσεων [COM(72) 1400].

κατανομή των θέσεων εργασίας που έπρεπε να καλυφθούν. Έτσι, εμπόδισαν μια συνολικά αλλά και περιφερειακά ισορροπημένη ανάπτυξη και τροχοπέδησαν τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων⁶⁰. Η οδηγία 75/129, η οποία ήταν η προηγούμενη οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις, θεσπίστηκε στις αρχές του 1975. Οριοθετώντας με προσοχή τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις, η οδηγία αυτή παρουσιάζει εντυπωσιακή ομοιότητα με την ισχύουσα νομοθεσία⁶¹.

68. Ως εκ τούτου, είναι σαφές ότι η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις προοριζόταν να αντιμετωπίσει καταστάσεις οι οποίες συμβαίνουν με τέτοια συχνότητα ώστε να επηρεάζουν τη λειτουργία της κοινής αγοράς και να επιφέρουν προφανείς επιπτώσεις στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων.

69. Ασφαλώς, μπορεί να προκύψουν καταστάσεις υπό τις οποίες μια συγκεκριμένη ομαδική απόλυση μπορεί όντως να χαρακτηριστεί ως «εξαιρετική περίπτωση» κατά την έννοια του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα: για παράδειγμα, όταν διακόπτεται η λειτουργία της εκμεταλλεύσεως ή ολόκληρου τομέα δραστηριοτήτων της. Η ίδια η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις προβλέπει ειδική διάταξη, δυνάμει της οποίας οι χρονικές περίοδοι του άρθρου 4 δεν ισχύουν για απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχειρήσεως κατόπιν δικαστικής αποφάσεως⁶². Η διάταξη αυτή αποδεικνύει ότι στο πλαίσιο της οδηγίας αναγνωρίζονται περιπτώσεις οι οποίες, πράγματι, θεωρούνται εξαιρετικές. Τούτο, ωστόσο, δεν σημαίνει, κατά την άποψή μου, ότι *κάθε* ομαδική απόλυση συνιστά «εξαιρετική περίπτωση» για τους σκοπούς της παρεκκλίσεως από την απαγόρευση απολύσεως του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα⁶³.

70. Ως εκ τούτου, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζόμενης, ήτοι όταν συντρέχουν «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», δεν έχουν ακριβώς την ίδια έννοια με τη φράση «για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων» η οποία χρησιμοποιείται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Η ιδιαίτερη κατάσταση από την οποία προκαλούνται οι ομαδικές απολύσεις μπορεί, όταν το δικαιολογούν οι περιστάσεις, να χαρακτηριστεί ως «εξαιρετική περίπτωση» κατά την έννοια της πρώτης διατάξεως. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει αν αυτό συμβαίνει.

Ερώτημα 2

71. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν σύμφωνα με το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα απαιτείται, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, προκειμένου να τύχει εφαρμογής η παρέκκλιση των «εξαιρετικών περιπτώσεων» βάσει της οποίας επιτρέπεται η απόλυση εγκύου εργαζόμενης, η θιγόμενη εργαζόμενη να μην μπορεί να τοποθετηθεί σε άλλη θέση εργασίας. Το συγκεκριμένο ερώτημα συνδέεται με το πρώτο καθόσον αφορά το περιεχόμενο της έννοιας «εξαιρετικές περιπτώσεις» του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα.

60 Βλ. δεύτερη αιτιολογική σκέψη της προτάσεως της Επιτροπής για την έκδοση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με την εναρμόνιση της νομοθεσίας των κρατών μελών περί απολύσεων [COM(72) 1400].

61 Άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

62 Άρθρο 4, παράγραφος 4, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

63 Εν προκειμένω, πράγμα ασύνθηες, δεν συμμερίζομαι τη θέση που παρεμπιπτόντως διατύπωσε ο αείμνηστος συνάδελφός μου γενικός εισαγγελέας D. Ruiz-Jarabo Colomer στις προτάσεις του στην υπόθεση Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:267, μια υπόθεση η οποία δεν αφορούσε ομαδική απόλυση). Ο γενικός εισαγγελέας D. Ruiz-Jarabo Colomer πρότεινε εκεί ότι «η ομαδική απόλυση για λόγους οικονομικής, τεχνικής ή οργανωτικής φύσεως ή λόγους αποτόμων της παραγωγής της επιχειρήσεως» πληροί την προϋπόθεση «των εξαιρετικών περιπτώσεων μη αποτόμων με [την εγκυμοσύνη]».

72. Επ' αυτού, από την κατά τα ανωτέρω εξέταση του όρου «εξαιρετικές περιπτώσεις» στο πλαίσιο του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα και του ορισμού των ομαδικών απολύσεων προκύπτει ότι⁶⁴, για να είναι νόμιμη η απόλυση εγκύου εργαζομένης, δεν αρκεί η επίκληση λόγων που συνδέονται με τη θέση εργασίας της στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων (ή και εκτός του πλαισίου αυτού). Θα πρέπει να μην υπάρχει καμία εύλογη δυνατότητα τοποθέτησής της εγκύου εργαζομένης σε άλλη κατάλληλη θέση. Εάν, για παράδειγμα, σε μια επιχείρηση πρόκειται να καταργηθούν όλες οι θέσεις γραμματέα εκτός από μία και μόνο αυτή η μία θέση να καλυφθεί, ευλόγως μπορεί να αναμένεται ότι ο εργοδότης θα τοποθετήσει την έγκυο εργαζόμενη σε θέση διοικητικού προσωπικού, όχι όμως σε θέση οδηγού ή οξυγονοκολλητή. Ή σε περίπτωση που παύσει να λειτουργεί ένας ολόκληρος τομέας της συγκεκριμένης επιχείρησης, οι δεξιότητές της ενδέχεται να μην είναι πλέον χρήσιμες⁶⁵.

73. Ως εκ τούτου, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα έχει την έννοια ότι η παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει η διάταξη αυτή δεν ισχύει στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων στην περίπτωση που υπάρχει εύλογη δυνατότητα τοποθέτησής της εγκύου εργαζομένης σε άλλη κατάλληλη θέση. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει αν αυτό συμβαίνει.

Ερωτήματα 3, 4 και 5

74. Με το τρίτο, τέταρτο και πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, όπως είναι διατυπωμένα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατά τα φαινόμενα από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί σειράς ζητημάτων συμβατότητας του εθνικού δικαίου με το δίκαιο της Ένωσης.

75. Κατά πάγια νομολογία, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφαινεται, στο πλαίσιο διαδικασίας που έχει κινηθεί κατ' εφαρμογήν του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, επί της συμβατότητας των κανόνων του εσωτερικού δικαίου με το δίκαιο της Ένωσης⁶⁶. Αντιθέτως, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που άπτονται του δικαίου της Ένωσης και παρέχουν στο δικαστήριο αυτό τη δυνατότητα να εκτιμήσει το συμβατό των κανόνων του εσωτερικού δικαίου προς την οικεία ενωσιακή κανονιστική ρύθμιση⁶⁷. Για τον σκοπό αυτό, το Δικαστήριο μπορεί να αναδιατυπώσει, εφόσον είναι αναγκαίο, τα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί⁶⁸. Προχωρώ, επομένως, στην αναδιατύπωσή τους.

Ερώτημα 3

76. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προστατεύουν τις εγκύους εργαζόμενες τόσο από αυτή καθεαυτήν την παράνομη απόλυση (προληπτική προστασία) όσο και από τις επιπτώσεις της παράνομης απολύσεως (επανορθωτική προστασία).

77. Σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, η ισπανική νομοθεσία προβλέπει αποκλειστικώς την επανορθωτική προστασία των εγκύων εργαζομένων. Εκτιμά, ωστόσο, ότι το άρθρο 10, σημείο 1, αφορά την προληπτική προστασία ενώ το άρθρο 10, σημείο 3, καλύπτει την επανορθωτική.

64 Βλ. σημεία 58 και 64 έως 68 των παρουσών προτάσεων.

65 Βλ. σημείο 69 των παρουσών προτάσεων.

66 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 18ης Μαΐου 2017, Lahorgue (C-99/16, EU:C:2017:391, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

67 Απόφαση της 10ης Δεκεμβρίου 2009, Rodríguez Mayor κ.λπ. (C-323/08, EU:C:2009:770, σκέψη 30).

68 Απόφαση της 20ής Οκτωβρίου 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, σκέψη 36).

78. Η Bankia, η Ισπανία και η Επιτροπή ισχυρίζονται ότι η ισπανική νομοθεσία συνάδει με την οδηγία για τη μητρότητα.

79. Το Δικαστήριο έχει ήδη διευκρινίσει ότι, «στο πλαίσιο της εφαρμογής του άρθρου 10 της [οδηγίας για τη μητρότητα], τα κράτη μέλη δεν έχουν τη δυνατότητα να τροποποιήσουν το περιεχόμενο της έννοιας “απόλυση” καθιστώντας ανενεργή την ευρεία προστασία που παρέχει η διάταξη αυτή και διακυβεύοντας την πρακτική της αποτελεσματικότητα»⁶⁹. Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να μεταφέρουν με προσήκοντα τρόπο στην εσωτερική τους νομοθεσία την προστασία από την απόλυση που θεσπίζει η οδηγία για τη μητρότητα.

80. Πληροί, επομένως, τις προϋποθέσεις του άρθρου 10, σημείο 1, και του άρθρου 10, σημείο 3, της οδηγίας για τη μητρότητα εθνική νομοθεσία η οποία παρέχει προστασία από τις επιπτώσεις παράνομης απολύσεως (επανορθωτική προστασία) αλλά δεν προβλέπει ειδική ξεχωριστή διάταξη για την προστασία από αυτήν καθεαυτήν την παράνομη απόλυση (προληπτική προστασία);

81. Είμαι της γνώμης ότι τόσο ο σκοπός όσο και το γράμμα της οδηγίας για τη μητρότητα συνηγορούν υπέρ της αρνητικής απαντήσεως.

82. Σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων. Η απόλυση από την εργασία μπορεί να προκαλέσει ζημιογόνες επιπτώσεις στην ψυχική και φυσική κατάστασή τους⁷⁰. Εξάλλου, από το γράμμα της δέκατης πέμπτης αιτιολογικής σκέψεως, τον τίτλο του άρθρου 10 («Απαγόρευση απόλυσης») και το γράμμα του άρθρου 10, σημείο 1, το οποίο επιβάλλει ρητώς στα κράτη μέλη την υποχρέωση να λαμβάνουν «τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση [των εγκύων εργαζομένων]», προκύπτει σαφώς ότι πρωταρχικός στόχος του νομοθέτη της Ένωσης, όταν θέσπιζε το συγκεκριμένο άρθρο, ήταν η προστασία των εγκύων εργαζομένων από την απόλυση. Στην περίπτωση κατά την οποία, παρά την απαγόρευση, όντως απολυθεί (παράνομως) έγκυος εργαζόμενη, τότε, δυνάμει του άρθρου 10, σημείο 3, τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν ότι η εργαζόμενη προστατεύεται «από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του [άρθρου 10, σημείο 1]».

83. Ομολογουμένως, στην αιτιολογική σκέψη γίνεται λόγος (περιέργως) μόνο για «κίνδυν[ο] απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους» ο οποίος μπορεί να έχει τέτοιες επιπτώσεις. Ωστόσο, ακριβώς ο κίνδυνος απολύσεως μπορεί να έχει τέτοια αποτελέσματα. Η απόλυση, η διακοπή της επαγγελματικής ανελίξεως και η ανεργία συνεπάγονται απογοήτευση, άγχος και ανασφάλεια για την έγκυο εργαζόμενη. Όλα αυτά ενδέχεται να επηρεάσουν δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάστασή της, συμπεριλαμβανομένου του, κατά το Δικαστήριο, «ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου» να παρακινήθει να διακόψει εκουσίως την κύησή της⁷¹.

84. Πιθανά *εκ των υστέρων* και κατόπιν δικαστικής διαμάχης μέτρα αποκαταστάσεως, όπως η απόφαση που διατάσσει την επανατοποθέτηση της εγκύου εργαζομένης στη θέση της, την καταβολή οφειλόμενων αποδοχών υπερημερίας και/ή την καταβολή αποζημιώσεως, ασφαλώς θα συνδράμουν στην άμβλυση των επιπτώσεων που ενέχει μια παράνομη απόλυση. Εντούτοις, είναι εξ ορισμού απίθανο να εξαλείψουν εντελώς τις ψυχικές και σωματικές επιπτώσεις που προκαλούνται από την αρχική παράνομη πράξη.

85. Στο σημείο αυτό, υπενθυμίζω ότι το Δικαστήριο έχει ήδη ερμηνεύσει με ευρύ τρόπο την αποτελεσματική απαγόρευση απολύσεως. Έτσι, στην απόφαση Raquay το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι «λαμβάνομένων υπόψη των επιδιωκόμενων με την οδηγία [για τη μητρότητα] σκοπών, ειδικότερα δε, των επιδιωκόμενων με το άρθρο 10 της οδηγίας σκοπών, επιβάλλεται να τονισθεί ότι η απαγόρευση

69 Απόφαση της 11ης Οκτωβρίου 2007, Raquay (C-460/06, EU:C:2007:601, σκέψη 32).

70 Άρθρο 1 και αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας για τη μητρότητα.

71 Βλ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 60 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Με την απόφαση αυτή, το Δικαστήριο καθιστά σαφές ότι οι επιπτώσεις αυτές μπορεί να απορρέουν από αυτόν καθεαυτόν τον κίνδυνο απολύσεως.

της απολύσεως εγκύου, λεχώνας και γαλουχούσας γυναίκας διαρκούς της περιόδου προστασίας δεν περιορίζεται στην κοινοποίηση της αποφάσεως περί απολύσεως. Η παρεχόμενη με τη διάταξη αυτή προστασία στις εν λόγω εργαζόμενες αποκλείει τόσο τη λήψη αποφάσεως περί απολύσεως όσο και τη λήψη προπαρασκευαστικών της απολύσεως μέτρων όπως η αναζήτηση αντικαταστάτριας και η απόφαση περί οριστικής αντικαταστάσεως της συγκεκριμένης εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης και/ή της γεννήσεως τέκνου»⁷². Προκύπτει με σαφήνεια από την εν λόγω απόφαση ότι οι απαιτήσεις του άρθρου 10, σημείο 1, πληρούνται μόνο αν ισχύει *ευρεία απαγόρευση της ίδιας της απολύσεως*.

86. Επομένως, κατά την αντίληψή μου, το άρθρο 10 περιλαμβάνει δύο διαφορετικές απαιτήσεις, μία προληπτική (άρθρο 10, σημείο 1) και μία επανορθωτική (άρθρο 10, σημείο 3). Εθνική νομοθεσία η οποία παρέχει μόνο επανορθωτική προστασία, όσο αποτελεσματικά και αν τη διασφαλίζει, δεν εκπληρώνει την υποχρέωση να προβλέπεται, ως πρώτη γραμμή προστασίας, η απαγόρευση απολύσεως των εγκύων εργαζομένων, εκτός από τις «εξαιρετικές περιπτώσεις» που καλύπτονται από την παρέκκλιση του άρθρου 10, σημείο 1.

87. Προσθέτω μόνον ότι η εφαρμοστέα ισπανική νομοθεσία φαίνεται να προβλέπει ότι η παράνομη απόλυση «είναι αυτοδικαίως άκυρη»⁷³. Ποιες θα είναι οι συγκεκριμένες συνέπειες της ακυρώσεως είναι ζήτημα εσωτερικού δικαίου και εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο. Ωστόσο, από την περιγραφή του τρόπου εφαρμογής του εθνικού δικαίου στην οποία προβαίνει το αιτούν δικαστήριο αλλά και από τον τρόπο με τον οποίο διατύπωσε το τρίτο προδικαστικό ερώτημα προκύπτει ότι το μέτρο αυτό παρέχει επανορθωτική προστασία και όχι προληπτική. Αν αυτό ισχύει, μολονότι το μέτρο αυτό ενδέχεται να πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 10, σημείο 3, της οδηγίας για τη μητρότητα, δεν φαίνεται να ανταποκρίνεται στις επιταγές του άρθρου 10, σημείο 1.

88. Ως εκ τούτου, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 10 της οδηγίας για τη μητρότητα επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να παρέχουν στις εγκύους εργαζόμενες προστασία τόσο από την ίδια την απόλυση (προκειμένου να συμμορφωθούν προς τις υποχρεώσεις που υπέχουν από το άρθρο 10, σημείο 1) όσο και από τις επιπτώσεις απολύσεως η οποία, μολονότι απαγορεύεται από το άρθρο 10, σημείο 1, εντούτοις έλαβε χώρα (προκειμένου να συμμορφωθούν προς τις υποχρεώσεις που υπέχουν από το άρθρο 10, σημείο 3).

Ερώτημα 4

89. Με το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να διασφαλίζουν νομοθετικά ότι, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, οι έγκυες εργαζόμενες διατηρούν κατά προτεραιότητα τη θέση εργασίας τους στην επιχείρηση όπου εργάζονται.

90. Η Bankia, η Ισπανία και η Επιτροπή δίνουν αρνητική απάντηση.

91. Το συγκεκριμένο ερώτημα αφορά τη δυνατότητα «παραμονής στην επιχείρηση», ενώ το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα αφορούσε την «τοποθέτηση σε άλλη θέση εργασίας». Οι δύο αυτές έννοιες δεν είναι συνώνυμες. Εάν η θέση που η έγκυος εργαζομένη καταλαμβάνει καταργηθεί, η έγκυος μπορεί να τοποθετηθεί σε άλλη θέση μόνο εάν μια τέτοια θέση είναι κενή (ή εάν μπορεί να κενωθεί θέση με τη μετάθεση άλλου εργαζομένου και, στη συνέχεια, να τοποθετηθεί στην κενή αυτή θέση). Η «παραμονή στην επιχείρηση» έχει την έννοια ότι η έγκυος εργαζομένη θα συνεχίσει, σε κάθε περίπτωση, να εργάζεται στην επιχείρηση. Η παραμονή είναι δυνατό να επιτευχθεί με την τοποθέτησή της σε άλλη κενή θέση· αλλά μπορεί επίσης να σημαίνει την επανατοποθέτησή της σε άλλη θέση με ταυτόχρονη απόλυση του εργαζομένου που κατείχε μέχρι εκείνη τη στιγμή τη θέση αυτή· ή διατήρησή της στη ίδια θέση και κατάργηση μιας άλλης θέσεως με ταυτόχρονη απόλυση του

⁷² Απόφαση της 11ης Οκτωβρίου 2007 (C-460/06, EU:C:2007:601, σκέψη 33).

⁷³ Βλ. σημείο 12 των παρουσών προτάσεων.

εργαζομένου που την κατέχει. Επομένως, η υποχρέωση για «παραμονή στην επιχείρηση» παρέχει ευρύτερη προστασία στην έγκυο εργαζομένη σε σύγκριση με την υποχρέωση του εργοδότη να επιδιώξει απλώς την «τοποθέτηση σε άλλη θέση εργασίας». Το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η οδηγία για τη μητρότητα απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίζουν νομοθετικές διατάξεις προκειμένου να εξασφαλίζουν την «προτεραιότητα» των εγκύων εργαζομένων σε σχέση με άλλες κατηγορίες εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Δεν διερωτάται αν υπάρχει απόλυτη υποχρέωση παραμονής· και σπεύδω να επισημάνω ότι, δεδομένης της παρεκκλίσεως του άρθρου 10, σημείο 1, για τις «εξαιρετικές περιπτώσεις», είναι σαφές ότι η οδηγία για τη μητρότητα δεν επιβάλλει καμία τέτοια απόλυτη υποχρέωση.

92. Ως αφετηρία για την απάντηση στο ερώτημα αυτό λαμβάνω τον προστατευτικό σκοπό της οδηγίας για τη μητρότητα, την απαγόρευση απολύσεως που περιέχεται στο άρθρο 10, σημείο 1, της ίδιας οδηγίας και την περιορισμένη παρέκκλιση που το άρθρο αυτό προβλέπει, επιτρέποντας την απόλυση εγκύων εργαζομένων μόνο σε «εξαιρετικές περιπτώσεις». Αν υποθεθεί ότι τα στοιχεία αυτά έχουν μεταφερθεί ορθώς στην εσωτερική έννομη τάξη, η προκύπτουσα εθνική νομοθεσία θα πρέπει κανονικά να εξασφαλίζει ότι μια έγκυος εργαζομένη παραμένει στην εργασία της σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

93. Συναφώς, αν η εθνική νομοθεσία ή πρακτική *προβλέπει* ρητώς –στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που διέπουν τις ομαδικές απολύσεις– την κατά προτεραιότητα παραμονή στην επιχείρηση άλλων συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων (όπως είναι οι εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη ή τα άτομα με αναπηρία), υπάρχει ο ενδεχόμενος κίνδυνος τόσο ο εργοδότης όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να παραβλέψουν άθελά τους τις απαιτήσεις του «κοινού» εθνικού δικαίου που προστατεύει τις εγκύους εργαζόμενες από την απόλυση εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις. Εάν αυτό συμβεί και απολυθεί έγκυος εργαζομένη, επειδή απλώς και μόνο εφαρμόστηκαν τα γενικά κριτήρια που έχουν συμφωνηθεί για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις, η απόλυση της εργαζομένης θα είναι παράνομη.

94. Τούτου δοθέντος, η οδηγία για τη μητρότητα δεν περιέχει χωριστή απαίτηση η οποία να επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν ειδική αυτοτελή διάταξη η οποία να προβλέπει «κατά προτεραιότητα παραμονή» των εγκύων εργαζομένων στην επιχείρηση σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Ούτε στην οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις (όπως είναι αναμενόμενο) προβλέπεται αντίστοιχη υποχρέωση.

95. Στο σημείο αυτό, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο κλήθηκε να απαντήσει ανάλογο ερώτημα στην υπόθεση *Jiménez Melgar*, η οποία αφορούσε τη μη ανανέωση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου εγκύου εργαζομένης⁷⁴. Σε εκείνη την υπόθεση, ένα από τα επίδικα ζητήματα ήταν αν, «επιτρέποντας παρεκκλίσεις από την απαγόρευση απολύσεως των εγκύων [...] εργαζομένων στις περιπτώσεις “που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές”, το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας [για τη μητρότητα] υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εξειδικεύσουν τους λόγους απολύσεως των εργαζομένων αυτών». Το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 10, σημείο 1, δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να εξειδικεύουν τους λόγους απολύσεως αυτών των εργαζομένων γυναικών· ωστόσο, δεδομένου ότι η οδηγία για τη μητρότητα περιείχε τα κατώτατα όρια μέτρων προστασίας, ουδόλως απέκλειε την ευχέρεια των κρατών μελών, εφόσον το επιθυμούσαν, να διασφαλίζουν υψηλότερη προστασία στις εν λόγω εργαζόμενες γυναίκες⁷⁵.

74 Απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, *Jiménez Melgar* (C-438/99, EU:C:2001:509). Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο διαπίστωσε (στη σκέψη 47) ότι, «μολονότι η απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας [για τη μητρότητα] έχει εφαρμογή τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις συναφθείσες για ορισμένο χρόνο, η μη ανανέωση μιας τέτοιας συμβάσεως, κατά την προβλεπόμενη λήξη της ισχύος της, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως απόλυση απαγορευόμενη από την εν λόγω διάταξη. Ωστόσο, στο μέτρο που η μη ανανέωση μιας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου αιτιολογείται από την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης, συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, αντίθετη προς τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207».

75 Απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, *Jiménez Melgar* (C-438/99, EU:C:2001:509, σκέψεις 37 και 38).

96. Εφαρμόζοντας στην υπό κρίση υπόθεση την ίδια ακριβώς συλλογιστική, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να προβλέπουν ειδική διάταξη προκειμένου οι έγκυες εργαζόμενες να παραμένουν κατά προτεραιότητα στην επιχείρηση σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια θεσπίσεως τέτοιας διατάξεως προς ενίσχυση της παρεχόμενης προστασίας ή για λόγους ασφάλειας δικαίου, εφόσον το επιθυμούν.

Ερώτημα 5

97. Με το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς το αν πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 10, σημείο 2, της οδηγίας για τη μητρότητα έγγραφο καταγγελίας, όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, με το οποίο απολύεται έγκυος εργαζόμενη στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων, στην περίπτωση που σε αυτό δεν γίνεται αναφορά σε εξαιρετικούς λόγους που να δικαιολογούν την απόλυσή της, επιπλέον των λόγων που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις.

98. Η Ισπανία και η Επιτροπή έδωσαν καταφατική απάντηση. Η Bankia ισχυρίστηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι αρκεί να ενημερωθεί η εργαζόμενη για τους λόγους απολύσεώς της γραπτώς.

99. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις προβλέπει ότι οι ομαδικές απολύσεις το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια δημόσια αρχή ισχύουν το νωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση στην εν λόγω αρχή, τούτο δε με την επιφύλαξη των διατάξεων που δίδουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποίησης.

100. Το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας για τη μητρότητα κατοχυρώνει ένα τέτοιο ακριβώς ατομικό δικαίωμα για τις εγκύους εργαζόμενες. Για να παράγει αποτελέσματα, η προειδοποίηση καταγγελίας πρέπει (i) να γίνεται γραπτώς και (ii) να δικαιολογείται δεόντως. Το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα αφορά το δεύτερο στοιχείο.

101. Είμαι της γνώμης ότι η φράση «να δικαιολογήσει δεόντως» έχει την έννοια ότι, πρώτον, στο έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να δικαιολογείται η απόλυση και, δεύτερον ότι οι λόγοι της απολύσεως πρέπει να συνάδουν με τις απαιτήσεις της οδηγίας για τη μητρότητα.

102. Οι σχετικές απαιτήσεις της οδηγίας για τη μητρότητα εμπεριέχονται στην παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως του άρθρου 10, σημείο 1. Επομένως, η προειδοποίηση καταγγελίας πρέπει να αναφέρει τα πραγματικά περιστατικά και τη συλλογιστική στην οποία βασίζεται ο εργοδότης προκειμένου να δικαιολογήσει ότι η έγκυος εργαζόμενη την οποία σκοπεύει να απολύσει εμπίπτει στις «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με [την εγκυμοσύνη]» και επιτρέπουν την απόλυση εγκύου εργαζομένης.

103. Στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, δεν ικανοποιεί τις απαιτήσεις της οδηγίας έγγραφο καταγγελίας στο οποίο εκτίθενται απλώς οι γενικοί λόγοι για τις ομαδικές απολύσεις και τα κριτήρια επιλογής χωρίς να διευκρινίζεται αν η απόλυση εγκύου εργαζομένης είναι επιτρεπτή, επειδή, λόγω των ειδικών περιστάσεων των επίμαχων ομαδικών απολύσεων, συντρέχει «εξαιρετική περίπτωση».

104. Τι θα συμβεί αν ο εργοδότης λάβει γνώση ότι η θιγόμενη εργαζόμενη είναι έγκυος το πρώτον μετά την κοινοποίηση της απολύσεως; Θεωρώ ότι ο εργοδότης, μόλις λάβει γνώση του γεγονότος της εγκυμοσύνης, οφείλει να επανεξετάσει την απόλυση υπό το πρίσμα της απαγορεύσεως του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας για τη μητρότητα, όπως αυτή έχει μεταφερθεί στην εσωτερική νομοθεσία.

Μόνον εάν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι συγκεκριμένες ομαδικές απολύσεις εμπίπτουν στην κατηγορία των «εξαιρετικών περιπτώσεων» του άρθρου 10, σημείο 1, δύναται να εμμένει στην απόλυση. Υπό τις περιστάσεις αυτές, απαιτείται η κοινοποίηση νέας προειδοποιησέως καταγγελίας το οποίο πρέπει να πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 10, σημείο 2, της οδηγίας για τη μητρότητα.

105. Ως εκ τούτου, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι, προκειμένου η προειδοποίηση καταγγελίας να πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 10, σημείο 2, της οδηγίας για τη μητρότητα, θα πρέπει να γίνεται γραπτώς και στο έγγραφό της να δικαιολογείται δεόντως η συνδρομή εξαιρετικών περιστάσεων που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη και επιτρέπουν την απόλυση. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει αν αυτό συμβαίνει.

Πρόταση

106. Υπό το φως του συνόλου των ανωτέρω εκτιμήσεων, φρονώ ότι το Δικαστήριο πρέπει να απαντήσει στα ερωτήματα που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (ανώτερο δικαστήριο της Καταλονίας, Ισπανία) ως εξής:

- Οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 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, επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζομένης, δεν έχουν ακριβώς την ίδια έννοια με τη φράση «για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων» η οποία χρησιμοποιείται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις. Η ιδιαίτερη κατάσταση από την οποία προκαλούνται οι ομαδικές απολύσεις μπορεί, όταν το δικαιολογούν οι περιστάσεις, να χαρακτηριστεί ως «εξαιρετική περίπτωση» κατά την έννοια της πρώτης διατάξεως. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει αν αυτό συμβαίνει.
- Το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι η παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει η διάταξη αυτή δεν ισχύει στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων στην περίπτωση που υπάρχει εύλογη δυνατότητα τοποθετήσεως της εγκύου εργαζομένης σε άλλη κατάλληλη θέση. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει αν αυτό συμβαίνει.
- Το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να παρέχουν στις εγκύους εργαζόμενες προστασία τόσο από την ίδια την απόλυση (προκειμένου να συμμορφωθούν προς τις υποχρεώσεις που υπέχουν από το άρθρο 10, σημείο 1) όσο και από τις επιπτώσεις απολύσεως η οποία, μολονότι απαγορεύεται από το άρθρο 10, σημείο 1, εντούτοις έλαβε χώρα (προκειμένου να συμμορφωθούν προς τις υποχρεώσεις που υπέχουν από το άρθρο 10, σημείο 3).
- Το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να προβλέπουν ειδική διάταξη προκειμένου οι έγκυες εργαζόμενες να παραμένουν κατά προτεραιότητα στην επιχείρηση σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια θεσπίσεως τέτοιας διατάξεως προς ενίσχυση της παρεχόμενης προστασίας ή για λόγους ασφάλειας δικαίου, εφόσον το επιθυμούν.
- Προκειμένου η προειδοποίηση καταγγελίας να πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 10, σημείο 2, της οδηγίας για τη μητρότητα, θα πρέπει να γίνεται γραπτώς και στο έγγραφό της να δικαιολογείται δεόντως η συνδρομή εξαιρετικών περιστάσεων που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη και επιτρέπουν την απόλυση. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εξακριβώσει αν αυτό συμβαίνει.