



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 22ας Φεβρουαρίου 2018\*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 92/85/ΕΟΚ – Μέτρα που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων – Άρθρο 2, στοιχείο α' – Άρθρο 10, σημεία 1 έως 3 – Απαγόρευση απολύσεως εργαζομένης από την αρχή της εγκυμοσύνης της ως το τέλος της άδειας μητρότητας – Πεδίο εφαρμογής – Εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση της συγκεκριμένης εργαζομένης – Οδηγία 98/59/ΕΚ – Ομαδικές απολύσεις – Άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α' – Λόγοι που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων – Απόλυση εγκύου εργαζομένης στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων – Αιτιολόγηση της απολύσεως – Κατά προτεραιότητα διατήρηση της θέσεως της εργαζομένης – Κατά προτεραιότητα τοποθέτηση σε άλλη θέση εργασίας»

Στην υπόθεση C-103/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (ανώτερο δικαστήριο της Καταλονίας, Ισπανία) με απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 19 Φεβρουαρίου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

**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),**

παρισταμένου του:

**Ministerio Fiscal,**

\* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους L. Bay Larsen, πρόεδρο τμήματος, J. Malenovský, M. Safjan (εισηγητή), D. Šváby και M. Βηλαρά, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: M. Ferreira, κύρια διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 26ης Ιανουαρίου 2017,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Bankia SA, εκπροσωπούμενη από την C. Rodríguez Elias και τον V. García González, abogados,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις M. J. García-Valdecasas Dorrego και A. Gavela Llopis,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις C. Valero, A. Szmytkowska και S. Pardo Quintillán,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017,

εκδίδει την ακόλουθη

**Απόφαση**

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 10, σημεία 1 και 2, 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ 1992, L 348, σ. 1), καθώς και του άρθρου 1 παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 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).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, της Jessica Porras Guisado και, αφετέρου, της Bankia SA, διαφόρων επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων και του Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (ταμείο εγγυήσεως μισθών, Ισπανία), σχετικά με τη νομιμότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της J. Porras Guisado, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της.

## Το νομικό πλαίσιο

### Το δίκαιο της Ένωσης

#### Η οδηγία 92/85

- 3 Η πρώτη, έβδομη, όγδοη και δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85 έχουν ως εξής:

«[Εκτιμώντας] ότι το άρθρο 118 Α της Συνθήκης [ΕΟΚ] προβλέπει ότι το Συμβούλιο θεσπίζει, με οδηγίες, τις ελάχιστες προδιαγραφές για να προωθήσει την καλύτερευση ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων·

[...]

[εκτιμώντας] ότι η οδηγία 89/391/ΕΟΚ 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)], προβλέπει, στο άρθρο 15, ότι οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα·

[εκτιμώντας] ότι οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους·

[...]

[εκτιμώντας] ότι ο κίνδυνος απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάσταση τους μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στην ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων και ότι πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση απόλυσης».

- 4 Το άρθρο 1 της οδηγίας 92/85, το οποίο επιγράφεται «Στόχος», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δέκατη ειδική οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων.»

- 5 Το άρθρο 2 της οδηγίας 92/85, το οποίο επιγράφεται «Ορισμοί», ορίζει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

- α) έγκυος εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική·
- β) λεχώνα εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της λοχείας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική·
- γ) γαλουχούσα εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.»

6 Το άρθρο 10 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Απαγόρευση απόλυσης», ορίζει τα εξής:

«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 κατάστασή 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.»

*Η οδηγία 98/59*

7 Οι αιτιολογικές σκέψεις 2 έως 4 και 7 της οδηγίας 98/59 έχουν ως εξής:

«(2) [εκτιμώντας] ότι επιβάλλεται η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας·

(3) [εκτιμώντας] ότι, παρά τη συγκλίνουσα εξέλιξη, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διατάξεων που ισχύουν στα κράτη μέλη της Κοινότητας, 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·

(4) [εκτιμώντας] ότι οι διαφορές αυτές δύνανται να έχουν άμεση επίπτωση στη λειτουργία της κοινής αγοράς·

[...]

(7) [εκτιμώντας] ότι είναι, κατά συνέπεια, αναγκαίο να προωθηθεί η προσέγγιση αυτή με στόχο την πρόοδο κατά την έννοια του άρθρου 117 της Συνθήκης [ΕΟΚ]».

- 8 Το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής», ορίζει στην παράγραφο 1, στοιχείο α', τα εξής:

«Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

α) 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 εργαζομένους,

– τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζομένους,

– τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζομένους,

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές».

- 9 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο τιτλοφορείται «Ενημέρωση και διαβούλευση», ορίζει, στις παραγράφους 1 έως 3, τα εξής:

«1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

3. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων:

α) να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) εν πάση περιπτώσει, να τους ανακοινώνει εγγράφως:

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,

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,

vi) την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημίωσης απολύσεως, εκτός εκείνης που απορρέει από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο τουλάχιστον των στοιχείων της γραπτής ανακοίνωσης που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο β) σημεία i) έως v).»

### *Το ισπανικό δίκαιο*

- 10 Το άρθρο 51 του texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (κωδικοποιημένο κείμενο του εργατικού κώδικα, που εγκρίθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995), της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), όπως ίσχυε κατά τον κρίσιμο χρόνο για τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης (στο εξής: εργατικός κώδικας), το οποίο αφορά τις ομαδικές απολύσεις, ορίζει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς του [εργατικού κώδικα], ως ομαδική απόλυση νοείται η λύση συμβάσεων εργασίας για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους που αφορούν την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν, εντός περιόδου ενενήντα ημερών, η λύση αφορά τουλάχιστον:

- a) 10 εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζομένους·
- b) 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 300 εργαζομένους·
- c) 30 εργαζομένους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 300 εργαζομένους.

Θεωρείται ότι συντρέχουν οικονομικοί λόγοι, όταν η δυσμενής οικονομική κατάσταση συνάγεται από τις οικονομικές επιδόσεις της επιχείρησης, όπως, για παράδειγμα, από υφιστάμενες ή προβλεπόμενες ζημιές ή από τη συνεχή μείωση των τακτικών εσόδων ή πωλήσεων. Εν πάση περιπτώσει, η μείωση θεωρείται συνεχής στην περίπτωση που, επί τρία διαδοχικά τρίμηνα αναφοράς, το σύνολο των αντιστοιχούντων σε κάθε τρίμηνο τακτικών εσόδων ή πωλήσεων είναι μικρότερο από το σύνολο του αντίστοιχου τριμήνου του προηγούμενου έτους.

[...]

2. Πριν τις ομαδικές απολύσεις πρέπει να προηγείται περίοδος διαβουλεύσεων με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων μέγιστης διάρκειας 30 ημερολογιακών ημερών ή 15 ημερών για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Οι διαβουλεύσεις με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων πρέπει να αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες αμβλύνσεως των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα όπως μέτρα επαγγελματικής επανεντάξεως ή ενέργειες επιμορφώσεως ή επανακαταρτίσεως με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας. Οι διαβουλεύσεις διεξάγονται στο πλαίσιο ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, εξυπακουμένου ότι, αν η επιχείρηση έχει περισσότερα υποκαταστήματα, περιορίζεται μόνο στα υποκαταστήματα τα οποία αφορά η διαδικασία ομαδικής απολύσεως. [...]

[...]

Η γνωστοποίηση της ενάρξεως των διαβουλεύσεων γίνεται με έγγραφο το οποίο απευθύνει ο εργοδότης στους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων, αντίγραφο δε αυτού αποστέλλεται στην επιθεώρηση εργασίας. Το εν λόγω έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής σημεία:

- a) διευκρίνιση των λόγων για τους οποίους γίνονται οι ομαδικές απολύσεις σύμφωνα προς όσα ορίζει η παράγραφος 1·
- b) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων·
- c) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους·
- d) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις·



- e) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν·
- f) αντίγραφο της ανακοινώσεως της διευθύνσεως της επιχειρήσεως προς τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σχετικά με την πρόθεση κινήσεως διαδικασίας ομαδικής απολύσεως·
- g) τα ονοματεπώνυμα των εκπροσώπων των εργαζομένων που μετέχουν στην ειδική διαπραγματευτική ομάδα ή μνεία της μη συγκροτήσεως της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας εντός των νομίμων προθεσμιών·

[...]

5. Στις περιπτώσεις του παρόντος άρθρου, οι νόμιμοι εκπρόσωποι των εργαζομένων διατηρούν κατά προτεραιότητα τη θέση εργασίας τους στην επιχείρηση. Με συλλογική σύμβαση ή συμφωνία που συνάπτεται κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων μπορεί να ορίζεται ότι προτεραιότητα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας έχουν και άλλες ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία ή τα άτομα με αναπηρία.

[...]»

- 11 Το άρθρο 52 του εργατικού κώδικα, που αφορά τη λύση της συμβάσεως για αντικειμενικούς λόγους, προβλέπει τα εξής:

«Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί:

[...]

- c) όταν συντρέχει ένας από τους λόγους του άρθρου 51, παράγραφος 1, του [εργατικού κώδικα] και εφόσον λύνονται οι συμβάσεις εργασίας μικρότερου αριθμού εργαζομένων από αυτόν που προβλέπει η διάταξη αυτή.

[...]»

- 12 Το άρθρο 53 του εργατικού κώδικα, που αφορά τον τύπο που πρέπει να τηρείται για τη λύση της συμβάσεως εργασίας για αντικειμενικούς λόγους καθώς και τα αποτελέσματά της, έχει ως εξής:

«1. Η σύναψη της συμφωνίας λύσεως της συμβάσεως εργασίας στο πλαίσιο των διατάξεων του προηγούμενου άρθρου υπόκειται στις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- a) γραπτή γνωστοποίηση του λόγου λύσεως της συμβάσεως στον εργαζόμενο,
- b) καταβολή στον εργαζόμενο, συγχρόνως με τη γραπτή γνωστοποίηση, αποζημιώσεως της οποίας το ποσό αντιστοιχεί σε μισθό 20 ημερών ανά έτος υπηρεσίας, όπου τα μικρότερα του έτους χρονικά διαστήματα υπολογίζονται σε αναλογία με τους συμπληρωθέντες μήνες, με ανώτατο όριο 12 μηνιαίους μισθούς.

Εάν η απόφαση περί απολύσεως βάσει του άρθρου 52, στοιχείο c, [του εργατικού κώδικα] στηρίζεται σε οικονομικούς λόγους και η οικονομική αυτή κατάσταση κωλύει την καταβολή στον εργαζόμενο της αποζημιώσεως του προηγούμενου εδαφίου, ο εργοδότης μπορεί να μην την καταβάλει μνημονεύοντας την αδυναμία καταβολής στη γραπτή γνωστοποίηση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργαζομένου να ζητήσει την καταβολή της αποζημιώσεως κατά την ημέρα λύσεως της συμβάσεως.

- c) τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης 15 ημερών από την κοινοποίηση στον εργαζόμενο της ατομικής γνωστοποίησης έως τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Στην περίπτωση του άρθρου 52, στοιχείο c, αντίγραφο της γραπτής προειδοποίησης κοινοποιείται προς ενημέρωση στους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων·

[...]

3. Κατά της απόφασης περί απολύσεως μπορεί να ασκηθεί αγωγή, όπως και στις περιπτώσεις απολύσεως λόγω υπαιτιότητας του εργαζομένου.

4. Η απόφαση του εργοδότη για απόλυση είναι απολύτως άκυρη και η ακυρότητα αυτή λαμβάνεται αυτεπαγγέλτως υπόψη από το δικαστήριο όταν οφείλεται σε απαγορευόμενους από το Σύνταγμα ή τον νόμο λόγους διακρίσεως ή όταν γίνεται κατά προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου.

Η απόφαση περί απολύσεως είναι επίσης άκυρη στις εξής περιπτώσεις:

- a) όταν λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας για τους προβλεπόμενους στο άρθρο 45, παράγραφος 1, στοιχείο d, [του εργατικού κώδικα] λόγους μητρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κινδύνου κατά τη διάρκεια της γαλουχίας, ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή τη γαλουχία, υιοθεσίας, αναδοχής ή πατρότητας ή όταν η απόλυση κοινοποιείται σε ημερομηνία τέτοια ώστε ο χρόνος προειδοποίησης να λήγει εντός της περιόδου αναστολής·
- b) όταν αφορά έγκυο εργαζόμενη, από την αρχή της εγκυμοσύνης έως την έναρξη της περιόδου αναστολής του προηγούμενου στοιχείου, ή εργαζόμενο που ζήτησε ή έχει λάβει μία από τις άδειες του άρθρου 37, παράγραφοι 4, 4 bis και 5 [, του εργατικού κώδικα], ή εργαζόμενο που ζήτησε προσωρινή απαλλαγή από τα καθήκοντα ή έχει τύχει τέτοιας απαλλαγής σύμφωνα με το άρθρο 46, παράγραφος 3 [, του εργατικού κώδικα]· όταν αφορά εργαζομένη θύμα έμφυλης βίας λόγω ασκήσεως των δικαιωμάτων της για μείωση ή διευθέτηση του ωραρίου εργασίας της, για γεωγραφική κινητικότητα, για μεταβολή του τόπου εργασίας ή για αναστολή της συμβάσεως εργασίας, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπει [ο εργατικός κώδικας]·
- c) όταν αφορά εργαζόμενο που επανήλθε στη θέση εργασίας του μετά το πέρας περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή πατρότητας, εφόσον δεν έχουν παρέλθει εννέα μήνες από τη γέννηση, την υιοθεσία ή την αναδοχή του ανηλίκου.

Τα οριζόμενα στα προηγούμενα εδάφια δεν έχουν εφαρμογή αν, στις περιπτώσεις αυτές, η απόφαση περί απολύσεως κριθεί δικαιολογημένη για λόγους άσχετους προς την εγκυμοσύνη ή την άσκηση των δικαιωμάτων αδειών και προσωρινής απαλλαγής από τα καθήκοντα που αναφέρονται ανωτέρω.

Η απόφαση περί απολύσεως θεωρείται δικαιολογημένη, εφόσον αποδειχθεί ο λόγος στον οποίο οφείλεται και πληρούνται οι προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου. Στις λοιπές περιπτώσεις, η απόλυση κηρύσσεται αδικαιολόγητη.

Η μη τήρηση χρόνου προειδοποίησης ή η συγγνωστή πλάνη κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης δεν επισύρουν το αδικαιολόγητο της απολύσεως, με την επιφύλαξη της υποχρεώσεως του εργοδότη να καταβάλει τους μισθούς του χρονικού αυτού διαστήματος ή το ορθό ποσό της αποζημίωσης, τούτο δε ανεξαρτήτως των λοιπών συνεπειών.



5. Η απόφαση της δικαστικής αρχής με την οποία η απόφαση περί απολύσεως κηρύσσεται άκυρη, δικαιολογημένη ή αδικαιολόγητη έχει τα αποτελέσματα που προβλέπονται για την απόλυση λόγω υπαιτιότητας του εργαζομένου, υπό την επιφύλαξη των κατωτέρω:

- a) όταν η απόφαση περί απολύσεως κηρύσσεται δικαιολογημένη, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να του καταβληθεί η αποζημίωση της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, ή να τη διατηρήσει αν αυτή του έχει ήδη καταβληθεί, και θεωρείται ότι είναι άνεργος για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του·
- b) όταν η απόφαση περί απολύσεως κηρύσσεται αδικαιολόγητη και ο εργοδότης επαναπροσλαμβάνει τον εργαζόμενο, ο εργαζόμενος οφείλει να επιστρέψει την αποζημίωση που του καταβλήθηκε. Στην περίπτωση που αντί επαναπροσλήψεως καταβάλλεται χρηματική αντιστάθμιση, αφαιρείται από αυτήν το ποσό της καταβληθείσας αποζημίωσης.»

13 Το άρθρο 55 του εργατικού κώδικα, το οποίο αφορά τον τύπο και τις συνέπειες της απόλυσεως λόγω υπαιτιότητας του εργαζομένου, προβλέπει, στις παραγράφους 5 και 6, τα εξής:

«5. Η απόλυση είναι άκυρη όταν οφείλεται σε απαγορευόμενους από το Σύνταγμα ή τον νόμο λόγους διακρίσεως ή όταν γίνεται κατά προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου.

Η απόλυση είναι επίσης άκυρη στις εξής περιπτώσεις:

- a) όταν λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας για τους προβλεπόμενους στο άρθρο 45, παράγραφος 1, στοιχείο d, [του εργατικού κώδικα] λόγους μητρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κινδύνου κατά τη διάρκεια της γαλουχίας, ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή τη γαλουχία, υιοθεσίας, αναδοχής ή πατρότητας ή όταν η απόλυση κοινοποιείται σε ημερομηνία τέτοια ώστε ο χρόνος προειδοποιήσεως να λήγει εντός της περιόδου αναστολής·
- b) όταν αφορά έγκυο εργαζόμενη, από την αρχή της εγκυμοσύνης έως την έναρξη της περιόδου αναστολής του προηγούμενου στοιχείου, ή εργαζόμενο που ζήτησε ή έχει λάβει μία από τις άδειες του άρθρου 37, παράγραφοι 4, 4 bis και 5 [, του εργατικού κώδικα], ή εργαζόμενο που ζήτησε προσωρινή απαλλαγή από τα καθήκοντα ή έχει τύχει τέτοιας απαλλαγής σύμφωνα με το άρθρο 46, παράγραφος 3 [, του εργατικού κώδικα]: όταν αφορά εργαζόμενη θύμα έμφυλης βίας λόγω ασκήσεως των δικαιωμάτων της για μείωση ή διευθέτηση του ωραρίου εργασίας της, για γεωγραφική κινητικότητα, για μεταβολή του τόπου εργασίας ή για αναστολή της συμβάσεως εργασίας, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπει [ο εργατικός κώδικας]·
- c) όταν αφορά εργαζόμενο που επανήλθε στη θέση εργασίας του μετά το πέρας περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή πατρότητας, εφόσον δεν έχουν παρέλθει εννέα μήνες από τη γέννηση, την υιοθεσία ή την αναδοχή του ανηλίκου.

Τα οριζόμενα στα προηγούμενα εδάφια δεν έχουν εφαρμογή αν, στις περιπτώσεις αυτές, η απόλυση κριθεί δικαιολογημένη για λόγους άσχετους προς την εγκυμοσύνη ή την άσκηση των δικαιωμάτων αδειών και προσωρινής απαλλαγής από τα καθήκοντα που αναφέρονται ανωτέρω.

6. Η ακυρότητα της απολύσεως έχει ως αποτέλεσμα την άμεση επαναπρόσληψη του εργαζομένου, με καταβολή των μη εισπραχθέντων μισθών.»

14 Το άρθρο 13 του 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 (βασιλικό διάταγμα 1483/2012, για την έγκριση του κανονισμού σχετικά με διαδικασίες ομαδικών απολύσεων, αναστολής των συμβάσεων και μείωσης του ημερήσιου ωραρίου), της 29ης Οκτωβρίου 2012 (BOE αριθ. 261, της 30ής Οκτωβρίου 2012, σ. 76292), ορίζει τα εξής:

«1. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 51, παράγραφος 5, και του άρθρου 68, στοιχείο b, του [εργατικού κώδικα] και του άρθρου 10, παράγραφος 3, του Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(οργανικός νόμος 11/1985 για τη συνδικαλιστική ελευθερία)], της 2ας Αυγούστου 1985, οι θέσεις εργασίας των νομίμων εκπροσώπων των εργαζομένων διατηρούνται κατά προτεραιότητα στην επιχείρηση σε σχέση με τις θέσεις εργασίας των λοιπών εργαζομένων τους οποίους αφορά η διαδικασία ομαδικής απόλυσεως.

2. Προτεραιότητα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας έχουν και άλλες ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία ή τα άτομα με αναπηρία, όταν αυτό ορίζεται σε συλλογική σύμβαση ή στη συμφωνία που συνάπτεται κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων.

3. Η απόλυση εργαζομένων οι οποίοι έχουν προτεραιότητα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας τους στην επιχείρηση πρέπει να αιτιολογείται στην κατά το άρθρο 12 τελική απόφαση για την ομαδική απόλυση των εργαζομένων.»

15 Το άρθρο 122, παράγραφος 2, του Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (νόμος 36/2011 περί δικαστηρίων εργατικών διαφορών), της 10ης Οκτωβρίου 2011 (BOE αριθ. 245, της 11ης Οκτωβρίου 2011, σ. 106584), όπως ίσχυε κατά τον κρίσιμο χρόνο για τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης, ορίζει τα εξής:

«Η απόφαση περί απόλυσεως είναι άκυρη:

[...]

b) όταν έχει ληφθεί κατά καταστρατήγηση του νόμου διά της αποφυγής των κανόνων για τις ομαδικές απολύσεις, στις περιπτώσεις στις οποίες αναφέρεται το άρθρο 51, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο [του εργατικού κώδικα].

c) όταν λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας για τους προβλεπόμενους στο άρθρο 45, παράγραφος 1, στοιχείο d, [του εργατικού κώδικα] λόγους μητρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κινδύνου κατά τη διάρκεια της γαλουχίας, ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη, τον τοκετό ή τη γαλουχία, υιοθεσίας, αναδοχής ή πατρότητας ή όταν η απόλυση κοινοποιείται σε ημερομηνία τέτοια ώστε ο χρόνος προειδοποίησεως να λήγει εντός της περιόδου αναστολής.

d) όταν αφορά έγκυο εργαζομένη, από την αρχή της εγκυμοσύνης έως την έναρξη της περιόδου αναστολής του στοιχείου c, ή εργαζόμενο που ζήτησε ή έχει λάβει μία από τις άδειες του άρθρου 37, παράγραφοι 4, 4 bis και 5 [, του εργατικού κώδικα], ή εργαζόμενο που ζήτησε προσωρινή απαλλαγή από τα καθήκοντα ή έχει τύχει τέτοιας απαλλαγής σύμφωνα με το άρθρο 46, παράγραφος 3 [, του εργατικού κώδικα]: όταν αφορά εργαζομένη θύμα έμφυλης βίας λόγω ασκήσεως των δικαιωμάτων της για μείωση ή διευθέτηση του ωραρίου εργασίας της, για γεωγραφική κινητικότητα, για μεταβολή του τόπου εργασίας ή για αναστολή της συμβάσεως εργασίας, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπει [ο εργατικός κώδικας].

e) όταν αφορά εργαζόμενο που επανήλθε στη θέση εργασίας του μετά το πέρας περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή πατρότητας, εφόσον δεν έχουν παρέλθει εννέα μήνες από τη γέννηση, την υιοθεσία ή την αναδοχή του ανηλίκου.

Τα οριζόμενα στα στοιχεία c, d και e δεν έχουν εφαρμογή αν, στις περιπτώσεις αυτές, η απόφαση περί απολύσεως κριθεί δικαιολογημένη για λόγους άσχετους προς την εγκυμοσύνη ή την άσκηση των δικαιωμάτων αδειών και προσωρινής απαλλαγής από τα καθήκοντα που αναφέρονται ανωτέρω.

[...]»

### **Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

- 16 Στις 18 Απριλίου 2006 η J. Porras Guisado προσλήφθηκε από την Bankia.
- 17 Στις 9 Ιανουαρίου 2013 άρχισε περίοδος διαβουλεύσεων μεταξύ της Bankia και των εκπροσώπων των εργαζομένων, ήτοι των επιχειρησιακών οργανώσεων των CCOO, UGT, ACCAM, SATE και CSICA, ενόψει ομαδικών απολύσεων.
- 18 Στις 8 Φεβρουαρίου 2013 η ειδική διαπραγματευτική ομάδα, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 2, του εργατικού κώδικα, κατέληξε σε συμφωνία σχετικά, μεταξύ άλλων, με τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, με την τροποποίηση των όρων εργασίας καθώς και με τη λειτουργική και γεωγραφική κινητικότητα (στο εξής: συμφωνία της 8ης Φεβρουαρίου 2013).
- 19 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, κατά το πρακτικό της συμφωνίας αυτής, για την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων με απευθείας επιλογή της επιχειρήσεως λαμβάνονται υπόψη τα εξής κριτήρια:
- «1) Το πεδίο εφαρμογής θα είναι η επαρχία και οι λειτουργικές μονάδες ή τμήματα των κεντρικών υπηρεσιών στις οποίες απασχολούνται οι εργαζόμενοι.
- [...]
- 2) Υπό την έννοια αυτή, κατόπιν αφαιρέσεως των θέσεων εργασίας τις οποίες αποφασίζει η επιχείρηση να καταργήσει συνεπεία της διαδικασίας προσχωρήσεως [στο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου] και χωρίς να προσμετρώνται τα πρόσωπα που εντάσσονται σε διαδικασίες γεωγραφικής κινητικότητας [και] αλλαγής θέσεως εργασίας για την κάλυψη των αναγκών που προκύπτουν από την εθελούσια έξοδο εργαζομένων [...], η εταιρία επιλέγει τα πρόσωπα τα οποία αφορά η ομαδική απόλυση εντός του οικείου τομέα, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα των διενεργηθεισών από αυτήν διαδικασιών αξιολογήσεως όσον αφορά τις δεξιότητες του εργαζομένου, οι οποίες είναι ενδεικτικές του δυναμικού του.»
- 20 Τα κριτήρια σχετικά με την προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας καθορίζονται στο ίδιο πρακτικό ως εξής:
- «1) Σε περίπτωση έγγαμου ζεύγους ή ζεύγους που τελεί σε ελεύθερη ένωση, μόνο ο ένας από τους δύο, κατ' επιλογήν τους, μπορεί να ληφθεί υπόψη, σύμφωνα με τις λειτουργικές ανάγκες και τα απαιτούμενα προσόντα, χωρίς να αποκλείεται η μετακίνηση σε άλλο τόπο να καταστεί αναγκαία στην περίπτωση αυτή.
- 2) Σε περίπτωση καταργήσεως της θέσεως εργαζομένων με ποσοστό αναπηρίας άνω του 33 %, το οποίο έχει καθοριστεί και πιστοποιηθεί από τους αρμόδιους φορείς κάθε αυτόνομης κοινότητας, η επιχείρηση θα εξετάσει την τοποθέτησή τους σε άλλη θέση, υπό τον όρο ότι η νέα θέση θα αντιστοιχεί στα προσόντα τους.»

- 21 Στις 13 Νοεμβρίου 2013 η Bankia κοινοποίησε στη J. Porras Guisado έγγραφο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, στο οποίο εκτίθενται τα εξής:

«Στη συγκεκριμένη περίπτωση της επαρχίας Βαρκελώνης, [Ισπανία,] 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 [στη συμφωνία της 8ης Φεβρουαρίου 2013].

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 8ης Φεβρουαρίου 2013 και αναπόσπαστο τμήμα της, 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 Την ίδια ημέρα με την κοινοποίηση του εγγράφου καταγγελίας, η J. Porras Guisado έλαβε από την Bankia χρηματικό ποσό, ως αποζημίωση.

- 23 Η J. Porras Guisado ήταν έγκυος κατά τον χρόνο της καταγγελίας.

- 24 Στις 9 Ιανουαρίου 2014 η ενδιαφερόμενη υπέβαλε αίτηση διεξαγωγής συμφιλιωτικής διαδικασίας, χωρίς η διαδικασία αυτή να έχει αποτέλεσμα.

- 25 Στις 3 Φεβρουαρίου 2014 η J. Porras Guisado άσκησε αγωγή, βάλλοντας κατά της απολύσεώς της, ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró (1ο μονομελές δικαστήριο εργατικών διαφορών της Mataró), το οποίο την απέρριψε με απόφαση της 25ης Φεβρουαρίου 2015.

- 26 Η J. Porras Guisado άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (ανώτερο δικαστήριο της Καταλονίας, Ισπανία).

- 27 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δεν αφορά την προστασία από τις διακρίσεις κατά την οδηγία 2006/54/EK 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 (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23). Με την αίτηση αυτή ζητείται, κατά το αιτούν δικαστήριο, να διευκρινιστεί αν η ισπανική ρύθμιση αποτελεί ορθή μεταφορά του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85, το οποίο απαγορεύει, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων, την απόλυση των εγκύων εργαζομένων.

- 28 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (ανώτερο δικαστήριο της Καταλονίας) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 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 “ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων” κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, αλλά συνιστούν αυστηρότερη προϋπόθεση;

- 2) Απαιτείται, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, προκειμένου να διαπιστωθεί η συνδρομή εξαιρετικών περιπτώσεων που δικαιολογούν την απόλυση εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, η θιγόμενη εργαζομένη 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 92/85, το οποίο απαγορεύει την απόλυση εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών 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 92/85 εθνική νομοθεσία, όπως η ισπανική, η οποία, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, δεν προβλέπει κατά προτεραιότητα παραμονή των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων στην οικεία επιχείρηση;
- 5) Συνάδει προς το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 εθνική νομοθεσία η οποία επιτρέπει την απόλυση εγκύου 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;»

## **Επί των προδικαστικών ερωτημάτων**

### ***Επί του παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως***

#### *Επί της τηρήσεως των εθνικών δικονομικών κανόνων*

- 29 Η Bankia υποστηρίζει ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι απαράδεκτη, επειδή το αιτούν δικαστήριο δεν τήρησε τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης, η J. Porras Guisado επικαλέστηκε την οδηγία 92/85 μόνο κατ' έφεση. Πλην όμως, κατά τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες, δεν μπορεί να γίνει δεκτή νέα βάση της αγωγής, διαφορετική από εκείνη που εκτέθηκε στο εισαγωγικό δικόγραφο.
- 30 Εν πάση περιπτώσει, κατά την Bankia, η J. Porras Guisado δεν νομιμοποιείται, σύμφωνα με τη νομολογία των ισπανικών δικαστηρίων, να αμφισβητήσει, στο πλαίσιο ατομικής αγωγής κατά της απολύσεώς της, τα κριτήρια προτεραιότητας όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας που συμφωνήθηκαν μεταξύ της Bankia και των εκπροσώπων των εργαζομένων και καταγράφονται στη συμφωνία της 8ης Φεβρουαρίου 2013.
- 31 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται, αφενός, ότι, στο πλαίσιο του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφανθεί ούτε επί της ερμηνείας των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ούτε επί του αν οι διατάξεις αυτές είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης και, αφετέρου, ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να διακριβώσει αν η απόφαση περί παραπομπής εκδόθηκε σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες περί οργάνωσης των δικαστηρίων και δικονομίας (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 32 Κατά συνέπεια, το επιχείρημα ότι δεν τηρήθηκαν οι εθνικοί δικονομικοί κανόνες δεν μπορεί να επισύρει, εν προκειμένω, την απόρριψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως ως απαράδεκτης.



*Επί του υποθετικού χαρακτήρα των προδικαστικών ερωτημάτων*

- 33 Η Bankia επισημαίνει ότι, κατά τον χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της, η J. Porras Guisado δεν την είχε πληροφορήσει για την εγκυμοσύνη της. Υπό τις συνθήκες αυτές και βάσει του ορισμού της έννοιας «έγκυος εργαζομένη» κατά το άρθρο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85, η εν λόγω οδηγία δεν έχει εφαρμογή στη διαφορά της κύριας δίκης. Κατά συνέπεια, τα ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο είναι υποθετικής φύσεως.
- 34 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, δεδομένου ότι η διαδικασία που προβλέπει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ συνιστά μέσο συνεργασίας μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων, τα ερωτήματα τα οποία αφορούν το δικαίω της Ένωσης είναι κατά τεκμήριο λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να απαντήσει σε προδικαστικό ερώτημα υποβληθέν από εθνικό δικαστήριο δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ μόνον όταν, ιδίως, οι απαιτήσεις σχετικά με το περιεχόμενο της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που προβλέπονται στο άρθρο 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου δεν τηρούνται ή όταν είναι πρόδηλο ότι η ερμηνεία ή η εκτίμηση του κύρους του κανόνα του δικαίου της Ένωσης που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης ή όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως (απόφαση της 28ης Μαρτίου 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 35 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο διευκρίνισε, όπως εκτίθεται στη σκέψη 27 της παρούσας αποφάσεως, ότι με την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ζητείται να διευκρινιστεί αν η ισπανική ρύθμιση αποτελεί ορθή μεταφορά του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85, το οποίο απαγορεύει, πλην εξαιρετικής περιπτώσεως, την απόλυση των εγκύων εργαζομένων.
- 36 Δεν αμφισβητείται ότι η J. Porras Guisado ήταν έγκυος κατά τον χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της. Εξάλλου, από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι η ενδιαφερόμενη υποστήριξε, στο πλαίσιο της εθνικής δίκης, ότι, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, είχε πληροφορήσει για την εγκυμοσύνη της τους συναδέλφους της και τους ανωτέρους της.
- 37 Υπό τις συνθήκες αυτές και ελλείψει οποιουδήποτε αντίθετου στοιχείου εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου, διαπιστώνεται ότι το εν λόγω δικαστήριο θεωρεί δεδομένη την εφαρμογή του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85 στην περίπτωση της J. Porras Guisado.
- 38 Κατά συνέπεια, δεν είναι πρόδηλο ότι τα υποβληθέντα ερωτήματα έχουν υποθετικό χαρακτήρα ή ότι δεν έχουν σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης.
- 39 Υπό τις συνθήκες αυτές, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να κριθεί παραδεκτή.

*Επί του πρώτου ερωτήματος*

- 40 Με το πρώτο ερώτημα το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει 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 «ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων» κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, αλλά συνιστούν αυστηρότερη προϋπόθεση.



- 41 Κατά το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή.
- 42 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 ορίζει ότι ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται οι απολύσεις στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν συνδέονται με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις ποσοτικής και χρονικής φύσεως (βλ. απόφαση της 10ης Δεκεμβρίου 2009, Rodríguez Mayorg κ.λπ., C-323/08, EU:C:2009:770, σκέψη 35).
- 43 Η έγκυος, γαλουχούσα ή λεχώνια εργαζομένη που απολύεται στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων ανήκει τόσο στον κύκλο των εργαζομένων που προστατεύονται δυνάμει της οδηγίας 92/85 όσο και σε εκείνον των εργαζομένων που προστατεύονται δυνάμει της οδηγίας 98/59. Ως εκ τούτου, πρέπει να απολαύει συγχρόνως των δικαιωμάτων που προβλέπουν οι οδηγίες αυτές, οι οποίες είναι συμπληρωματικές, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 53 των προτάσεών της.
- 44 Όσον αφορά τη συνδυασμένη εφαρμογή των εν λόγω οδηγιών, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση που επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζομένης στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων κατά την έννοια του άρθρου 1, σημείο 1, της οδηγίας 98/59.
- 45 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει σκοπό, όπως προκύπτει από τη δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής, να αποτρέψει τις ζημιογόνες επιπτώσεις στην ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων τις οποίες μπορεί να προκαλέσει ο κίνδυνος απολύσεως για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους.
- 46 Λαμβάνοντας 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 εργαζομένη να διακόψει εκουσίως την κύησή της, ο νομοθέτης της Ένωσης προέβλεψε με το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 ειδική προστασία για τη γυναίκα, απαγορεύοντας την απόλυση κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων μη απομένων της καταστάσεώς τους και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα δικαιολογήσει γραπτώς τους λόγους της απολύσεως (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψεις 60 και 61).
- 47 Συνεπώς, εάν η απόφαση περί απολύσεως ελήφθη για λόγους που συνδέονται κατ' ουσίαν με την κατάσταση εγκυμοσύνης της οικείας εργαζομένης, δεν συνάδει με την απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας αυτής (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 62).
- 48 Αντιθέτως, απόφαση περί απολύσεως που ελήφθη κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας για λόγους που δεν συνδέονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης δεν αντιβαίνει στο άρθρο 10, υπό τον όρον, πάντως, ότι ο εργοδότης δικαιολογεί δεόντως την απόλυση γραπτώς και ότι η απόλυση της οικείας εργαζομένης γίνεται δεκτή από την οικεία εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10, σημεία 1 και 2, της οδηγίας 92/85 (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 63).

- 49 Κατά συνέπεια, ο λόγος ή οι λόγοι που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων και για τους οποίους πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις, κατά την έννοια του άρθρου 1, σημείο 1, της οδηγίας 98/59, εμπίπτουν στις εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85.
- 50 Κατόπιν των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζομένης στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά την έννοια του άρθρου 1, σημείο 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59.

### ***Επί του πέμπτου ερωτήματος***

- 51 Με το πέμπτο ερώτημα, το οποίο πρέπει να εξεταστεί δεύτερο, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να απολύσει έγκυο εργαζομένη στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, εφόσον της κοινοποιηθούν μόνο οι λόγοι που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις χωρίς αναφορά στη συνδρομή εξαιρετικών περιπτώσεων.
- 52 Κατά το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας 92/85, σε περίπτωση που απολυθεί εργαζομένη κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς.
- 53 Συνεπώς, ο εργοδότης οφείλει να εκθέσει γραπτώς στην έγκυο εργαζομένη της οποίας τη σύμβαση εργασίας προτίθεται να καταγγείλει, ή ήδη κατήγγειλε, τους λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό της, για τους οποίους πραγματοποιεί ομαδικές απολύσεις κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59. Αυτοί οι λόγοι μπορούν να είναι, ιδίως, οικονομικοί ή τεχνικοί, ή να σχετίζονται με την οργάνωση ή την παραγωγή της επιχειρήσεως.
- 54 Επιπλέον, στον εργοδότη εναπόκειται να επισημάνει στην έγκυο εργαζομένη τα αντικειμενικά κριτήρια που καθορίστηκαν για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.
- 55 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο πέμπτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να απολύσει έγκυο εργαζομένη στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων χωρίς να της κοινοποιήσει άλλους λόγους πλην εκείνων που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις, υπό την προϋπόθεση ότι επισημαίνονται τα αντικειμενικά κριτήρια που καθορίστηκαν για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

### ***Επί του τρίτου ερωτήματος***

- 56 Με το τρίτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει, ως προληπτικό μέσο, την καταρχήν απαγόρευση της απολύσεως εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης, αλλά προβλέπει μόνο την ακυρότητα της απολύσεως όταν αυτή είναι παράνομη, ως επανορθωτικό μέσο.
- 57 Εν προκειμένω, υπενθυμίζεται ότι από το άρθρο 288 ΣΛΕΕ προκύπτει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν, κατά τη μεταφορά μιας οδηγίας, να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητά της, έχοντας όμως ευρεία διακριτική ευχέρεια όσον αφορά την επιλογή της μεθόδου και των μέσων για την εφαρμογή της. Κατά συνέπεια, η ελευθερία αυτή ουδόλως απαλλάσσει τα κράτη μέλη αποδέκτες της οδηγίας από την υποχρέωση να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας, σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο από αυτήν σκοπό (αποφάσεις της

6ης Οκτωβρίου 2010, Base κ.λπ., C-389/08, EU:C:2010:584, σκέψεις 24 και 25, καθώς και της 19ης Οκτωβρίου 2016, Ormaetxea Garai και Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, σκέψη 29).

- 58 Όσον αφορά το γράμμα του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85, αφενός, κατά το σημείο 1 του άρθρου αυτού, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για την καταρχήν απαγόρευση της απολύσεως των εργαζομένων αυτών γυναικών. Αφετέρου, το σημείο 3 του εν λόγω άρθρου προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες από τις επιπτώσεις απολύσεως η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1 του ίδιου άρθρου.
- 59 Συνεπώς, το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 διακρίνει ρητώς μεταξύ, αφενός, της προληπτικής προστασίας από την απόλυση αυτή καθεαυτήν και, αφετέρου, της επανορθωτικής προστασίας κατά των επιπτώσεων της απολύσεως. Ως εκ τούτου, για την ορθή μεταφορά του άρθρου αυτού απαιτείται τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τη διπλή αυτή προστασία.
- 60 Επισημαίνεται ότι η προληπτική προστασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων από την απόλυση έχει ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της οδηγίας 92/85.
- 61 Πράγματι, κατά τη δέκατη πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής, ο κίνδυνος απολύσεως για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στην ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων και πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση απολύσεώς τους.
- 62 Λαμβάνοντας 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 εργαζομένη να διακόψει εκουσίως την κύησή της, ο νομοθέτης της Ένωσης προέβλεψε με το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 ειδική προστασία για τη γυναίκα, απαγορεύοντας την απόλυση κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας (αποφάσεις της 14ης Ιουλίου 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, σκέψη 21, και της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 60).
- 63 Συνεπώς, λαμβανομένων υπόψη των επιδιωκόμενων με την οδηγία 92/85 σκοπών, ειδικότερα δε, των επιδιωκόμενων με το άρθρο 10 της οδηγίας σκοπών, η προστασία που παρέχει η διάταξη αυτή στις εγκύους, λεχώνες και γαλουχούσες 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 (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 11ης Οκτωβρίου 2007, Raquay, C-460/06, EU:C:2007:601, σκέψη 33).
- 64 Λαμβανομένου υπόψη ότι το ενδεχόμενο απολύσεως ενδέχεται να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, η επανορθωτική προστασία, ακόμα και στην περίπτωση που έχει ως αποτέλεσμα την επαναπρόσληψη της εργαζομένης και την καταβολή των μισθών που δεν καταβλήθηκαν λόγω της απολύσεως, δεν μπορεί να αντικαταστήσει την προληπτική προστασία.
- 65 Κατά συνέπεια, για τη διασφάλιση της ορθής μεταφοράς του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85 καθώς και της προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων έναντι του κινδύνου απολύσεως, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να περιορίζονται στην πρόβλεψη, ως επανορθωτικού μέσου, της ακυρότητας της απολύσεως αυτής όταν αυτή δεν είναι δικαιολογημένη.

66 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει, ως προληπτικό μέσο, την καταρχήν απαγόρευση της απολύσεως εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης, αλλά προβλέπει μόνο την ακυρότητα της απολύσεως όταν αυτή είναι παράνομη, ως επανορθωτικό μέσο.

### *Επί του δεύτερου και του τέταρτου ερωτήματος*

67 Με το δεύτερο και το τέταρτο ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού και τελευταία, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά την έννοια της οδηγίας 98/59, δεν προβλέπει, υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους όσον αφορά την τοποθέτησή τους σε άλλη θέση, η οποία να ισχύει πριν από τις ομαδικές αυτές απολύσεις.

68 Κατά το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, τα κράτη μέλη «λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται», προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας.

69 Όσον αφορά την ύπαρξη προτεραιότητας ως προς τη διατήρηση της θέσεως εργασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει στην απόφασή του ότι, κατά την ισπανική ρύθμιση, οι θέσεις εργασίας των νομίμων εκπροσώπων των εργαζομένων διατηρούνται κατά προτεραιότητα στην επιχείρηση σε σχέση με τις θέσεις εργασίας των λοιπών εργαζομένων τους οποίους αφορά η διαδικασία ομαδικής απολύσεως και ότι προτεραιότητα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας έχουν και άλλες ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι με οικογενειακά βάρη, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία ή τα άτομα με αναπηρία, όταν αυτό συμφωνείται στο πλαίσιο διαπραγματεύσεων.

70 Από τη ρύθμιση αυτή το αιτούν δικαστήριο συνάγει το συμπέρασμα ότι οι έγκυες εργαζόμενες έχουν προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση της θέσεως εργασίας τους μόνο όταν η προτεραιότητα αυτή έχει προκύψει από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το αιτούν δικαστήριο προσθέτει ότι είναι μεν δυνατή η απόλυση των εργαζομένων που έχουν προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση της θέσεως εργασίας τους, αλλά στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει την απόλυση με εξαιρετικούς λόγους οι οποίοι δεν ταυτίζονται με εκείνους που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις.

71 Εν προκειμένω, κατά την απάντηση που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζομένης στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά την έννοια του άρθρου 1, σημείο 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59.

72 Ως προς το ζήτημα αυτό, ομολογουμένως, όπως επισήμανε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οδηγία 92/85, και ιδίως το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας αυτής δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέπουν υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους ή όσον αφορά την τοποθέτησή τους σε άλλη θέση, η οποία να ισχύει πριν από τις ομαδικές απολύσεις.

73 Ωστόσο, η οδηγία αυτή, η οποία περιέχει τα κατώτατα όρια μέτρων προστασίας, ουδόλως αποκλείει την ευχέρεια των κρατών μελών να διασφαλίζουν υψηλότερη προστασία στις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, σκέψη 37).



74 Κατά συνέπεια, στο δεύτερο και το τέταρτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά την έννοια της οδηγίας 98/59, δεν προβλέπει, υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, ούτε προτεραιότητα όσον αφορά την τοποθέτησή τους σε άλλη θέση, η οποία να ισχύει πριν από τις ομαδικές αυτές απολύσεις, χωρίς να αποκλείεται όμως η ευχέρεια των κρατών μελών να διασφαλίσουν υψηλότερη προστασία στις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες.

### Επί των δικαστικών εξόδων

75 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπύπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την απόλυση εγκύου εργαζομένης στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά την έννοια του άρθρου 1, σημείο 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις.
- 2) Το άρθρο 10, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να απολύσει έγκυο στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων χωρίς να της κοινοποιήσει άλλους λόγους πλην εκείνων που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις, υπό την προϋπόθεση ότι επισημαίνονται τα αντικειμενικά κριτήρια που καθορίστηκαν για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.
- 3) Το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει, ως προληπτικό μέσο, την καταρχήν απαγόρευση της απολύσεως εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης, αλλά προβλέπει μόνο την ακυρότητα της απολύσεως όταν αυτή είναι παράνομη, ως επανορθωτικό μέσο.
- 4) Το άρθρο 10, σημείο 1, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία, στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, κατά την έννοια της οδηγίας 98/59, δεν προβλέπει, υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, προτεραιότητα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους ή όσον αφορά την τοποθέτησή τους σε άλλη θέση, η οποία να ισχύει πριν από τις ομαδικές αυτές απολύσεις, χωρίς να αποκλείεται όμως η ευχέρεια των κρατών μελών να διασφαλίσουν υψηλότερη προστασία στις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες.

(υπογραφές)