



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

22 februari 2018*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 92/85/EEG – Maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie – Artikel 2, onder a) – Artikel 10, punten 1 tot en met 3 – Ontslagverbod voor werkneemsters gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van hun zwangerschapsverlof – Toepassingsgebied – Uitzonderingsgevallen die geen verband houden met de toestand van de betrokken werkneemster – Richtlijn 98/59/EG – Collectief ontslag – Artikel 1, lid 1, onder a) – Redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer – Zwangere werkneemster die ontslagen is in het kader van een collectief ontslag – Motivering van het ontslag – Voorrang bij behoud van de arbeidsplaats van de werkneemster – Voorrang bij herplaatsing in een andere functie”

In zaak C-103/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (hoogste rechter van Catalonië, Spanje) bij beslissing van 20 januari 2016, ingekomen bij het Hof op 19 februari 2016, in de procedure

Jessica Porras Guisado

tegen

Bankia, S.A.,

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),

in tegenwoordigheid van:

Ministerio Fiscal,

wijst

* Procestaal: Spaans.

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur), D. Šváby en M. Vilaras, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 26 januari 2017,

gelet op de opmerkingen van:

- Bankia, S.A., vertegenwoordigd door C. Rodríguez Elias en V. García González, abogados,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door M. J. García-Valdecasas Dorrego en A. Gavela Llopis als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door C. Valero, A. Szmytkowska en S. Pardo Quintillán als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 14 september 2017,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 10, punten 1 en 2, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB 1992, L 348, blz. 1), en van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998, L 225, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds Jessica Porrás Guisado en anderzijds Bankia, S.A., verscheidene vakbondsafdelingen en het Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (loongarantiefonds, Spanje) betreffende de rechtmatigheid van het ontslag van Porrás Guisado als onderdeel van een collectief ontslag tijdens haar zwangerschap.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 92/85

- 3 De eerste, zevende, achtste en vijftiende overweging van richtlijn 92/85 luiden:
„Overwegende dat in artikel 118 A van het [EEG-]Verdrag is bepaald dat de Raad door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststelt om de verbetering van met name de werkomgeving te bevorderen teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;

[...]

Overwegende dat in artikel 15 van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk [(PB 1989, L 183, blz. 1)] is bepaald dat bijzonder kwetsbare risicogroepen tegen voor hen specifieke gevaren moeten worden beschermd;

Overwegende dat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in vele opzichten moeten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's en dat maatregelen moeten worden getroffen inzake hun gezondheid en veiligheid;

[...]

Overwegende dat het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en dat ontslag moet worden verboden”.

- 4 Artikel 1 van richtlijn 92/85 heeft als opschrift „Doel” en bepaalt in lid 1 ervan:

„Deze richtlijn, die de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG is, heeft ten doel maatregelen ten uitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.”

- 5 Artikel 2 van richtlijn 92/85 draagt het opschrift „Definities” en luidt:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) ‚zwangere werkneemster of werkneemster tijdens de zwangerschap’: elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;
 - b) ‚werkneemster na de bevalling’: elke werkneemster die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;
 - c) ‚werkneemster tijdens de lactatie’: elke werkneemster tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken.”
- 6 Artikel 10 van deze richtlijn heeft als opschrift „Ontslagverbod” en is als volgt verwoord:

„Teneinde werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

- 1) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werkneemsters in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de termijn vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;
- 2) wanneer een werkneemster in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde termijn, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;

3) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is.”

Richtlijn 98/59

7 In de tweede tot en met de vierde overweging en in de zevende overweging van richtlijn 98/59 staat te lezen:

„(2) Overwegende dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap;

(3) Overwegende dat niettegenstaande een convergente ontwikkeling er nog verschillen zijn blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat de modaliteiten en de procedure voor collectief ontslag, alsmede wat de maatregelen die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten, betreft;

(4) Overwegende dat deze verschillen rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de interne markt;

[...]

(7) Overwegende dat bijgevolg deze onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het [EEG-]Verdrag, dient te worden bevorderd”.

8 Artikel 1 van deze richtlijn heeft als opschrift „Definities en toepassingsgebied” en bepaalt in lid 1, onder a):

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) ‚collectief ontslag’: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen

i) ofwel gedurende een termijn van 30 dagen:

– ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

– ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

– ten minste 30 bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

ii) ofwel gedurende een termijn van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is”.

9 Artikel 2 van deze richtlijn draagt het opschrift „Voorlichting en raadpleging” en bepaalt in de leden 1 tot en met 3 ervan:

„1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of gebruiken een beroep op deskundigen mogen doen.

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

- a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en
- b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:
 - i) de redenen van het plan voor ontslag;
 - ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
 - iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;
 - iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;
 - v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;
 - vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, onder b), i) tot en met v), genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.”

Spaans recht

- ¹⁰ Artikel 51 van de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (geconsolideerde versie van de wet op het werknemersstatuut, goedgekeurd bij koninklijk wetgevend besluit 1/1995) van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „werknemersstatuut”), betreft collectief ontslag en bepaalt:

„1. Voor de toepassing van [het werknemersstatuut] wordt onder collectief ontslag verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens bedrijfseconomische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, wanneer deze beëindiging binnen een termijn van 90 dagen ten minste:

- a) 10 werknemers treft in ondernemingen met minder dan 100 werknemers;
- b) 10 % van het aantal werknemers van een onderneming treft in ondernemingen van 100 tot en met 300 werknemers;
- c) 30 werknemers treft in ondernemingen met meer dan 300 werknemers.

Van bedrijfseconomische redenen is sprake indien de resultaten van de onderneming blijk geven van een slechte financiële situatie, zoals bij huidige of verwachte verliezen of een aanhoudende daling van haar omzet of verkoop. In elk geval wordt de daling geacht aan te houden indien gedurende drie opeenvolgende kwartalen het niveau van de omzet of de verkoop voor elk kwartaal lager is dan dat van hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar.

[...]

2. Collectief ontslag wordt voorafgegaan door een periode van overleg met de wettelijke werknemersvertegenwoordigers van ten hoogste 30 kalenderdagen of 15 dagen voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Het overleg met de wettelijke werknemersvertegenwoordigers moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of te beperken en de gevolgen ervan te verzachten door sociale begeleidingsmaatregelen, zoals maatregelen tot herplaatsing in een andere functie, beroepsopleiding of omscholing om de kansen op het vinden van een baan te verhogen. Het overleg vindt plaats in één enkele onderhandelingscommissie, met dien verstande dat wanneer er meerdere werkplekken zijn, deze groep beperkt blijft tot die plekken waarop de procedure voor collectief ontslag betrekking heeft. [...]

[...]

De onderneming stelt de wettelijke werknemersvertegenwoordigers schriftelijk in kennis van de aanvang van de overlegtermijn en zendt hiervan een afschrift aan de bevoegde arbeidsinstantie. Deze kennisgevingsbrief bevat de volgende informatie:

- a) de in lid 1 genoemde redenen voor collectief ontslag;
- b) het aantal door het ontslag getroffen werknemers en de beroeps categorieën waartoe zij behoren;
- c) het aantal werknemers dat in het laatste jaar gewoonlijk werkzaam was en de beroeps categorieën waartoe zij behoren;
- d) de periode waarin het ontslag naar verwachting ingaat;
- e) de criteria die in aanmerking worden genomen voor de aanduiding van de ontslagen werknemers;
- f) een afschrift van de mededeling door de bedrijfsleiding aan de werknemers of hun vertegenwoordigers van haar voornemen om een collectieve ontslagprocedure in te leiden;
- g) de identiteit van de werknemersvertegenwoordigers in de onderhandelingscommissie of, in voorkomend geval, de vermelding van het feit dat deze onderhandelingscommissie niet binnen de wettelijke termijn is opgericht;

[...]

5. In de in dit artikel bedoelde gevallen worden de wettelijke werknemersvertegenwoordigers bij voorrang in de onderneming behouden. Door middel van een collectieve overeenkomst of een akkoord dat tijdens de overlegtermijn is gesloten, kan worden vastgesteld dat andere groepen bij voorrang moeten worden behouden, zoals werknemers die kostwinner zijn, werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt en personen met een handicap.

[...]”

- 11 Artikel 52 van het werknemersstatuut ziet op de beëindiging van de overeenkomst om objectieve redenen en bepaalt:

„De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd:

[...]

- c) indien een van de in artikel 51, lid 1, [van het werknemersstatuut] bedoelde oorzaken zich voordoet en de beëindiging betrekking heeft op een aantal werknemers dat lager is dan de in die bepaling vastgestelde drempel.

[...]”

- 12 Artikel 53 van het werknemersstatuut regelt de vorm en de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om objectieve redenen en luidt als volgt:

„1. Het besluit tot beëindiging op grond van het bepaalde in het voorgaande artikel moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) aan de werknemer moet schriftelijk de reden voor de beëindiging worden meegedeeld;
- b) tegelijk met de schriftelijke mededeling moet aan de werknemer een vergoeding van twintig dagen salaris per gewerkt jaar worden toegekend, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt.

Indien het ontslagbesluit op grond van artikel 52, onder c), [van het werknemersstatuut] op economische gronden is gebaseerd en de economische situatie impliceert dat de betaling aan de werknemer van de in het vorige lid bedoelde vergoeding niet kan plaatsvinden, kan de werkgever van deze betaling afzien door hiervan in de schriftelijke mededeling melding te maken, onverminderd het recht van de werknemer om betaling van de vergoeding te vorderen wanneer het ontslag ingaat;

- c) er moet sprake zijn van een opzegtermijn van vijftien dagen, welke termijn start bij de persoonlijke mededeling aan de werknemer en loopt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het in artikel 52, onder c), bedoelde geval wordt aan de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de mededeling van de opzegging ter informatie verstrekt;

[...]

3. Tegen het ontslagbesluit kan beroep worden aangetekend alsof het om een ontslag om tuchtrechtelijke redenen ging.

4. Wanneer het besluit van de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst berust op een van de bij de grondwet of de wet verboden discriminatiegronden of wanneer sprake is van schending van grondrechten of openbare vrijheden van werknemers, is het ontslagbesluit nietig en moet de rechter deze nietigheid ambtshalve vaststellen.

Het ontslagbesluit is eveneens nietig in de volgende gevallen:

- a) indien het wordt genomen tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens moederschap, risico tijdens de zwangerschap, risico tijdens de lactatie, ziekte als gevolg van zwangerschap, bevalling of borstvoeding, adoptie of pleegzorg of vaderschap als bedoeld in artikel 45, lid 1, onder d), [van het werknemersstatuut], of indien ervan op een zodanige datum kennis is gegeven dat de opzeggingstermijn tijdens de schorsingsperiode verstrijkt;
- b) indien het een zwangere werkneemster betreft, vanaf het begin van de zwangerschap tot het begin van de onder a) bedoelde periode van schorsing, of indien het een werknemer betreft die een aanvraag heeft ingediend voor een van de in artikel 37, leden 4, 4 bis en 5, [van het werknemersstatuut] bedoelde vormen van verlof of die dit verlof opneemt, of die overeenkomstig artikel 46, lid 3, [van het werknemersstatuut] onbetaald verlof heeft aangevraagd of dit verlof

opneemt; indien het een werknemster betreft die het slachtoffer is van huiselijk geweld als gevolg van de uitoefening van haar recht op verkorting of reorganisatie van haar arbeidstijd, geografische mobiliteit, verandering van standplaats of schorsing van haar arbeidsovereenkomst, onder de voorwaarden die door [het werknemersstatuut] worden erkend;

- c) indien het een werknemer betreft nadat hij na afloop van de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens moederschap, adoptie, pleegzorg of vaderschap opnieuw aan het werk is gegaan, op voorwaarde dat minder dan negen maanden zijn verstreken sinds de geboorte, de adoptie of de pleegzorg van het kind.

Het bepaalde onder a), b) en c) is van toepassing tenzij in dergelijke gevallen het ontslagbesluit is gebaseerd op andere gronden dan zwangerschap of de uitoefening van het recht op een van bovengenoemde vormen van verlof.

Het beëindigingsbesluit wordt gegrond geacht indien de reden waarop het is gebaseerd, is aangetoond en er aan de in lid 1 van dit artikel gestelde voorwaarden is voldaan. In alle andere gevallen wordt het ongegrond verklaard.

Het niet mededelen van de opzegging of verschoonbare dwaling bij de berekening van de vergoeding leidt evenwel niet tot onrechtmatigheid van het ontslag, onverminderd de verplichting van de werkgever om het met die termijn overeenkomende loon of het juiste bedrag van de vergoeding te betalen en ongeacht andere daaraan verbonden gevolgen.

5. De beslissing van de rechterlijke instantie waarbij het ontslagbesluit nietig, gegrond of ongegrond wordt verklaard, heeft dezelfde rechtsgevolgen als het ontslag om tuchtrechtelijke redenen, met de volgende wijzigingen:

- a) indien het ontslagbesluit gegrond wordt verklaard, heeft de werknemer recht op de in lid 1 van dit artikel bedoelde vergoeding, die hij behoudt indien hij deze reeds heeft ontvangen, en wordt aangenomen dat hij buiten zijn schuld werkloos is geworden;
- b) indien het ontslagbesluit ongegrond wordt verklaard en de werkgever de werknemer opnieuw in dienst neemt, is deze verplicht de ontvangen vergoeding terug te betalen. Indien de wederindiensttreding wordt vervangen door een financiële compensatie, wordt deze verminderd met het bedrag van die vergoeding.”

- 13 Artikel 55 van het werknemersstatuut ziet op de vorm en de gevolgen van ontslag om tuchtrechtelijke redenen en bepaalt in de leden 5 en 6:

„5. Het ontslag is nietig indien het berust op een van de bij de grondwet of de wet verboden discriminatiegronden of indien het in strijd is met de grondrechten of openbare vrijheden van werknemers.

Het ontslag is eveneens nietig in de volgende gevallen:

- a) indien het wordt genomen tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens moederschap, risico tijdens de zwangerschap, risico tijdens de lactatie, ziekte als gevolg van zwangerschap, bevalling of borstvoeding, adoptie of pleegzorg of vaderschap als bedoeld in artikel 45, lid 1, onder d), [van het werknemersstatuut], of indien ervan op een zodanige datum kennis is gegeven dat de opzeggingstermijn tijdens de schorsingsperiode verstrijkt;
- b) indien het een zwangere werknemster betreft, vanaf het begin van de zwangerschap tot het begin van de onder a) bedoelde periode van schorsing, of indien het een werknemer betreft die een aanvraag heeft ingediend voor een van de in artikel 37, leden 4, 4 bis en 5, [van het

werknemersstatuut] bedoelde vormen van verlof of die dit verlof opneemt, of die overeenkomstig artikel 46, lid 3, [van het werknemersstatuut] onbetaald verlof heeft aangevraagd of dit verlof opneemt; indien het een werkneemster betreft die het slachtoffer is van gendergerelateerd geweld als gevolg van de uitoefening van haar recht op verkorting of reorganisatie van haar arbeidstijd, geografische mobiliteit, verandering van standplaats of schorsing van haar arbeidsovereenkomst, onder de voorwaarden die door [het werknemersstatuut] worden erkend;

- c) indien het een werknemer betreft nadat hij na afloop van de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens moederschap, adoptie, pleegzorg of vaderschap opnieuw aan het werk is gegaan, op voorwaarde dat minder dan negen maanden zijn verstreken sinds de geboorte, de adoptie of de pleegzorg van het kind.

Het bepaalde onder a), b), en c) is van toepassing tenzij in dergelijke gevallen het ontslagbesluit is gebaseerd op andere gronden dan zwangerschap of de uitoefening van het recht op een van bovengenoemde vormen van verlof.

6. Nietigverklaring van het ontslag heeft tot gevolg dat de werknemer onmiddellijk weer in dienst wordt genomen en dat het niet-ontvangen loon wordt betaald.”

- 14 Artikel 13 van 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 (koninklijk besluit 1483/2012 ter goedkeuring van de procedures inzake collectief ontslag, schorsing van overeenkomsten en verkorting van de arbeidstijd) van 29 oktober 2012 (BOE nr. 261 van 30 oktober 2012, blz. 76292) bepaalt:

„1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 51, lid 5, en artikel 68, onder b), van het [werknemersstatuut] en artikel 10, lid 3, van de Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (organieke wet 11/1985 inzake de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen) van 2 augustus 1985 worden de wettelijke werknemersvertegenwoordigers bij voorrang boven de andere door de procedure van collectief ontslag getroffen werknemers in de onderneming behouden.

2. Werknemers die tot andere groepen behoren, komen ook in aanmerking om bij voorrang in de onderneming te worden behouden indien dit is overeengekomen bij collectieve overeenkomst of in het akkoord dat tijdens de overlegtermijn is gesloten, zoals werknemers die kostwinner zijn, werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt en personen met een handicap.

3. Het ontslag van werknemers die in aanmerking komen om bij voorrang in de onderneming te worden behouden, moet in het in artikel 12 bedoelde eindbesluit inzake collectief ontslag worden gemotiveerd.”

- 15 Artikel 122, lid 2, van Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (wet 36/2011 betreffende de rechtspleging in arbeids- en socialezekerheidszaken) van 10 oktober 2011 (BOE nr. 245 van 11 oktober 2011, blz. 106584), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie, luidt als volgt:

„Het ontslagbesluit is nietig:

[...]

- b) indien het in strijd met de wet is genomen om zich te onttrekken aan de bepalingen inzake collectief ontslag in de in artikel 51, lid 1, laatste alinea, [van het werknemersstatuut] bedoelde gevallen;

- c) indien het wordt genomen tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens moederschap, risico tijdens de zwangerschap, risico tijdens de lactatie, ziekte als gevolg van zwangerschap, bevalling of borstvoeding, adoptie of pleegzorg of vaderschap als bedoeld in artikel 45, lid 1, onder d), [van het werknemersstatuut], of indien ervan op een zodanige datum kennis is gegeven dat de opzeggingstermijn tijdens de schorsingsperiode verstrijkt;
- d) indien het een zwangere werkneemster betreft, vanaf het begin van de zwangerschap tot het begin van de onder c) bedoelde periode van schorsing, of indien het een werknemer betreft die een aanvraag heeft ingediend voor een van de in artikel 37, leden 4, 4 bis en 5, [van het werknemersstatuut] bedoelde vormen van verlof of die dit verlof opneemt, of die overeenkomstig artikel 46, lid 3, [van het werknemersstatuut] onbetaald verlof heeft aangevraagd of dit verlof opneemt; indien het een werkneemster betreft die het slachtoffer is van gendergerelateerd geweld als gevolg van de uitoefening van haar recht op verkorting of reorganisatie van haar arbeidstijd, geografische mobiliteit, verandering van standplaats of schorsing van haar arbeidsovereenkomst, onder de voorwaarden die door [het werknemersstatuut] worden erkend;
- e) indien het een werknemer betreft nadat hij na afloop van de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens moederschap, adoptie, pleegzorg of vaderschap opnieuw aan het werk is gegaan, op voorwaarde dat minder dan negen maanden zijn verstreken sinds de geboorte, de adoptie of de pleegzorg van het kind.

Het bepaalde onder c), d) en e) is van toepassing tenzij in dergelijke gevallen het ontslagbesluit is gebaseerd op andere gronden dan zwangerschap of de uitoefening van het recht op een van bovengenoemde vormen van verlof.

[...]”

Hoofddeding en prejudiciële vragen

- 16 Porras Guisado is op 18 april 2006 door Bankia in dienst genomen.
- 17 Op 9 januari 2013 is Bankia met betrekking tot een collectief ontslag in overleg getreden met de werknemersvertegenwoordigers, en met name met de vakbondsafdelingen van CCOO, UGT, ACCAM, SATE en CSICA.
- 18 Op 8 februari 2013 heeft de onderhandelingscommissie als bedoeld in artikel 51, lid 2, van het werknemersstatuut een akkoord bereikt over onder meer het collectief ontslag, de wijziging van de arbeidsvoorwaarden en de functionele en geografische mobiliteit (hierna: „akkoord van 8 februari 2013”).
- 19 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat volgens de notulen van dit akkoord de volgende criteria in aanmerking moeten worden genomen om te bepalen op welke personen het rechtstreeks door de onderneming genomen ontslagbesluit betrekking heeft:
 - „1) Het toepassingsgebied is de provincie of de groepen of de functionele eenheden van de centrale diensten waar de werknemers werkzaam zijn.
 - 2) Na aftrek van de arbeidsplaatsen die de onderneming besluit te schrappen als gevolg van de procedure tot deelname [aan het programma voor ontslagen met vergoeding], en na aftrek van die personen die vallen onder de geografische mobiliteit en verandering van arbeidsplaats om de leemten op te vullen die door de deelname [aan dat programma] zijn ontstaan, een deelname waartoe de werknemers het initiatief hebben genomen [...], zal de onderneming de personen

aanwijzen die op het betrokken gebied onder het collectief ontslag vallen, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie door de bank van hun competentieprofiel en de aanwijzingen over hun potentieel.”

20 In die notulen worden de criteria voor het vaststellen van de voorrang bij behoud van de arbeidsplaats uiteengezet, namelijk:

„1) In geval van huwelijk of feitelijke samenleving van twee personen kan het ontslag maar betrekking hebben op één van hen, afhankelijk van hun keuze en naargelang van de functionele behoeften en de vereiste profielen, maar geografische mobiliteit kan als voorwaarde worden gesteld.

2) Wordt de functie van werknemers met een door het bevoegde orgaan van de autonome regio erkende en gecertificeerde arbeidsongeschiktheid van meer dan 33 % geschrapt, dan overweegt de onderneming deze werknemers te herplaatsen in een andere functie, op voorwaarde dat de nieuwe functie overeenkomt met hun profiel.”

21 Op 13 november 2013 heeft Bankia aan Porras Guisado een ontslagbrief toegezonden, waarin het volgende staat te lezen:

„In het concrete geval van de provincie Barcelona waar u werkt, is, na afsluiting van de procedure tot deelname aan het programma voor ontslag met vergoeding, en na aftrek van de personen die vallen onder de geografische mobiliteit en verandering van arbeidsplaats, een verdere inkrimping van het personeel noodzakelijk. Daarom moet de onderneming rechtstreeks de arbeidsovereenkomsten aanwijzen die zullen worden beëindigd, overeenkomstig hetgeen in het [akkoord van 8 februari 2013] is bepaald.

Uit het beoordelingsproces van de bank tijdens de overlegperiode, dat een belangrijk element was voor de sluiting van het akkoord van 8 februari 2013 en integraal deel uitmaakt van dat akkoord, kwam voor u een resultaat van 6 punten naar voren, hetgeen in de provincie Barcelona waar U werkt een van de laagste scores is.

Onder toepassing van genoemde selectiecriteria en om de uiteengezette redenen, stel ik u ervan in kennis dat is beslist om uw arbeidscontract met ingang van 10 december 2013 te beëindigen.”

22 Op dezelfde dag als waarop de ontslagbrief werd toegezonden, heeft Porras Guisado van Bankia een geldbedrag ontvangen als compensatie.

23 Porras Guisado was zwanger toen zij werd ontslagen.

24 Op 9 januari 2014 heeft Porras Guisado tevergeefs om toepassing van de conciliatieprocedure verzocht.

25 Op 3 februari 2014 heeft Porras Guisado haar ontslag aangevochten bij de Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (arbeidsrechtbank nr. 1 Mataró, Spanje), die haar vordering bij vonnis van 25 februari 2015 heeft afgewezen.

26 Porras Guisado heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter, namelijk de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (hoogste rechter van Catalonië, Spanje).

27 Deze rechter benadrukt dat zijn verzoek om een prejudiciële beslissing geen betrekking heeft op de bescherming tegen discriminatie die is ingesteld bij richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23). Het verzoek heeft tot doel na te gaan of de Spaanse wetgeving een juiste omzetting vormt van artikel 10 van richtlijn 92/85, dat – behalve in uitzonderingsgevallen – het ontslaan van zwangere werkneemsters verbiedt.

28 In deze omstandigheden heeft de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Dient artikel 10, punt 1, van richtlijn [92/85] aldus te worden uitgelegd dat het begrip ‚uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan’, welk begrip een uitzondering is op het verbod van ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, niet vergelijkbaar is met het begrip ‚één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer’, genoemd in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, maar een beperkter begrip is?
- 2) Moet bij collectief ontslag, om te kunnen spreken van een uitzonderingsgeval dat het ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, in de zin van artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 rechtvaardigt, als eis worden gesteld dat een herplaatsing van de betrokken werknemster in een andere functie onmogelijk is, of is het voldoende dat er bedrijfseconomische, technische en met de productie verband houdende redenen worden aangetoond die effect hebben op haar arbeidsplaats?
- 3) Is een regeling als de Spaanse, die het verbod van ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie omzet in een garantie volgens welke het ontslag nietig wordt verklaard wanneer er geen gegronde redenen voor het ontslag worden aangetoond (reparatoire bescherming), maar die geen ontslagverbod (preventieve bescherming) vaststelt, in overeenstemming met artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85?
- 4) Is een regeling als de Spaanse, die aan werknemers tijdens hun zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in het geval van collectief ontslag geen voorrang bij behoud in de onderneming toekent, in overeenstemming met artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85?
- 5) Is een nationale regeling die een ontslagbrief als die in de onderhavige zaak voldoende acht, waarin enkel de gronden voor het collectief ontslag worden genoemd en niet wordt verwezen naar een uitzonderingssituatie voor een werknemster die zwanger is en wordt getroffen door het besluit tot collectief ontslag, in overeenstemming met artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85?”

Prejudiciële vragen

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Naleving van de nationale procedureregels

- 29 Bankia betoogt dat het verzoek om een prejudiciële beslissing niet-ontvankelijk is op grond dat de verwijzende rechter de nationale procedureregels niet in acht heeft genomen. In het hoofdgeding heeft Porrás Guisado de schending van richtlijn 92/85 immers alleen in hoger beroep aangevoerd. Volgens de nationale procedureregels kan echter niet worden aanvaard dat een nieuwe beroepsgrond, die verschilt van die welke in het inleidend verzoekschrift zijn vermeld, naar voren wordt gebracht.
- 30 Bankia stelt ook dat Porrás Guisado volgens de Spaanse rechtspraak in ieder geval niet procesbevoegd is om middels een individuele vordering ter zake van het ontslag op te komen tegen de door Bankia en de werknemersvertegenwoordigers overeengekomen en in het akkoord van 8 februari 2013 genoemde criteria ter vaststelling van de bij het behoud van banen toegekende voorrang.

- 31 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof zich in het kader van artikel 267 VWEU niet kan uitspreken over de uitlegging van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of over de verenigbaarheid daarvan met het Unierecht, en dat het niet aan het Hof staat te toetsen of de verwijzingsbeslissing overeenkomstig de nationale regels betreffende de rechterlijke organisatie en de procesgang is gegeven (arrest van 7 juli 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 32 Het argument dat de nationale procedureregels niet zijn nageleefd, kan er derhalve niet toe leiden dat het verzoek om een prejudiciële beslissing in casu niet-ontvankelijk wordt verklaard.

Hypothetische aard van de prejudiciële vragen

- 33 Bankia wijst erop dat Porras Guisado haar ten tijde van haar ontslag niet over haar zwangerschap had ingelicht. Gelet op de definitie van het begrip „zwangere vrouw” in artikel 2, onder a), van richtlijn 92/85 is deze richtlijn derhalve niet van toepassing op het hoofdgeding. Bijgevolg zijn de vragen van de verwijzende rechter van hypothetische aard, aldus Bankia.
- 34 In dit verband zij eraan herinnerd dat in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU als instrument van samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties, vragen betreffende het Unierecht geacht worden relevant te zijn. Het Hof kan enkel weigeren uitspraak te doen op een door een nationale rechter gestelde prejudiciële vraag in de zin van artikel 267 VWEU wanneer met name de vereisten met betrekking tot de inhoud van het verzoek om een prejudiciële beslissing als vermeld in artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof niet zijn nageleefd of wanneer de door de nationale rechterlijke instantie gevraagde uitlegging of beoordeling van de geldigheid van een Unierechtelijk voorschrift klaarblijkelijk geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is (arrest van 28 maart 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 35 In casu heeft de verwijzende rechter verklaard, zoals in punt 27 van dit arrest is aangegeven, dat het verzoek om een prejudiciële beslissing tot doel heeft na te gaan of de Spaanse wettelijke regeling een juiste omzetting vormt van artikel 10 van richtlijn 92/85, dat – behalve in uitzonderingsgevallen – het ontslaan van zwangere werkneemsters verbiedt.
- 36 Het staat vast dat Porras Guisado zwanger was ten tijde van haar ontslag. Bovendien blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat zij in de nationale procedure heeft betoogd dat zij in diezelfde periode haar collega’s en leidinggevenden over haar zwangerschap had ingelicht.
- 37 In deze omstandigheden en bij gebreke van andersluidende overwegingen van de verwijzende rechter moet worden vastgesteld dat volgens de verwijzende rechter artikel 10 van richtlijn 92/85 op Porras Guisado van toepassing is.
- 38 Bijgevolg is niet duidelijk dat de gestelde vragen hypothetisch van aard zijn of geen verband houden met een reëel geschil of het voorwerp van het hoofdgeding.
- 39 Derhalve moet het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk worden verklaard.

Eerste vraag

- 40 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan”, welk

begrip een uitzondering is op het ontslagverbod van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, niet vergelijkbaar is met het begrip „één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”, genoemd in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, maar een beperkter begrip is.

- 41 Volgens artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 nemen de lidstaten de nodige maatregelen om het ontslag van vrouwelijke werknemers te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde autoriteit hiermee heeft ingestemd.
- 42 In artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 wordt bepaald dat het begrip „collectief ontslag” ziet op het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voor zover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan (zie arrest van 10 december 2009, Rodríguez Mayor e.a., C-323/08, EU:C:2009:770, punt 35).
- 43 Wanneer een werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie wordt ontslagen als onderdeel van een procedure inzake collectief ontslag, behoort zij tot zowel de groep van werknemers die krachtens richtlijn 92/85 worden beschermd, als de groep van werknemers die krachtens richtlijn 98/59 worden beschermd. Als zodanig moet zij dus tegelijkertijd in aanmerking komen voor de rechten waarin deze richtlijnen voorzien en die complementair zijn, zoals de advocaat-generaal in punt 53 van haar conclusie heeft aangegeven.
- 44 Met betrekking tot de gecombineerde toepassing van deze richtlijnen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan het ontslag van een zwangere werkneemster naar aanleiding van een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, van richtlijn 98/59 is toegestaan.
- 45 In dit verband zij eraan herinnerd dat het in artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 neergelegde ontslagverbod, zoals blijkt uit de vijftiende overweging van deze richtlijn, bedoeld is ter voorkoming van de nadelige uitwerking die het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.
- 46 Juist in verband met het risico dat eventueel ontslag een nadelige uitwerking heeft op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werkneemster ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken, heeft de Uniewetgever in artikel 10 van richtlijn 92/85 vrouwen een bijzondere bescherming toegekend door ontslag gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof te verbieden (zie in die zin arrest van 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punten 60 en 61).
- 47 Wanneer het ontslagbesluit dus is genomen om redenen die hoofdzakelijk verband houden met de zwangerschap van de betrokkene, is het onverenigbaar met het in artikel 10 van deze richtlijn neergelegde ontslagverbod (zie in die zin arrest van 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 62).
- 48 Daarentegen is een ontslagbesluit dat wordt genomen gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof om redenen die geen verband houden met de zwangerschap van de werkneemster, niet in strijd met artikel 10 van richtlijn 92/85, op voorwaarde dat de werkgever schriftelijk gegronde redenen opgeeft voor het ontslag en dat het ontslag van de betrokkene is toegestaan bij de betrokken nationale wetten en/of praktijken, overeenkomstig artikel 10, punten 1 en 2, van richtlijn 92/85 (zie in die zin arrest van 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 63).

- 49 Hieruit volgt dat de redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, en die ten grondslag liggen aan een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, van richtlijn 98/59, vallen onder de uitzonderingsgevallen die geen verband houden met de toestand van werknemers in de zin van artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85.
- 50 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke een zwangere werknemers naar aanleiding van een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, onder a), van richtlijn 98/59 kan worden ontslagen.

Vijfde vraag

- 51 Met zijn vijfde vraag, die in de tweede plaats moet worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever een zwangere werknemers als onderdeel van een collectief ontslag kan ontslaan zonder andere redenen te geven dan die welke het collectief ontslag rechtvaardigen en zonder naar een uitzonderingssituatie te verwijzen.
- 52 Volgens artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85 moet de werkgever, wanneer een werknemers wordt ontslagen gedurende de periode vanaf het begin van haar zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof, schriftelijk gegronde redenen opgeven voor het ontslag.
- 53 Zo moet de werkgever een zwangere werknemers die hij op het punt staat te ontslaan of die hij reeds heeft ontslagen, schriftelijk in kennis stellen van de redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers en ten grondslag liggen aan een collectief ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59. Dit kunnen met name bedrijfseconomische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen zijn.
- 54 Het staat ook aan de werkgever om de zwangere werknemers in te lichten welke objectieve criteria zijn gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.
- 55 Bijgevolg moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever een zwangere werknemers als onderdeel van een collectief ontslag kan ontslaan zonder andere redenen te geven dan die welke het collectief ontslag rechtvaardigen, mits de objectieve criteria worden vermeld die zijn gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.

Derde vraag

- 56 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die het ontslaan van een werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in beginsel niet preventief verbiedt, maar slechts, bij wijze van herstel, een dergelijk ontslag nietig verklaart indien het onrechtmatig is.
- 57 Vooraf zij eraan herinnerd dat uit artikel 288 VWEU volgt dat de lidstaten verplicht zijn, bij de omzetting van een richtlijn in nationaal recht de volle werking ervan te verzekeren, maar daarbij over een ruime beoordelingsmarge beschikken met betrekking tot de keuze van de middelen en wegen voor de uitvoering ervan. Die vrijheid doet aldus niet af aan de verplichting van elk van de lidstaten waarvoor zij bestemd is, alle maatregelen te treffen die nodig zijn om de volle werking van de

betrokken richtlijn overeenkomstig het ermee beoogde doel te verzekeren (arresten van 6 oktober 2010, Base e.a., C-389/08, EU:C:2010:584, punten 24 en 25, en 19 oktober 2016, Ormaetxea Garai en Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, punt 29).

- 58 Wat de bewoordingen van artikel 10 van richtlijn 92/85 betreft, nemen de lidstaten overeenkomstig punt 1 van dat artikel ten eerste de nodige maatregelen om ontslag van de genoemde werknemers in beginsel te verbieden. Ten tweede is in punt 3 van dat artikel bepaald dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om die werknemers te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 van dat artikel onwettig is.
- 59 Artikel 10 van richtlijn 92/85 maakt aldus een uitdrukkelijk onderscheid tussen enerzijds de bescherming tegen ontslag bij wijze van preventieve maatregel en anderzijds de bescherming tegen de gevolgen van ontslag bij wijze van herstel. Om dit artikel juist om te zetten, moeten de lidstaten derhalve deze dubbele bescherming bieden.
- 60 Met betrekking tot de preventieve bescherming tegen ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, zij erop gewezen dat dit van bijzonder belang is in het kader van richtlijn 92/85.
- 61 Volgens de vijftiende overweging van deze richtlijn kan het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand immers een nadelige uitwerking hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, en moet dat ontslag worden verboden.
- 62 In verband met het risico dat eventueel ontslag een nadelige uitwerking heeft op de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werknemer ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken, heeft de Uniewetgever in artikel 10 van richtlijn 92/85 vrouwen een bijzondere bescherming toegekend door ontslag gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof te verbieden (arresten van 14 juli 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, punt 21, en 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 60).
- 63 Gelet op de doelstellingen van richtlijn 92/85 en meer in het bijzonder die van artikel 10, sluit de bescherming die deze bepaling aan werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie biedt, dan ook zowel uit dat een ontslagbesluit wordt genomen, als dat voorbereidingen voor ontslag worden getroffen, zoals het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de zwangerschap en/of de geboorte van een kind (zie in die zin arrest van 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punt 33).
- 64 Aangezien het risico van ontslag een gevaar inhoudt voor de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, kan de reparatoire bescherming de preventieve bescherming niet vervangen, ook al leidt zij tot de wederindienstreding van de ontslagen werknemer en de betaling van loon dat niet is ontvangen als gevolg van het ontslag.
- 65 Willen de lidstaten artikel 10 van richtlijn 92/85 nauwgezet omzetten en werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beschermen tegen het risico van ontslag, dan kunnen zij dus niet slechts, bij wijze van herstel, bepalen dat een ontslag dat niet gerechtvaardigd is, nietig wordt verklaard.

66 Gelet op een en ander moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die het ontslaan van een werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in beginsel niet preventief verbiedt, maar slechts, bij wijze van herstel, een dergelijk ontslag nietig verklaart indien het onrechtmatig is.

Tweede en vierde vraag

67 Met zijn tweede en vierde vraag, die tezamen en als laatste moeten worden onderzocht, vraagt de verwijzende rechter zich in wezen af of artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die bij een collectief ontslag in de zin van richtlijn 98/59 niet bepaalt dat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie voorafgaand aan het ontslag voorrang krijgen bij behoud van de arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie.

68 Volgens artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 moeten de lidstaten „de nodige maatregelen [nemen]” om ontslag van werkneemsters in beginsel te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof.

69 Met betrekking tot het bestaan van voorrang bij het behoud van de arbeidsplaats van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geeft de verwijzende rechter in zijn beslissing aan dat naar Spaans recht de wettelijke werknemersvertegenwoordigers in de onderneming bij voorrang worden behouden ten opzichte van andere werknemers op wie de collectieve ontslagprocedure betrekking heeft, en dat werknemers die tot andere groepen behoren ook voorrang krijgen wanneer dit in onderhandelingen is overeengekomen, zoals groepen werknemers die kostwinner zijn, werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt of personen met een handicap.

70 De verwijzende rechter leidt uit deze regeling af dat zwangere werkneemsters enkel in aanmerking komen om bij voorrang in de onderneming te worden behouden wanneer deze voorrang het resultaat is van collectieve onderhandelingen. De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat werknemers wier baan met voorrang wordt behouden, kunnen worden ontslagen maar dat in dat geval de werkgever dit ontslag moet rechtvaardigen met uitzonderlijke redenen die verschillen van die waarop het collectieve ontslag is gebaseerd.

71 Gelet op het antwoord op de eerste vraag moet artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 in casu aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan het is toegestaan zwangere werkneemsters te ontslaan naar aanleiding van een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, onder a), van richtlijn 98/59.

72 Zoals de Europese Commissie heeft opgemerkt, vereist richtlijn 92/85, en met name artikel 10, punt 1, ervan, inderdaad niet dat de lidstaten voor werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie voorafgaand aan het ontslag voorzien in een voorrangstatus bij behoud van de arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie.

73 Deze richtlijn, die slechts minimumvereisten bevat, sluit echter geenszins uit dat de lidstaten werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beter beschermen (zie in die zin arrest van 4 oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punt 37).

74 Gelet op een en ander moet op de tweede en de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die bij een collectief ontslag in de zin van richtlijn 98/59 niet bepaalt dat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie voorafgaand aan het ontslag voorrang

krijgen bij behoud van de arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie. De lidstaten hebben echter de mogelijkheid om werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beter te beschermen.

Kosten

⁷⁵ Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

- 1) Artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke een zwangere werkneemster naar aanleiding van een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag kan worden ontslagen.
- 2) Artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever een zwangere werkneemster als onderdeel van een collectief ontslag kan ontslaan zonder andere redenen te geven dan die welke het collectief ontslag rechtvaardigen, mits de objectieve criteria worden vermeld die zijn gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.
- 3) Artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die het ontslaan van een werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in beginsel niet preventief verbiedt, maar slechts, bij wijze van herstel, een dergelijk ontslag nietig verklaart indien het onrechtmatig is.
- 4) Artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die bij een collectief ontslag in de zin van richtlijn 98/59 niet bepaalt dat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie voorafgaand aan het ontslag voorrang krijgen bij behoud van de arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie. De lidstaten hebben echter de mogelijkheid om werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beter te beschermen.

ondertekeningen