



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
ELEANOR SHARPSTON
prezentate la 14 septembrie 2017¹

Cauza C-103/16

Jessica Porras Guisado
împotriva
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)
parte intervenientă:
Ministerio Fiscal

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia) (Spania)]

„Politica socială – Directiva 92/85/CEE – Securitatea și sănătatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează – Articolul 10 punctele 1 și 3 – Interzicerea concedierii – Cazuri speciale care nu au legătură cu starea lucrătoarelor gravide – Articolul 10 punctul 2 – Notificare de concediere – Directiva 98/59/CE – Aproximarea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective – Articolul 1 alineatul (1) litera (a) – Concediere din motive fără legătură cu persoana lucrătorului”

1. Selectarea lucrătorilor care vor fi „puși pe liber” în contextul unei concedieri colective este întotdeauna o chestiune sensibilă. Înainte de efectuarea unei asemenea concedieri colective se organizează, în conformitate cu cerințele Directivei privind concedierile colective², consultări între angajator și reprezentanții lucrătorilor. Este posibil să se considere că anumite categorii concrete de lucrători trebuie să primească protecție pe parcursul concedierii colective (în sensul păstrării lor cu prioritate în procesul de selecție). Totuși, este posibil ca forța de muncă să includă și alte categorii de lucrători care beneficiază de protecție împotriva concedierii în virtutea unui alt instrument juridic (de exemplu lucrătoarele vizate de Directiva privind maternitatea)³.

¹ Limba originală: engleza.

² Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95) (denumită în continuare „Directiva privind concedierile colective”).

³ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3), (denumită în continuare „Directiva privind maternitatea”). La data faptelor era aplicabilă versiunea acestei directive astfel cum a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 (JO 2007, L 165, p. 21).

2. Prin prezenta cerere de decizie preliminară formulată de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia, Spania, denumit în continuare „instanța de trimitere”), se solicită Curții să interpreteze interdicția concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 din Directiva privind maternitatea. Mai precis, se solicită Curții orientări privind modul de interpretare a acestei interdicții coroborate cu Directiva privind concedierile colective în eventualitatea unei proceduri de concediere colectivă.

Dreptul Uniunii Europene

Directiva privind maternitatea

3. În considerentele Directivei privind maternitatea, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE⁴, se arată că aceasta a fost adoptată în scopul introducerii unor cerințe minime pentru a încuraja îmbunătățirea în special a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție inclusiv a sănătății și a securității lucrătoarelor gravide, identificate ca fiind un asemenea grup concret expus unor riscuri⁵. Protecția securității și a sănătății lucrătoarelor gravide nu trebuie să implice defavorizarea femeilor pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților⁶. Riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide și trebuie să se prevadă o interzicere a concedierii⁷.

4. Termenul „lucrătoare gravidă” este definit la articolul 2 litera (a) ca fiind „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”.

5. Comisia, împreună cu statele membre și fiind sprijinită de Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă, a fost însărcinată să stabilească liniile directoare privind evaluarea riscurilor la care sunt expuse lucrătoarele acoperite de Directiva privind maternitatea⁸. Este necesar să se realizeze o evaluare a locului de muncă și a activității lucrătoarei gravide⁹. Angajatorii trebuie să adapteze condițiile de muncă și/sau programul de lucru al lucrătoarei gravide pentru a evita orice risc identificat. Dacă aceasta nu se poate, trebuie să fie schimbat locul de muncă al lucrătoarei respective; iar dacă nici acest lucru nu este posibil, ea trebuie să primească o dispensă¹⁰.

4 Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88). Această directivă a stabilit cadrul general pentru legislația care protejează sănătatea și securitatea lucrătorilor. Alte directive speciale acoperă subiecte cum sunt cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă, utilizarea echipamentelor de lucru, utilizarea echipamentelor individuale de protecție, manipularea manuală a greutăților sau cerințe minime de sănătate și securitate privind expunerea lucrătorilor la agenți cancerigeni sau mutageni, azbest, radiații ionizante, zgomot sau vibrații. Un alt grup protejat sunt lucrătorii tineri (Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă, JO 1994, L 216, p. 12, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 88).

5 A se vedea primul, al șaptelea și al optulea considerent ale Directivei privind maternitatea și articolul 1 alineatul (1) din aceasta.

6 Al nouălea considerent.

7 Al cincisprezecelea considerent.

8 Articolul 3 alineatul (1). După cum impune articolul respectiv, Comisia a adoptat Comunicarea Comisiei privind Orientările referitoare la evaluarea agenților chimici, fizici și biologici, precum și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea și sănătatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [COM(2000) 466 final/2].

9 Articolul 4.

10 Articolul 5.

6. Articolul 10, intitulat „Interzicerea concedierii”, prevede:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;
2. în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;
3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.”

7. Articolul 12 precizează că statele membre trebuie să introducă în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite lucrătoarelor care intră sub incidența Directivei privind maternitatea să își valorifice drepturile în cazurile în care sunt nedreptățite prin neaplicarea obligațiilor prevăzute.

Directiva privind concedierile colective

8. Directiva privind concedierile colective urmărește să asigure acordarea unei protecții sporite lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Uniunii Europene¹¹. În considerentele sale se arată că realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de viață ale lucrătorilor și că diferențele dintre dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la modalitățile și procedura de concediere colectivă și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne¹².

9. În cadrul secțiunii I („Definiții și domeniul de aplicare”), articolul 1 alineatul (1) litera (a) definește „concedierile colective” ca fiind „concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

- de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;
- de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;
- de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

¹¹ Considerentul (2).

¹² Considerentele (3), (4) și (6).

[...]

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri¹³.”

10. Secțiunea II conține cerințe legate de informare și consultare. Astfel, un angajator care are în vedere concedieri colective trebuie să inițieze în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord. Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile utile și să le comunice următoarele elemente: (i) motivele concedierilor preconizate; (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați; (iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal; (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate și (v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului. Un exemplar al respectivelor elemente ale notificării scrise trebuie să fie înaintat autorității publice competente¹⁴.

11. Procedura referitoare la concedierile colective este prevăzută în secțiunea III. Această procedură începe cu notificarea în scris a oricărei concedieri colective preconizate către autoritatea publică competentă¹⁵. De asemenea, o copie a notificării trebuie să fie transmisă reprezentanților lucrătorilor¹⁶. Concedierile colective preconizate produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz¹⁷. Statele membre pot stabili ca termenele prevăzute să nu se aplice în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești¹⁸.

Dreptul spaniol

Legislația care transpune Directiva privind maternitatea

12. Instanța de trimitere a afirmat că Directiva privind maternitatea este transpusă în Spania prin Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Legea nr. 39/1999 din 5 noiembrie 1999 de promovare a concilierii vieții familiale și a vieții profesionale a lucrătorilor). Sunt prevăzute două forme de protecție a lucrătoarelor gravide. Prima se aplică pe toată durata raportului de muncă și se întemeiază pe simpla situație de graviditate. Dacă o lucrătoare gravidă este concediată (indiferent dacă angajatorul cunoaște starea sa), tot ce trebuie să facă ea este să dovedească faptul că este gravidă, iar angajatorul are atunci obligația să facă dovada unei cauze de concediere obiective și rezonabile. O asemenea dovadă, odată prezentată, poate conduce la constatarea caracterului justificat al concedierii; în caz contrar, consecința juridică a concedierii este nulitatea de drept a acesteia¹⁹.

13 Toate părțile sunt de acord că doamna Porras Guisado intră sub incidența Directivei privind concedierile colective, întrucât ea nu se încadrează în niciuna dintre excepțiile enumerate la articolul 1 alineatul (2) din aceasta.

14 Articolul 2 alineatele (1) și (3).

15 Articolul 3 alineatul (1).

16 Articolul 3 alineatul (2).

17 Articolul 4 alineatul (1).

18 Articolul 4 alineatul (4).

19 Instanța de trimitere afirmă în cadrul întrebărilor preliminare (a se vedea punctul 21 de mai jos) că efectul declarării nulității de drept a concedierii este denumit în dreptul spaniol „tutela reparativa” („protecție reparatorie”), care se deosebește de „tutela preventiva” („protecție preventivă”). Instanța respectivă echivalează articolul 10 alineatul (1) din Directiva privind maternitatea cu „tutela preventiva”, iar articolul 10 alineatul (3) din aceasta cu „tutela reparativa”.

13. A doua formă de protecție se bazează pe articolul 53 alineatul 4 primul paragraf și pe articolul 55 alineatul 5 primul paragraf din Statutul lucrătorilor, precum și pe articolul 8 din Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (Legea organică nr. 3/2007 din 22 martie 2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați, denumită în continuare „Legea organică din 2007”). Aceste dispoziții prevăd în esență că, atunci când o lucrătoare susține că a fost discriminată prin concedierea sa pe motive de sarcină, ea trebuie să prezinte suficiente indicii în sensul că respectiva concediere este cauzată de sarcina sa. Angajatorului îi revine atunci sarcina de a dovedi lipsa discriminării. Potrivit instanței de trimitere, procedura principală nu privește a doua formă de protecție²⁰.

Legislația care transpune Directiva privind concedierile colective

14. Termenul „concedieri colective” este definit la articolul 51 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor ca fiind rezilierea unor contracte de muncă pentru motive economice, tehnice sau organizatorice sau pentru motive legate de producție atunci când sunt atinse anumite praguri. Conform articolului 51 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor, atunci când se selectează angajații în vederea concedierii obligatorii, reprezentanții legali ai lucrătorilor au prioritate la menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii în cauză. O asemenea prioritate poate fi acordată și altor grupuri, cum sunt lucrătorii cu sarcini familiale, cei care au depășit o anumită vârstă sau persoanele cu handicap²¹.

15. Articolul 13 din Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Decretul regal nr. 1483/2012 din 29 octombrie 2012 de aprobare a Regulamentului privind procedurile de concediere colectivă, de suspendare a contractelor și de reducere a timpului de lucru) reflectă dispozițiile privind criteriile de selecție a angajaților în cazurile de concediere colectivă. Articolul 13 alineatul (3) prevede că decizia finală privind concedierea colectivă trebuie să prezinte motivele pentru care s-a acordat prioritate anumitor angajați în ceea ce privește menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii în cauză.

Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

16. La 18 aprilie 2006, doamna Porras Guisado a fost angajată de Bankia S. A. (denumită în continuare „Bankia”). La 9 ianuarie 2013, Bankia a inițiat o perioadă de consultări cu reprezentanții lucrătorilor, în vederea efectuării unei concedieri colective. La 8 februarie 2013, comisia de negociere a ajuns la un acord (denumit în continuare „acordul încheiat de comisia de negociere”) care a stabilit criteriile care trebuiau să fie aplicate la selectarea lucrătorilor care trebuie să fie concediați și a celor care trebuie să rămână angajați la Bankia. Două categorii de lucrători au beneficiat de prioritate. Acestea au fost persoanele căsătorite sau partenerii de viață și angajații cu handicap de peste 33 %.

²⁰ A se vedea în continuare punctul 27 și nota de subsol 24.

²¹ Deși instanța de trimitere sugerează că, din perspectiva dreptului național, expresia „cei cu sarcini familiale” ar putea fi interpretată în sensul că include lucrătoarele gravide, acordul încheiat de comisia de negociere menționat la punctul 16 de mai jos și aplicat în cazul de față *nu* a acordat prioritate acestora din urmă.

17. La 13 noiembrie 2013, Bankia a trimis doamnei Porras Guisado o notificare (denumită în continuare „notificarea de concediere”) privind încetarea contractului său de muncă în temeiul acordului încheiat de comisia de negociere. În notificarea de concediere se arată următoarele:

„[...] În cazul concret al provinciei Barcelona, în care prestați servicii, odată cu finalizarea procedurii de aderare la programul de compensații pentru încetarea contractului de muncă și cu excluderea persoanelor vizate de mobilitatea geografică și de schimbarea locului de muncă, este necesară o ajustare suplimentară a schemei de personal, impunându-se încetarea unor contracte de muncă prin desemnarea directă de către întreprindere, conform prevederilor punctului II-B din [acordul încheiat de comisia de negociere] [...]

În acest sens, în urma procedurii de evaluare efectuate în cadrul entității, care a fost negociată pe perioada consultărilor și care reprezintă un element relevant pentru adoptarea [acordului încheiat de comisia de negociere] [...], rezultatul dumneavoastră este de 6 puncte și se încadrează printre evaluările cu cel mai mic punctaj din provincia Barcelona, unde prestați servicii.

Prin urmare, aplicând criteriile de apreciere menționate și pentru motivele prezentate, vă informăm că s-a decis încetarea contractului dumneavoastră de muncă cu efect de la 10 decembrie 2013.”²²

18. În aceeași zi, suma de 11 782,05 euro a fost transferată în contul bancar al doamnei Porras Guisado cu titlu de indemnizație. În temeiul acordului încheiat de comisia de negociere, concedierea sa a produs efecte de la 10 decembrie 2013.

19. Doamna Porras Guisado era gravidă la momentul la care a fost concediată.

20. Ea a solicitat deschiderea unei proceduri de conciliere la 9 ianuarie 2014. Procedura menționată a avut loc, fără succes, la 1 aprilie 2014. Între timp, la 3 februarie 2014, doamna Porras Guisado a introdus o acțiune prin care a contestat concedierea sa în fața Juzgado Social No 1 de Mataró (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Mataró), care a decis în favoarea Bankia la 25 februarie 2015.

21. Doamna Porras Guisado a atacat hotărârea respectivă la instanța de trimitere, care solicită pronunțarea unei decizii preliminare cu privire la următoarele întrebări:

- „1) Articolul 10 punctul 1 din [Directiva privind maternitatea] trebuie interpretat în sensul că situația «cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale», ca excepție de la interdicția concedierii [lucrătoarelor gravide], reprezintă o situație care nu este similară cu «unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului» la care face referire articolul 1 alineatul (1) litera (a) din [Directiva privind concedierile colective], ci este mai restrânsă?
- 2) În cazul concedierii colective, pentru a examina existența cazurilor speciale, care justifică concedierea [lucrătoarelor gravide], conform articolului 10 punctul 1 din [Directiva privind maternitatea], este necesar ca lucrătoarea afectată să nu poată fi reîncadrată pe alt post sau este suficient să se facă dovada unor cauze economice, tehnice sau de producție care afectează locul său de muncă?

²² Prin acordul încheiat de comisia de negociere s-a stabilit că aceasta este data de la care concedierile colective urmau să producă efecte.

- 3) Este conformă cu articolul 10 punctul 1 din [Directiva privind maternitatea], care interzice concedierea [lucrătoarelor gravide], o legislație precum cea spaniolă, care transpune interdicția respectivă stabilind o garanție în temeiul căreia, în cazul în care nu se face dovada cauzelor care justifică concedierea, se constată nulitatea acesteia (protecție reparatorie), fără să prevadă o interdicție a concedierii (protecție preventivă)?
- 4) O legislație precum cea spaniolă, care nu prevede în favoarea lucrătoarelor [gravide], o prioritate la menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii în cazul concedierii colective, este conformă cu articolul 10 punctul 1 din [Directiva privind maternitatea]?
- 5) O legislație națională care consideră că este suficientă o notificare de concediere precum cea din prezenta cauză, care nu face nicio referire la existența unei situații speciale, în plus față de cele pe care se întemeiază concedierea colectivă, care afectează [lucrătorea gravidă] prin decizia de încetare colectivă, este conformă cu articolul 10 punctul 2 din [Directiva privind maternitatea]?”

22. Au depus observații scrise Bankia, guvernul spaniol și Comisia Europeană. În cadrul ședinței din 26 ianuarie 2017 aceste părți au prezentat observații orale.

Aprecieri

Admisibilitatea

23. Bankia susține că prezenta cerere de decizie preliminară este inadmisibilă întrucât doamna Porras Guisado nu a invocat Directiva privind maternitatea atunci când a introdus acțiunea la Juzgado Social No 1 de Mataró (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Mataró), iar normele procedurale naționale nu îi permit să facă aceasta într-o etapă ulterioară. De asemenea, Bankia susține că doamna Porras Guisado nu are calitatea procesuală necesară, potrivit jurisprudenței spaniole, pentru introducerea unei acțiuni împotriva criteriilor de selecție a angajaților care trebuie să fie menținuți în cadrul întreprinderii, care au fost convenite între Bankia și reprezentanții lucrătorilor.

24. Referitor la cele două argumente, observăm că competența Curții este limitată la analizarea dispozițiilor din dreptul Uniunii. Având în vedere „repartizarea competențelor între [Curtea de Justiție] și instanța națională, nu este de competența Curții să verifice dacă decizia de trimitere a fost pronunțată în conformitate cu normele naționale în materia organizării și a procedurii judiciare”²³.

25. În consecință, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Aplicabilitatea Directivei privind maternitatea

26. Bankia susține că Directiva privind maternitatea nu este aplicabilă doamnei Porras Guisado, întrucât ea nu a informat angajatorul despre sarcina sa. Articolul 2 litera (a) din această directivă prevede în mod expres că doar o lucrătoare „care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”, intră în domeniul său de aplicare.

²³ Hotărârea din 14 ianuarie 1982, Reina (65/81, EU:C:1982:6, punctul 7). A se vedea și Hotărârea din 13 iunie 2013, Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, punctul 14 și jurisprudența citată). Prin urmare, Curtea trebuie să respecte decizia unei instanțe dintr-un stat membru prin care se solicită o decizie preliminară în măsura în care ea nu a fost anulată prin exercitarea unei căi de atac prevăzute în dreptul național: a se vedea Hotărârea din 1 decembrie 2005, Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, punctul 32 și jurisprudența citată).

27. Din faptele prezentate în decizia de trimitere nu reiese când anume a informat doamna Porras Guisado angajatorul despre sarcina sa. În cadrul ședinței, Bankia a susținut că nu a cunoscut acest fapt la momentul concedierii²⁴.

28. În repartizarea competențelor între instanțele Uniunii și instanțele naționale, în principiu, este de competența instanței naționale să verifice în cauza aflată pe rolul său îndeplinirea condițiilor de fapt care determină aplicarea unei norme a Uniunii, iar, dacă este cazul, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în interpretarea pe care aceasta o va efectua²⁵.

29. Astfel, în prezenta cauză revine instanței naționale sarcina să stabilească momentul în care doamna Porras Guisado a informat angajatorul despre sarcina sa. Totuși, Curtea trebuie să ofere orientări privind semnificația dispozițiilor Directivei privind maternitatea și, în particular, privind aspectul dacă o femeie gravidă care nu a informat angajatorul despre starea sa înainte de concediere poate beneficia de protecția oferită de articolul 10 din directiva respectivă.

30. Articolul menționat interzice concedierea lucrătoarelor gravide „în sensul articolului 2” din Directiva privind maternitatea.

31. Această definiție cuprinde două elemente. În primul rând, lucrătoarea trebuie să fie gravidă²⁶ și, în al doilea rând, ea trebuie să fi informat angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale. Ambele elemente trebuie să fie prezente pentru ca o lucrătoare să fie considerată „lucrătoare gravidă” în sensul Directivei privind maternitatea.

32. Potrivit jurisprudenței Curții, legiuitorul Uniunii a înțeles să ofere o semnificație autonomă, proprie dreptului Uniunii, noțiunii „lucrătoare gravidă”, chiar dacă, în privința unuia dintre aspectele acestei definiții – cel referitor la modalitățile în care lucrătoarea își informează angajatorul despre starea sa –, a făcut trimitere la legislațiile și/sau practicile naționale²⁷.

33. În contextul interdicției concedierii, Curtea a interpretat cerința referitoare la informare în mod generos. Astfel, în Hotărârea Danosa, Curtea a statuat că cerințele procedurale nu pot priva de conținut protecția specială a femeii consacrată la articolul 10 din Directiva privind maternitatea. „Dacă, fără să fi fost informat în mod formal cu privire la starea de graviditate a lucrătoarei de către persoana interesată însăși, angajatorul a avut cunoștința de starea de graviditate a acesteia, ar fi contrar scopului și spiritului [Directivei privind maternitatea] ca termenii articolului 2 litera (a) din această directivă să fie interpretați în mod restrictiv și să priveze lucrătoarea respectivă de protecția împotriva concedierii prevăzută la respectivul articol 10”²⁸.

34. Atragem aici atenția asupra unei probleme legate de redactarea Directivei privind maternitatea. În timp ce alte dispoziții din directivă (în special articolele 5, 6 și 7) oferă protecție în mod continuu în timp ce lucrătoarea se află la locul de muncă, articolul 10 iese în evidență în măsura în care conține o interdicție neechivocă a concedierii „lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1)”. Singura

24 Dacă, după cum a afirmat, Bankia nu a cunoscut starea doamnei Porras Guisado la data faptelor (și, prin urmare, nu ar fi putut să o concedieze din cauza sarcinii), ar părea că într-adevăr dispozițiile Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262) și legislația națională descrisă la punctul 13 de mai sus nu sunt aplicabile în cauza aflată în fața instanței naționale.

25 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 34).

26 Se poate crede că o definiție care începe cu afirmația „prin lucrătoare gravidă se înțelege orice lucrătoare gravidă” este la limita tautologiei. O explicație mai favorabilă este aceea că autorul s-a concentrat pe cerința privind informarea angajatorului despre starea sa, „în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”.

27 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 53).

28 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 55).

derogare de la interdicția menționată este cea referitoare la „cazurile speciale care nu au legătură cu starea lor”, pe care le vom analiza mai târziu. Chiar la începutul sarcinii, lucrătoarea însăși nu știe că este gravidă. După ce află, va exista în mod necesar un interval de timp înainte să informeze angajatorul despre aceasta, îndeplinind astfel ambele condiții pentru a se încadra în definiția „lucrătoarei gravide” de la articolul 2 litera (a). Și totuși, se precizează în mod expres că interdicția prevăzută la articolul 10 punctul 1 se aplică „de la începutul sarcinii” – și anume, de la un moment în care ea nu poate în niciun caz să respecte cerința de a informa angajatorul despre starea sa.

35. Cum trebuie să fie soluționată problema în cauză? Se pare că există două opțiuni posibile.

36. Prima este aceea ca, până în momentul în care femeia gravidă informează angajatorul despre sarcina sa, interdicția concedierii să nu se aplice. Această interpretare (prezentată de Bankia) este una care stabilește un echilibru în favoarea angajatorului. Cu excepția cazului în care a fost informat sau a aflat în alt mod²⁹ despre sarcină, el este liber să concedieze lucrătoarea în cauză. Se acordă prioritate expresiei „lucrătoarelor, în sensul articolului 2”, în detrimentul acordării unei protecții mai extinse lucrătoarelor gravide. O asemenea interpretare protejează o lucrătoare gravidă care a avut prevederea (sau șansa) de a informa angajatorul despre starea sa înainte ca acesta să o concedieze (sau să o includă printre lucrătorii vizați de o concediere colectivă). Dacă nu cunoaște încă faptul că este gravidă sau nu a spus încă angajatorului acest lucru atunci când are loc concedierea, ea nu este protejată. Perioada de protecție este astfel în mod necesar mai scurtă decât cea prevăzută de textul articolului 10 punctul 1.

37. Alternativa este să se acorde prioritate protejării lucrătoarelor „în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate”, chiar dacă este posibil ca ele să nu fi informat încă angajatorul despre starea lor. Interpretarea menționată (după cum am înțeles, interpretarea considerată corectă de către Comisie) înclină balanța în favoarea lucrătoarei gravide. În opinia noastră, aceasta este interpretarea mai bună.

38. Curtea a statuat în mod repetat că „tocmai în considerarea riscului ca o eventuală concediere să afecteze situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, inclusiv a riscului deosebit de grav de a îndemna lucrătoarea gravidă să întrerupă voluntar sarcina, legiuitorul Uniunii a prevăzut, în temeiul articolului 10 din Directiva 92/85, o formă de protecție specială pentru femei, stipulând interdicția concedierii în perioada de la începutul sarcinii până la finalul concediului de maternitate”³⁰. Ea a afirmat în continuare (la fel de categoric) că, „[î]n cursul perioadei menționate, articolul 10 din Directiva 92/85 nu prevede nicio excepție sau derogare de la interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția cazurilor excepționale care nu au legătură cu starea lor și cu condiția ca angajatorul să justifice în scris motivele unei astfel de concedieri”³¹. Din respectivele afirmații repetate reiese recunoașterea de către Curte, timp de mai multe decenii, a aspectului că femeile gravide sunt într-adevăr un grup vulnerabil și că legislația care le protejează la locul de muncă trebuie să fie interpretată ținând seama pe deplin de acest fapt.

29 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 53).

30 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 60). A se vedea și Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 30), Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, punctul 48), Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punctul 26), Hotărârea din 30 iunie 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, punctul 18), și Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, punctul 21).

31 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 61). A se vedea și Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 31), Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punctul 27), Hotărârea din 30 iunie 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, punctul 18), și Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, punctul 22).

39. Totuși, jurisprudența de până acum a Curții nu a abordat problema pe care am identificat-o mai sus. Astfel, în Hotărârea Webb și în Hotărârea Tele Danmark, angajatorii erau în mod clar conștienți că angajatele lor erau gravide la momentul concedierii lor³². În Hotărârea Webb se analizează dacă articolul 2 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE (directiva anterioară privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă)³³ coroborat cu articolul 5 alineatul (1) din aceasta protejează o lucrătoare împotriva concedierii atunci când lucrătoarea respectivă, angajată pentru înlocuirea unei alte lucrătoare aflate în concediu de maternitate, a devenit ea însăși gravidă. Hotărârea Tele Danmark se concentrează pe aspectul dacă protecția împotriva concedierii acordată de articolul 10 din Directiva privind maternitatea se aplică totuși atunci când o lucrătoare angajată pe baza unui contract pe termen scurt este gravidă la momentul angajării sale, dar ascunde acest fapt. În ambele cazuri, răspunsul Curții a fost afirmativ³⁴. În Hotărârea Danosa, Curtea a observat că „a fost contestat” printre altele aspectul dacă societatea pârâtă a fost informată despre sarcina doamnei Danosa: ea a plecat de la premisa că revine instanței naționale să stabilească aceste chestiuni de fapt³⁵.

40. Este necesar să menționăm și Hotărârea Pontin³⁶. În cauza respectivă, angajatorul (T-Comalux) a concediat-o pe doamna Pontin cu efect imediat prin scrisoarea recomandată din 25 ianuarie 2007. Doamna Pontin a informat societatea T-Comalux că este gravidă prin scrisoarea recomandată din 26 ianuarie 2007 (și *anume, din ziua următoare*) și a susținut că, prin urmare, decizia de concediere care i-a fost notificată de T-Comalux este nulă și neavenită³⁷. În răspunsul său adresat instanței de trimitere, Curtea a analizat pe larg întrebări complexe care implică echivalența și efectivitatea căilor de atac naționale aflate la dispoziția doamnei Pontin în ceea ce privește concedierea sa. În opinia noastră, Curtea trebuie să fi procedat astfel întrucât doamna Pontin *era* acoperită de protecția împotriva concedierii oferită de articolul 10 din Directiva privind maternitatea astfel cum a fost transpusă în dreptul național, chiar dacă nu a informat angajatorul despre starea sa înainte ca decizia de concediere să producă efecte. Totuși, aspectul menționat nu este abordat în cadrul hotărârii.

41. Dacă cerința privind informarea angajatorului poate fi îndeplinită *ex post*, rezultă că, după realizarea informării respective, concedierea în cauză devine o concediere ilegală în sensul articolului 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea (în afară de situația în care se aplică excepția privind „cazurile speciale”). După informarea angajatorului, lucrătoarea în cauză este fără îndoială o „lucrătoare gravidă” conform definiției de la articolul 2 litera (a). Întrucât, în această ipoteză, ea a fost deja concediată, articolul 10 punctul 3 se aplică atunci pentru a remedia situația impunând statelor membre să „ia măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală”.

42. Este adevărat că, potrivit acestei interpretări, este posibil ca un angajator să concedieze involuntar o lucrătoare pe care nu ar fi trebuit să o concedieze. Totuși, dacă i se aduce la cunoștință eroarea sa curând după concediere³⁸, el are posibilitatea să remedieze prejudiciul pe care i l-a cauzat accidental prin concedierea sa. Un asemenea rezultat este în deplină concordanță cu obiectivele articolului 10 din Directiva privind maternitatea.

32 A se vedea Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, punctul 4), și Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punctul 12).

33 Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164).

34 A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punctul 34).

35 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 31-37).

36 Hotărârea din 29 octombrie 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 Hotărârea din 29 octombrie 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666, punctele 21 și 22).

38 În cauza Pontin (Hotărârea din 29 octombrie 2009, C-63/08, EU:C:2009:666), lucrătoarea a informat angajatorul despre starea sa a doua zi după primirea notificării de concediere (a se vedea punctul 40 de mai sus).

43. Se poate pune întrebarea dacă există un termen limită în care lucrătoarea poate să informeze fostul angajator despre starea sa și să se prevaleze de protecția acordată de articolul 10 din Directiva privind maternitatea. Având în vedere problema pe care deja am identificat-o mai sus, nu este surprinzător că articolul 10 nu oferă un răspuns explicit la întrebarea respectivă. Considerăm că, din motive de corectitudine față de angajator, lucrătoarea concediată are obligația să nu întârzie în mod nerezonabil cu informarea angajatorului și revendicarea sa și că trebuie să se considere că posibilitatea informării ca un preludiv pentru revendicare expiră la sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolului 10 punctul 1 – și anume la „terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1)”. Stabilirea momentului exact depinde de modul în care statul membru în cauză a decis să transpună Directiva privind maternitatea. Pentru o femeie gravidă care a fost concediată, data poate fi ipotetică în sensul că, în urma concedierii, este posibil să nu fi beneficiat în totalitate, în parte sau deloc de concediul de maternitate³⁹. Totuși, instanța națională va putea să stabilească data la care *s-ar fi* încheiat concediul de maternitate și, astfel, să verifice dacă ea a informat angajatorul despre starea sa înainte de data respectivă.

44. Stăruind asupra acestei chestiuni, conștientizăm atât faptul că revine instanței naționale să constate faptele necesare, cât și aspectul că dreptul național spaniol (și anume Legea 39/1999) pare să ofere o formă de protecție indiferent dacă angajatorul a avut cunoștință despre sarcina angajatei⁴⁰. De asemenea, modul precis în care se aplică dispoziția menționată din dreptul național trebuie să fie stabilit de instanța națională. Este însă posibil ca, în vederea soluționării cauzei aflate înaintea sa, instanța de trimitere să aibă nevoie să cunoască în mod specific dacă protecția împotriva concedierii acordată de articolul 10 din Directiva privind maternitatea acoperă o lucrătoare care nu a informat angajatorul, până la data concedierii sale în cadrul unei concedieri colective, despre starea sa. Pentru acest motiv și în interesul securității juridice, invităm Curtea să clarifice aspectul menționat în sensul indicat mai sus.

45. În acest context, vom analiza în continuare întrebările adresate de instanța de trimitere.

Prima întrebare

46. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă expresia „cazuri speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale”, care permit concedierea lucrătoarelor gravide [articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea] trebuie să fie interpretată în sensul că corespunde exact expresiei „unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului”, la care face referire articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind concedierile colective sau dacă cea dintâi este mai restrânsă.

47. Bankia, Spania și Comisia consideră că răspunsul este afirmativ.

48. Nu suntem de acord cu acest punct de vedere.

Relația dintre Directiva privind maternitatea și Directiva privind concedierile colective

49. Prima întrebare se referă la interacțiunea dintre dispozițiile care interzic concedierile din Directiva privind maternitatea și dispozițiile care reglementează concedierile din Directiva privind concedierile colective. Prin urmare, este important să clarificăm mai întâi relația dintre cele două instrumente.

³⁹ În măsura în care ea lipsește fiind în concediu *de maternitate* la momentul concedierii sale, considerăm că este greu de imaginat cum ar putea angajatorul său să susțină că nu a cunoscut starea sa.

⁴⁰ A se vedea punctul 12 de mai sus.

50. Comisia a abordat chestiunile reglementate de cele două directive în paralel și în același document încă din anul 1973⁴¹. În rezoluția Consiliului care a urmat în 1974 a fost adoptată aceeași abordare⁴². Acesta a fost contextul în care a avut loc adoptarea primei directive privind concedierile colective în 1975⁴³. În schimb, înainte de adoptarea Directivei privind maternitatea, cauzele referitoare la lucrătoare gravide erau soluționate fie prin referire la articolul 119 din Tratatul CEE și la Directiva 75/117/CEE privind egalitatea de remunerare⁴⁴, fie prin referire la Directiva 76/207/CEE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă⁴⁵.

51. Atât Directiva privind maternitatea, cât și Directiva privind concedierile colective se întemeiază pe Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor⁴⁶. Aceasta din urmă face referire în mod special atât la măsurile care trebuie să fie elaborate pentru a permite bărbaților și femeilor să concilieze obligațiile lor profesionale cu cele familiale, cât și la necesitatea de a prevedea informarea, consultarea și participarea lucrătorilor în cazurile de concedieri colective⁴⁷.

52. Acestea fiind spuse, este totuși evident că domeniul de aplicare al celor două directive este diferit. Directiva privind maternitatea protejează lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează și a căror securitate sau sănătate se consideră că sunt expuse unor riscuri⁴⁸. Directiva privind concedierile colective protejează lucrătorii care pot fi supuși unei concedieri colective și, prin urmare, trebuie să beneficieze de o protecție sporită⁴⁹.

53. O lucrătoare vizată de o procedură de concediere colectivă în timp ce este gravidă face parte din două grupuri protejate, pentru motive diferite și trebuie să beneficieze de protecția ambelor directive. Dacă o femeie gravidă este concediată în contextul unei proceduri de concediere colectivă, sunt aplicabile, în consecință, atât garanțiile oferite de articolul 10 din Directiva privind maternitatea, cât și cele prevăzute la articolele 2-4 din Directiva privind concedierile colective. Suntem de acord cu observațiile orale ale tuturor părților potrivit cărora cele două instrumente juridice sunt complementare în acest sens.

41 Programul de acțiune socială, COM(73) 1600, 24 octombrie 1973. A se vedea în special p. 15, 19, 20 și 23.

42 Rezoluția Consiliului din 21 ianuarie 1974 privind un program de acțiune socială (JO 1974, C 13, p. 1).

43 Directiva 75/129/CE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1975, L 48, p. 29).

44 Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO 1975, L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

45 Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164). Atât Directiva 75/117, cât și Directiva 76/207 au fost abrogate prin Directiva 2006/54. A se vedea, pentru o prezentare a jurisprudenței relevante la momentul respectiv, Concluziile avocatului general Ruiz-Jarabo Colomer prezentate în cauza Boyle și alții (C-411/96, EU:C:1998:74, punctul 26).

46 Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg la 9 decembrie 1989 de către șefii de stat sau de guvern a 11 state membre. A se vedea al cincilea considerent al Directivei privind maternitatea și considerentul (6) al Directivei privind concedierile colective.

47 A se vedea punctele 16, 17 și 18 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor.

48 A se vedea al optulea considerent al Directivei privind maternitatea și articolul 1 din aceasta.

49 A se vedea considerentul (2) al Directivei privind concedierile colective.

Interdicția concedierii lucrătoarelor gravide din Directiva privind maternitatea

54. Obiectivul Directivei privind maternitatea, care a fost adoptată în temeiul articolului 118a din Tratatul CEE (precursorul articolului 153 TFUE), este încurajarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide⁵⁰. În acest context, scopul interdicției concedierii prevăzute la articolul 10 este protejarea lucrătoarelor gravide din cauza efectelor dăunătoare pe care riscul concedierii pentru motive asociate cu starea lor ar putea să le aibă asupra stării lor fizice și mentale⁵¹.

55. Din formularea articolului 10 rezultă că protecția împotriva concedierii este obiectivă. Ea este legată de starea de graviditate, iar nu de motivele concedierii. Aceste motive devin relevante doar în ceea ce privește aplicarea derogării de la principiul interzicerii concedierii prevăzută la articolul 10 punctul 1 *in fine*. Astfel, scopul articolului respectiv este astfel „sublinierea caracterului excepțional al concedierii” femeilor gravide⁵².

56. Potrivit unei jurisprudențe constante, excepțiile de la un principiu trebuie să fie interpretate în sens strict⁵³. Aceasta este situația *a fortiori* atunci când principiul are un caracter protector (ca în cazul de față) și servește la protejarea securității și sănătății unui grup vulnerabil de lucrători.

57. Derogarea de la interdicția concedierii prevăzută la articolul 10 punctul 1 face obiectul a trei condiții cumulative. În primul rând, concedierea lucrătoarelor gravide poate avea loc doar în cazuri speciale care nu au legătură cu sarcina. În al doilea rând, cazurile respective trebuie să fie admise de legislațiile și/sau practicile naționale⁵⁴. În al treilea rând și dacă este cazul, autoritatea competentă trebuie să își dea acordul. Prima dintre aceste condiții se află în discuție în prezenta cauză. Din formularea sa rezultă în mod evident că trebuie să fie prezente două elemente. Cazurile în care concedierea unei lucrătoare gravide nu este interzisă trebuie să fie atât (i) speciale, cât și (ii) fără legătură cu sarcina.

58. Termenul „cazuri speciale” nu trebuie să fie interpretat doar în sens restrâns: el trebuie interpretat totodată în concordanță cu sensul obișnuit al termenilor în discuție⁵⁵. Sensul obișnuit al termenului „special” este „neobișnuit” sau „extraordinar”. Acesta este modul în care vom interpreta termenul respectiv.

59. Expresia „care nu au legătură cu [sarcina]” înseamnă că, de fapt, concedierea trebuie să se întemeieze pe motive obiective care nu au legătură cu starea lucrătoarei gravide.

Interdicția concedierii lucrătoarelor gravide și Directiva privind concedierile colective

60. Prin armonizarea normelor aplicabile concedierilor colective, legiuitorul Uniunii a intenționat atât să asigure o protecție comparabilă a drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre, cât și să apropie sarcinile pe care le generează aceste norme de protecție pentru întreprinderile din Uniune⁵⁶.

50 A se vedea articolul 1 și primul și al șaptelea-al nouălea considerent ale Directivei privind maternitatea.

51 A se vedea al cincisprezecelea considerent al Directivei privind maternitatea, punctul 38 de mai sus și jurisprudența citată.

52 Concluziile avocatului general Tizzano pronunțate în cauza Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, punctul 38).

53 Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, punctul 59 și jurisprudența citată, și Hotărârea din 29 martie 2012, Comisia/Polonia (C-185/10, EU:C:2012:181, punctul 31 și jurisprudența citată).

54 Referitor la a doua condiție, Curtea a statuat că, permițând derogările de la interdicția privind concedierea lucrătoarelor gravide, lucrătoarelor care au născut de curând sau lucrătoarelor care alăptează în cazuri „care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale”, articolul 10 alineatul (1) din Directiva privind maternitatea nu impune statelor membre să specifice motivele concrete pentru care asemenea lucrătoare pot fi concediate. A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, punctul 38).

55 Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, punctul 60 și jurisprudența citată).

56 Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia (C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 48 și jurisprudența citată).

61. Concedierile colective sunt definite la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind concedierile colective ca fiind „concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului”. În contextul directivei respective, noțiunea „concediere” a fost interpretată de Curte în sensul că „include orice încetare a contractului de muncă nesolicitată de lucrător și, prin urmare, fără consimțământul său. Nu este necesar ca motivele pe care se întemeiază să reflecte intenția angajatorului”⁵⁷. Rezultă astfel că definiția menționată a primit o interpretare largă din partea Curții⁵⁸.

62. Această definiție și mai precis expresia „dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului” corespunde exact motivelor care permit concedierea lucrătoarelor gravide, și anume expresiei „cazuri speciale care nu au legătură cu starea lor”?

63. În opinia noastră, răspunsul este negativ.

64. Este adevărat că există o corespondență între expresia „motive fără legătură cu persoana lucrătorului” din Directiva privind concedierile colective și *al doilea* element al excepției care permite concedierea lucrătoarelor gravide de la articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea, și anume cazurile „care nu au legătură cu [sarcina]”. Totuși, în opinia noastră, concedierile efectuate în contextul unor concedieri colective nu îndeplinesc întotdeauna în mod necesar *primul* criteriu al excepției prevăzute la articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea, și anume acela potrivit căruia cazurile trebuie să fie „speciale”, pentru motivele care urmează.

65. În primul rând, în definiția concedierilor colective stabilită la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind concedierile colective nu există un echivalent pentru termenul „special”. Astfel, dispoziția respectivă este o *definiție*, iar nu o *scutire*. Rezultă că, în timp ce cea dintâi poate fi interpretată în mod legitim în sens larg, cea din urmă trebuie să fie interpretată în sens restrâns.

66. În al doilea rând, structura și formularea definiției concedierilor colective nu corespund cazurilor care sunt „speciale”. Dimpotrivă, ele includ situații care, din păcate, se poate considera că apar cu o anumită regularitate. Pentru motivul menționat, asemenea concedieri au fost identificate utilizând o definiție largă și trei praguri diferite pentru concedierile care au loc într-o perioadă de 30 de zile, în funcție de numărul lucrătorilor angajați de unitatea în cauză, împreună cu un prag separat pentru concedierile care au loc într-o perioadă de 90 de zile. Această delimitare atentă sugerează în sine că, de fapt, concedierile colective au loc suficient de des pentru a fi oportună clasificarea lor în funcție de perioade, de dimensiunea unității și de numărul concedierilor din perioada în cauză.

67. În al treilea rând, elaborarea și evoluția istorică a Directivei privind concedierile colective sugerează de asemenea că concedierile colective nu au un caracter „special”. Propunerea Comisiei de directivă a fost prezentată Consiliului încă din anul 1972⁵⁹. Comisia a subliniat acolo faptul că diferența de reglementare privind concedierile colective între state membre a avut un efect direct asupra funcționării pieței interne. Divergențele legislative menționate creau discrepante între condițiile de concurență care au influențat deciziile luate de întreprinderi, în special de multinaționale, referitor la repartizarea posturilor care trebuiau să fie ocupate. Astfel, ele au afectat dezvoltarea echilibrată generală și regională și au împiedicat îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor⁶⁰.

57 Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia (C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 50). Subliniem aici utilizarea expresiei „orice încetare a contractului de muncă nesolicitată de lucrător” (sublinierea noastră). După cum interpretăm hotărârea, Curtea a utilizat această formulare pentru a atribui noțiunii „concediere” o semnificație largă, sporind astfel protecția acordată de Directiva privind concedierile colective.

58 Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții (C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 34).

59 Propunerea de directivă a Consiliului privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la concedieri (prezentată Consiliului de către Comisie) [COM(72) 1400].

60 A se vedea al doilea considerent al Propunerii de directivă a Consiliului privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la concedieri (prezentată Consiliului de către Comisie) [COM(72) 1400].

Directiva 75/129, predecesoarea Directivei privind concedierile colective, a fost publicată în mod corespunzător la începutul anului 1975. Prin delimitarea clară a situațiilor în care apar concedieri colective reglementate de dispozițiile sale, directiva menționată prezintă o asemănare frapantă cu reglementarea aflată acum în vigoare⁶¹.

68. Este clar astfel că Directiva privind concedierile colective a urmărit reglementarea situațiilor care apar destul de frecvent pentru a avea un impact asupra funcționării pieței comune și care au consecințe evidente asupra condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor.

69. Desigur, este posibil să apară situații în care o anumită concediere colectivă poate fi considerată în mod corespunzător ca fiind un „caz special” în sensul articolului 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea: de exemplu, atunci când activitățile unității încetează sau un sector întreg al activităților sale este eliminat. Astfel, chiar Directiva privind concedierile colective cuprinde dispoziții speciale referitoare la concedierile care rezultă din încetarea activității societății ca urmare a unei hotărâri judecătorești, situație în care nu se aplică termenele de așteptare prevăzute la articolul 4⁶². Din această dispoziție reiese că în contextul directivei respective există situații care sunt considerate, într-adevăr, speciale. În opinia noastră, aceasta nu înseamnă că *fiecare* concediere colectivă este un „caz special” în sensul derogării de la interdicția concedierii prevăzută la articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea⁶³.

70. Prin urmare, concluzionăm că respectivele condiții în care articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea permite ca o lucrătoare gravidă să fie concediată, și anume „cazuri speciale care nu au legătură cu starea [sa], admise de legislațiile și/sau practicile naționale”, nu trebuie să fie interpretate în sensul că ar corespunde exact expresiei „unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului”, de la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind concedierile colective. O anumită situație care a cauzat concedierea colectivă poate să fie considerată, atunci când împrejurările permit aceasta, un „caz special” în sensul celei dintâi dispoziții. Revine instanței naționale sarcina să verifice existența unor asemenea împrejurări.

A doua întrebare

71. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită orientări privind aspectul dacă articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea impune că, în cazul unei concedieri colective, pentru a invoca existența excepției privind „cazurile speciale”, care permite concedierea unei lucrătoare gravide, este necesar ca lucrătoarea afectată să nu poată fi reîncadrată pe alt post. Întrebarea respectivă este legată de cea dintâi în măsura în care privește sfera noțiunii „cazuri speciale” de la articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea.

72. În acest sens, din analiza deja prezentată a termenului „cazuri speciale” în contextul articolului 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea și din definiția concedierilor colective⁶⁴ rezultă că, pentru a fi legală concedierea unei lucrătoare gravide, nu este suficientă invocarea unor cauze care afectează locul său de muncă în cazul unei concedieri colective (sau chiar în afara acestui context). Trebuie să nu existe nicio posibilitate rezonabilă de reîncadrare a lucrătoarei gravide pe alt post corespunzător. Dacă, de exemplu, toate posturile în domeniul secretariatului, cu excepția unuia, trebuie să fie

61 Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind concedierile colective.

62 Articolul 4 alineatul (4) din Directiva privind concedierile colective.

63 Aici, în mod neobișnuit, poziția noastră nu este în concordanță cu punctul de vedere exprimat *obiter* de stimatul nostru coleg, cel care a fost avocatul general Ruiz-Jarabo Colomer în Concluziile sale prezentate în cauza Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:267) (o cauză care nu a implicat o concediere colectivă). Avocatul general Ruiz-Jarabo Colomer a sugerat acolo (la punctul 44) că „o concediere colectivă pentru motive financiare, tehnice, organizatorice sau de producție care afectează o întreprindere” ar îndeplini cerința privind existența unor „cazuri speciale care nu au legătură [cu sarcina]”.

64 A se vedea punctele 58 și 64-68 de mai sus.

eliminate într-o întreprindere, iar acel post unic este ocupat, angajatorul ar putea să aibă obligația în mod rezonabil să reîncadreze lucrătoarea gravidă ca asistent administrativ, dar nu ca șofer sau sudor. Sau este posibil ca un întreg sector al activităților întreprinderii respective să fie eliminat, rezultatul fiind acela că ansamblul aptitudinilor sale nu mai sunt necesare⁶⁵.

73. Prin urmare, concluzionăm că articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea trebuie interpretat în sensul că, atunci când o lucrătoare gravidă poate fi reîncadrată în mod rezonabil pe alt post corespunzător în contextul unei concedieri colective, derogarea de la interdicția concedierii cuprinsă în dispoziția respectivă nu se aplică. Revine instanței naționale sarcina să verifice dacă aceasta este situația.

A treia, a patra și a cincea întrebare

74. Se pare că prin a treia, a patra și a cincea întrebare, astfel cum au fost formulate de instanța de trimitere, se solicită Curții să stabilească dacă diferite dispoziții din dreptul național sunt compatibile cu dreptul Uniunii.

75. Potrivit unei jurisprudențe constante, nu este de competența Curții, în contextul unei cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE, să se pronunțe asupra compatibilității unor dispoziții din dreptul național cu dreptul Uniunii⁶⁶. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care să îi permită acestuia să aprecieze compatibilitatea normelor de drept intern cu reglementarea Uniunii⁶⁷. În acest scop, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate⁶⁸. Prin urmare, vom proceda astfel.

A treia întrebare

76. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 10 din Directiva privind maternitatea impune statelor membre să asigure lucrătoarelor gravide atât protecție împotriva concedierii ilegale în sine (protecție preventivă), cât și protecție împotriva consecințelor concedierii ilegale (protecție reparatorie).

77. Potrivit instanței de trimitere, legislația spaniolă asigură lucrătoarelor gravide doar protecție reparatorie. Totuși, ea consideră că articolul 10 punctul 1 privește protecția preventivă, în timp ce articolul 10 punctul 3 reglementează protecția reparatorie.

78. Bankia, Spania și Comisia susțin că legislația spaniolă este în concordanță cu Directiva privind maternitatea.

79. Curtea a arătat deja că, „în cadrul aplicării articolului 10 din [Directiva privind maternitatea], statele membre nu pot modifica sfera de aplicare a noțiunii de «concediere», lipsind astfel de efecte extinderea protecției conferite de această dispoziție și compromițând efectul său util”⁶⁹. Rezultă că statele membre trebuie să transpună în mod corespunzător în dreptul național protecția împotriva concedierii prevăzută de Directiva privind maternitatea.

⁶⁵ A se vedea punctul 69 de mai sus.

⁶⁶ A se vedea printre altele Hotărârea din 18 mai 2017, Lahorgue (C-99/16, EU:C:2017:391, punctul 22 și jurisprudența citată).

⁶⁷ Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții (C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 30).

⁶⁸ Hotărârea din 20 octombrie 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, punctul 36).

⁶⁹ Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 32).

80. Cerințele prevăzute atât la articolul 10 punctul 1, cât și la articolul 10 punctul 3 din Directiva privind maternitatea sunt îndeplinite de o legislație națională care oferă protecție împotriva consecințelor concedierii ilegale (protecție reparatorie), dar nu cuprinde o dispoziție specială separată pentru protecția împotriva concedierii ilegale în sine (protecție preventivă)?

81. În opinia noastră, atât scopul, cât și formularea Directivei privind maternitatea indică faptul că răspunsul este negativ.

82. Scopul directivei respective este protejarea securității și a sănătății lucrătoarelor gravide. Concedierea poate avea efecte dăunătoare asupra stării lor fizice și psihice⁷⁰. De asemenea, din formularea celui de al cincisprezecelea considerent, din titlul articolului 10 („Interzicerea concedierii”) și din formularea articolului 10 punctul 1, care impune în mod neechivoc statelor membre să „ia măsurile necesare pentru a interzice concedierea [lucrătoarelor gravide]”, reiese cu claritate că scopul principal al legiuitorului Uniunii la redactarea articolului menționat a fost protejarea lucrătoarelor gravide împotriva concedierii. Dacă, în pofida acestei interdicții, apare o situație în care o lucrătoare gravidă a fost în fapt concediată (ilegal), articolul 10 punctul 3 impune atunci statului membru să asigure „protecția lucrătoarelor [...] față de consecințele concedierii care, în temeiul [articolului 10 alineatul (1)], este ilegală”.

83. Este adevărat că respectivul considerent menționează (în mod destul de surprinzător) doar „riscul concedierii din motive legate de starea lor” ca având asemenea efecte dăunătoare. Totuși, riscul concedierii în sine poate produce astfel de rezultate. Concedierea, întreruperea carierei și șomajul pun lucrătoarea gravidă într-o situație de dezamăgire, stres și nesiguranță. Acestea ar putea cauza în mod plauzibil efecte dăunătoare asupra stării sale fizice și psihice, inclusiv ceea ce Curtea a denumit „riscul deosebit de grav” de a îndemna lucrătoarea gravidă să întrerupă voluntar sarcina⁷¹.

84. Eventualele remedii *ex post* obținute după o perioadă de litigiu, cum sunt ordonanța de reintegrare a lucrătoarei gravide pe postul său, plata unor salarii restante datorate și/sau acordarea de despăgubiri, contribuie, cu siguranță, la atenuarea consecințelor unei concedieri ilegale. Este însă intrinsec improbabil ca ele să anuleze în totalitate efectele dăunătoare psihice și fizice cauzate de actul ilegal inițial.

85. Aici reamintim că interdicția efectivă a concedierii a fost deja interpretată de Curte pe larg. Astfel, în Hotărârea Paquay, Curtea a statuat că, „[a]vând în vedere obiectivele urmărite de [Directiva privind maternitatea] și îndeosebi cele urmărite de articolul 10, trebuie să se arate că interdicția concedierii femeii gravide, care a născut de curând sau care alăptează în perioada de protecție nu se limitează la notificarea deciziei de concediere. Protecția acordată de această dispoziție respectivelor lucrătoare exclude atât luarea unei decizii de concediere, cât și adoptarea acțiunilor premergătoare concedierii, precum conceperea și planificarea unei înlocuiri definitive a angajatei respective ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil”⁷². Reiese cu claritate din hotărârea menționată că, pentru a fi îndeplinite cerințele articolului 10 punctul 1, trebuie instituită o *interdicție largă privind concedierea în sine*.

86. Astfel, în opinia noastră, articolul 10 conține două cerințe separate, una preventivă (articolul 10 punctul 1) și cealaltă reparatorie (articolul 10 punctul 3). Dispozițiile naționale care abordează doar elementul reparativ, oricât de eficient ar îndeplini această sarcină, nu pot îndeplini obligația de a fi instituită, ca o primă linie de protecție, o interdicție a concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția „cazurilor speciale” acoperite de derogarea de la articolul 10 punctul 1.

70 Articolul 1 din Directiva privind maternitatea și al cincisprezecelea considerent al acesteia.

71 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 60 și jurisprudența citată). Curtea arată foarte clar acolo că aceste consecințe pot să decurgă și din riscul concedierii în sine.

72 Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 33).

87. Adăugăm doar că legislația spaniolă aplicabilă pare să prevadă că o concediere ilegală este „nulă de drept”⁷³. Consecințele precise care decurg sunt stabilite de dreptul național și de instanța națională. Totuși, din prezentarea modului de aplicare a dreptului național făcută de instanța de trimitere și din modul în care aceasta a formulat a treia întrebare rezultă că remediul respectiv oferă protecție reparatorie, iar nu protecție preventivă. Dacă aceasta este situația, deși remediul ar putea îndeplini cerințele de la articolul 10 punctul 3 din Directiva privind maternitatea, nu pare să le îndeplinească pe cele de la articolul 10 punctul 1.

88. Prin urmare, concluzionăm că articolul 10 din Directiva privind maternitatea impune statelor membre să asigure lucrătoarelor gravide atât protecție împotriva concedierii în sine (pentru a respecta obligațiile care le revin în temeiul articolului 10 punctul 1), cât și protecție împotriva consecințelor unei concedieri interzise de articolul 10 punctul 1 care a avut totuși loc [pentru a respecta obligațiile lor prevăzute la articolul 10 punctul 3).

A patra întrebare

89. Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere dorește să se stabilească în esență dacă articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea impune statelor membre să adopte reglementări în scopul de a garanta lucrătoarelor gravide o prioritate la menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii în care sunt angajate în cazul concedierii colective.

90. Bankia, Spania și Comisia consideră că răspunsul este negativ.

91. Această întrebare privește posibilitatea „menținerii locului de muncă în cadrul întreprinderii”, în timp ce a doua întrebare preliminară se referă la „reîncadrarea pe alt post”. Cele două noțiuni nu sunt sinonime. Dacă postul ocupat în prezent de lucrătoarea gravidă dispăre, ea poate fi reîncadrată pe alt post doar dacă un asemenea post este disponibil (sau dacă se poate obține un post disponibil prin transferul altui lucrător pe un post diferit, urmând să aibă loc apoi reîncadrarea sa pe postul astfel eliberat). „Menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii” implică faptul că, în orice caz, lucrătoarea gravidă în cauză va continua să aibă un loc de muncă. Este posibilă obținerea acestui rezultat prin reîncadrarea sa pe alt post disponibil, dar aceasta poate însemna și reîncadrarea sa pe alt post și concedierea în locul său a persoanei care ocupă în prezent postul respectiv sau menținerea sa pe același post, eliminând alt post și concediind în loc lucrătorul care îl ocupă. Prin urmare, obligația de „menținere a locului de muncă în cadrul întreprinderii” ar acorda lucrătoarei gravide o protecție mai mare decât obligația angajatorului de a încerca doar „reîncadrarea pe alt post”. Instanța de trimitere întreabă dacă Directiva privind maternitatea impune statelor membre să adopte reglementări pentru a acorda lucrătoarelor gravide „prioritate” în raport cu alte categorii de lucrători în cazul unei concedieri colective. Ea nu întreabă dacă există o obligație absolută de menținere și afirmăm imediat că, dată fiind prezența derogării pentru „cazuri speciale” prevăzute la articolul 10 punctul 1, este clar că Directiva privind maternitatea nu impune nicio asemenea obligație absolută.

92. Răspundem la această întrebare plecând de la scopul protector al Directivei privind maternitatea, de la interdicția concedierii prevăzute la articolul 10 punctul 1 din aceasta și de la derogarea limitată pe care o conține și care permite concedierea lucrătoarelor gravide doar în „cazuri speciale”. Presupunând că elementele menționate au fost transpuse în mod corect în dreptul național, legislația națională rezultată trebuie în mod normal să garanteze că o lucrătoare gravidă va ocupa efectiv în continuare un loc de muncă în cazul unei concedieri colective.

⁷³ A se vedea punctul 12 de mai sus.

93. În acest sens, atunci când legislația sau practica națională *cuprinde* o dispoziție expresă – în cadrul convențiilor care guvernează concedierile colective – potrivit căreia trebuie să fie menținute cu prioritate în cadrul întreprinderii alte grupuri identificate de lucrători (precum lucrătorii cu responsabilități familiale sau cu dizabilități), poate rezulta riscul ca atât angajatorul, cât și reprezentanții lucrătorilor să ignore din neatenție cerințele legislației naționale „ordinare” care protejează lucrătoarele gravide de concediere cu excepția unor cazuri speciale. Dacă le ignoră și dacă o lucrătoare gravidă este concediată ca urmare a simplei aplicări a criteriilor generale convenite pentru toți lucrătorii întreprinderii în care trebuie să aibă loc concedierea colectivă, concedierea lucrătoarei gravide în cauză este ilegală.

94. Acestea fiind spuse, nu există o cerință separată în Directiva privind maternitatea de natură să instituie o *obligație* a statelor membre de a adopta reglementări specifice separate care să confere lucrătoarelor gravide „o prioritate la menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii” în cazul unei concedieri colective. De asemenea (deloc surprinzător), o astfel de obligație nu se găsește nici în Directiva privind concedierile colective.

95. Reamintim aici faptul că Curtea a trebuit să analizeze o întrebare similară în cauza Jiménez Melgar, care privea neprelungirea contractului de muncă pe durată determinată al unei lucrătoare gravide⁷⁴. În cauza respectivă, una dintre chestiunile în discuție a fost dacă, „în cazul permiterii unor derogări de la interdicția concedierii lucrătoarelor gravide [...] în cazuri «care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale», articolul 10 punctul 1 din [Directiva privind maternitatea] obligă statele membre să specifice motivele pentru concedierea unor asemenea lucrătoare”. Curtea a statuat că articolul 10 punctul 1 nu impune statelor membre să specifice motivele concrete pentru care astfel de lucrătoare pot fi concediate, dar că, întrucât Directiva privind maternitatea a prevăzut dispoziții minime, ea nu împiedică în niciun fel statele membre să prevadă o protecție mai ridicată a lucrătoarelor în cauză dacă doresc aceasta⁷⁵.

96. Aplicând același raționament în cazul de față, concluzionăm că articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea nu impune statelor membre să prevadă în mod expres că lucrătoarele gravide trebuie să beneficieze de prioritate la menținerea în cadrul întreprinderii în cazul unei concedieri colective. Statele membre rămân libere să adopte o asemenea dispoziție în vederea acordării unei protecții suplimentare sau în interesul securității juridice dacă doresc aceasta.

A cincea întrebare

97. Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o notificare de concediere precum cea din procedura principală, prin care o lucrătoare gravidă este concediată în contextul unei proceduri de concediere colectivă, este conformă cu articolul 10 punctul 2 din Directiva privind maternitatea, chiar dacă nu face nicio referire la existența unei situații speciale, în plus față de cele pe care se întemeiază concedierea colectivă.

98. Spania și Comisia consideră că răspunsul este afirmativ. Bankia a susținut în cadrul ședinței că este suficient să se informeze lucrătoarea despre motivele concedierii sale în scris.

⁷⁴ Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509). În hotărârea respectivă, Curtea a constatat (la punctul 47) că, „deși interdicția privind concedierea prevăzută la articolul 10 din [Directiva privind maternitatea] se aplică atât în ceea ce privește contractele de muncă pe durată nedeterminată, cât și contractele pe durată nedeterminată, neînnoirea unui asemenea contract, atunci când ajunge la final potrivit prevederilor sale, nu poate fi considerată ca fiind o concediere interzisă de dispoziția menționată. Totuși, atunci când neînnoirea unui contract pe durată determinată este motivată de starea de graviditate a lucrătoarei, ea constituie o discriminare directă pe criteriul sexului, contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 3 alineatul (1) din Directiva 76/207”.

⁷⁵ Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, punctele 37 și 38).

99. Potrivit articolului 4 alineatul (1) din Directiva privind concedierile colective, concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea lor către autoritatea respectivă, iar aceasta fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

100. Articolul 10 punctul 2 din Directiva privind maternitatea introduce tocmai un asemenea drept individual pentru lucrătoarele gravide. Pentru a fi valabilă, o notificare de concediere trebuie (i) să fie în scris și (ii) să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere. A cincea întrebare preliminară privește al doilea element.

101. În opinia noastră, expresia „motive bine întemeiate” înseamnă, în primul rând, că notificarea de concediere trebuie să precizeze motivele pentru concediere și, în al doilea rând, că motivele menționate trebuie să fie în concordanță cu cerințele prevăzute în Directiva privind maternitatea.

102. Cerințele relevante din Directiva privind maternitatea se află în derogarea de la interdicția concedierii prevăzută la articolul 10 punctul 1. Prin urmare, este necesar ca notificarea de concediere să prezinte faptele și raționamentul pe care angajatorul se întemeiază pentru a înscrie lucrătoarea gravidă pe care intenționează să o concedieze în cadrul rubricii „cazuri speciale care nu au legătură cu [sarcina]” care permit concedierea unei lucrătoare gravide.

103. În contextul unei concedieri colective, o notificare de concediere care se limitează să prezinte motivele generale pentru concedieri și criteriile de selecție, dar nu explică de ce este permisă concedierea unei lucrătoare gravide întrucât împrejurările concrete ale concedierii colective în cauză fac să existe un „caz special”, nu îndeplinește acest criteriu.

104. Dar dacă angajatorul ia cunoștință de faptul că lucrătoarea în cauză este gravidă abia după ce a i-a notificat faptul că va fi concediată? Considerăm că, după ce ia cunoștință de faptul menționat, angajatorul trebuie să reexamineze concedierea din perspectiva interdicției prevăzute la articolul 10 punctul 1 din Directiva privind maternitatea, astfel cum a fost transpus în dreptul național. Angajatorul poate menține concedierea doar în cazul în care concluzionează că respectiva concediere colectivă intră în categoria „cazurilor speciale” de la articolul 10 punctul 1. În asemenea împrejurări, el este obligat să trimită o nouă notificare de concediere care respectă condițiile stabilite la articolul 10 punctul 2 din Directiva privind maternitatea.

105. Prin urmare, concluzionăm că, pentru a respecta cerințele de la articolul 10 punctul 2 din Directiva privind maternitatea, o notificare de concediere trebuie să fie făcută în scris și să prezinte motive bine întemeiate privind cazurile speciale care nu au legătură cu sarcina și care permit concedierea. Revine instanței naționale să verifice dacă aceasta este situația.

Concluzie

106. Având în vedere toate considerațiile anterioare, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia, Spania) după cum urmează:

- „Condițiile în care articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează permite concedierea unei lucrătoare gravide nu corespund exact expresiei «unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului» de la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la

concedierile colective. O anumită situație care cauzează o concediere colectivă poate să fie considerată, atunci când împrejurările permit aceasta, un «caz special» în sensul celei dintâi dispoziții. Revine instanței naționale sarcina să verifice existența unor asemenea împrejurări.

- Articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că, atunci când o lucrătoare gravidă poate fi reîncadrată în mod rezonabil pe alt post corespunzător în contextul unei concedieri colective, derogarea de la interdicția concedierii cuprinsă în dispoziția respectivă nu se aplică. Revine instanței naționale să verifice dacă aceasta este situația.
- Articolul 10 din Directiva 92/85 impune statelor membre să asigure lucrătoarelor gravide atât protecție împotriva concedierii în sine (pentru a respecta obligațiile care le revin în temeiul articolului 10 punctul 1), cât și protecție împotriva consecințelor unei concedieri interzise de articolul 10 punctul 1 care a avut totuși loc (pentru a respecta obligațiile lor prevăzute la articolul 10 punctul 3).
- Articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 nu impune statelor membre să prevadă în mod expres că lucrătoarele gravide trebuie să beneficieze de prioritate la menținerea în cadrul întreprinderii în cazul unei concedieri colective. Statele membre rămân libere să adopte o asemenea dispoziție în vederea acordării unei protecții suplimentare sau în interesul securității juridice dacă doresc aceasta.
- Pentru a respecta cerințele de la articolul 10 punctul 2 din Directiva privind maternitatea, o notificare de concediere trebuie să fie făcută în scris și să prezinte motive bine întemeiate privind cazurile speciale care nu au legătură cu sarcina și care permit concedierea. Revine instanței naționale sarcina să verifice dacă aceasta este situația.”