



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

22 februarie 2018 *

„Trimitere preliminară – Politică socială – Directiva 92/85/CEE – Măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează – Articolul 2 litera (a) – Articolul 10 punctele 1-3 – Interzicerea concedierii unei lucrătoare în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate – Domeniu de aplicare – Cazuri speciale care nu au legătură cu starea lucrătoarei în cauză – Directiva 98/59/CE – Concedieri colective – Articolul 1 alineatul (1) litera (a) – Motive fără legătură cu persoana lucrătorului – Lucrătoare gravidă concediată în cadrul unei concedieri colective – Motivarea concedierii – Prioritate la menținerea locului de muncă al lucrătoarei – Prioritate la redistribuire”

În cauza C-103/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia, Spania), prin decizia din 20 ianuarie 2016, primită de Curte la 19 februarie 2016, în procedura

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),

cu participarea:

Ministerio Fiscal,

* Limba de procedură: spaniola.

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președinte de cameră, și domnii J. Malenovský, M. Safjan (raportor), D. Šváby și M. Vilaras, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 26 ianuarie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Bankia SA, de C. Rodríguez Elias și de V. García González, abogados;
- pentru guvernul spaniol, de M. J. García-Valdecasas Dorrego și de A. Gavela Llopis, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Valero, de A. Szymkowska și de S. Pardo Quintillán, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 14 septembrie 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 10 punctele 1 și 2 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 [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), precum și a articolului 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 (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 86).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Jessica Porras Guisado, pe de o parte, și Bankia SA, diferite secțiuni sindicale, precum și Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Fondul de Garantare a Salariilor, Spania), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii doamnei Porras Guisado, în cadrul unei concedieri colective, în timp ce era însărcinată.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 92/85

- 3 Potrivit primului, celui de al șaptelea, celui de al optulea și celui de al cincisprezecelea considerent ale Directivei 92/85:

„întrucât articolul 118a din [Tratatul CEE] prevede adoptarea de către Consiliu, prin intermediul directivelor, a cerințelor minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;

[...]

întrucât articolul 15 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind introducerea 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)] prevede ca grupurile expuse unor riscuri deosebite să fie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific munca;

întrucât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup expus unor riscuri specifice și întrucât trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor;

[...]

întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât trebuie să se prevadă o interdicere a concedierii;”

- 4 Articolul 1 din Directiva 92/85, intitulat „Obiectul”, prevede la alineatul (1):

„Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.”

- 5 Articolul 2 din Directiva 92/85, intitulat „Definiții”, prevede:

„În înțelesul prezentei directive:

- (a) prin lucrătoare gravidă se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;
- (b) prin lucrătoare care a născut de curând se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;
- (c) prin lucrătoare care alăptează se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.”

6 Articolul 10 din directiva menționată, 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.”

Directiva 98/59

7 Potrivit considerentelor (2)-(4) și (7) ale Directivei 98/59:

„(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

(3) întrucât, în ciuda evoluției crescânde, există încă diferențe între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la modalitățile și procedura de concediere colectivă și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor;

(4) întrucât aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne;

[...]

(7) întrucât această apropiere trebuie, așadar, promovată pe calea progresului, în sensul articolului 117 din [Tratatul CEE];”

8 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Definiții și domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1) litera (a):

„În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă 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;”

9 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Informarea și consultarea”, prevede la alineatele (1)-(3):

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și

(b) în orice caz, să le comunice în scris:

(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;

(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

(vi) metoda de calcul a oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v).”

Dreptul spaniol

10 Articolul 51 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor, aprobat prin Decretul regal legislativ nr. 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), referitor la concedierea colectivă, prevede:

„1. În sensul dispozițiilor [Statutului lucrătorilor], prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru cauze economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, aceasta afectează cel puțin:

a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;

b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători;

c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează mai mult de 300 de lucrători.

Se consideră că există cauze economice în cazul în care rezultatele întreprinderii indică o situație economică negativă, cum ar fi cazurile caracterizate prin existența unor pierderi actuale sau prognozate ori prin diminuarea persistentă a nivelului veniturilor obișnuite sau a vânzărilor. În orice caz, diminuarea este considerată persistentă în cazul în care, timp de trei trimestre consecutive, nivelul veniturilor obișnuite sau al vânzărilor în fiecare trimestru este mai scăzut decât cel înregistrat în același trimestru al anului anterior.

[...]

2. Concedierea colectivă trebuie să fie precedată de o perioadă de consultări cu reprezentanții legali ai lucrătorilor pentru o durată maximă de 30 de zile calendaristice sau de 15 zile în cazul întreprinderilor cu mai puțin de 50 de lucrători. Consultarea cu reprezentanții legali ai lucrătorilor va trebui să privească cel puțin posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile colective și de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, cum ar fi măsuri de redistribuire sau acțiuni de formare ori de recalificare profesională în vederea ameliorării încadrării în muncă. Consultarea are loc în cadrul unui grup special unic de negociere, acest grup limitându-se, atunci când există mai multe locuri de muncă, la locurile afectate de procedura concedierii colective. [...]

[...]

Angajatorul efectuează comunicarea referitoare la deschiderea perioadei de consultări prin scrisoare adresată reprezentanților legali ai lucrătorilor, iar o copie a acesteia este transmisă autorității de protecție a muncii. Notificarea opțiunii trebuie să conțină următoarele informații:

- a) specificarea cauzelor concedierii colective, în conformitate cu alineatul 1;
- b) numărul lucrătorilor afectați de concediere și categoriile profesionale cărora le aparțin;
- c) numărul lucrătorilor angajați în mod obișnuit în cursul ultimului an și categoriile profesionale cărora le aparțin;
- d) perioada în care se prevede că vor produce efecte concedierile;
- e) criteriile luate în considerare pentru a desemna lucrătorii concediați;
- f) o copie a comunicării intenției de a iniția o procedură de concediere colectivă adresată de conducerea întreprinderii lucrătorilor sau reprezentanților lor;
- g) identitatea reprezentanților lucrătorilor care fac parte din grupul special de negociere sau, eventual, menționarea faptului că acest grup special de negociere nu a fost constituit în termenele legale;

[...]

5. Menținerea în întreprindere a locurilor de muncă ale reprezentanților legali ai lucrătorilor este prioritară în cazurile la care se referă prezentul articol. Este posibil, prin convenție colectivă sau acord încheiat în perioada de consultare, să se stabilească priorități la menținerea locurilor de muncă în favoarea altor grupuri, precum lucrătorii care au familii în întreținere, angajații care au împlinit o anumită vârstă și persoanele cu handicap.

[...]”

- 11 Articolul 52 din Statutul lucrătorilor, referitor la încetarea contractului pentru motive obiective, prevede:

„Contractul de muncă poate înceta:

[...]

- c) când intervine una dintre cauzele menționate la articolul 51 alineatul 1 [din Statutul lucrătorilor], iar încetarea afectează un număr de lucrători inferior pragului prevăzut de această dispoziție.

[...]”

- 12 Articolul 53 din Statutul lucrătorilor, referitor la forma și la efectele încetării contractului de muncă pentru motive obiective, are următorul cuprins:

„1. Adoptarea acordului de încetare în temeiul dispozițiilor articolului precedent necesită respectarea următoarelor condiții:

- a) notificarea scrisă adresată lucrătorului, în care să fie precizată cauza concedierii;
- b) punerea la dispoziția lucrătorului, simultan cu comunicarea scrisă, a unei indemnizații al cărei quantum corespunde unui număr de 20 de zile de salariu pe an de vechime, perioadele mai mici de un an fiind calculate proporțional cu lunile efectuate, și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii.

Dacă decizia de concediere întemeiată pe articolul 52 litera c) [din Statutul lucrătorilor] are la bază motive economice, iar această situație economică împiedică acordarea în favoarea lucrătorului a indemnizației menționate la alineatul precedent, angajatorul se poate abține să efectueze această plată, menționând imposibilitatea acesteia în notificarea scrisă, fără a aduce atingere dreptului lucrătorului de a solicita plata acesteia atunci când concedierea își va produce efectele;

- c) acordarea unui termen de preaviz de 15 zile, calculat de la remiterea notificării personale lucrătorului până la încetarea contractului de muncă. În ipoteza menționată la articolul 52 litera c), reprezentanților legali ai personalului li se va remite spre informare o copie a preavizului scris;

[...]

3. Decizia de concediere poate face obiectul unei căi de atac ca și cum ar fi vorba despre o concediere din motive disciplinare.

4. Atunci când decizia angajatorului de încetare a contractului de muncă este motivată de una dintre cauzele de discriminare interzise de Constituție sau de lege sau atunci când concedierea a fost efectuată cu încălcarea drepturilor fundamentale și a libertăților publice ale lucrătorului, decizia de concediere este nulă, această nulitate trebuind să fie invocată din oficiu de instanță.

Decizia de concediere este de asemenea nulă în următoarele situații:

- a) atunci când intervine în perioada de suspendare a contractului de muncă legată de maternitate, de un risc în timpul sarcinii, de un risc în timpul alăptării naturale, de o boală cauzată de sarcină, de naștere sau de alăptarea naturală, de adopție ori de plasament sau de paternitate, menționate la articolul 45 alineatul 1 litera d) [din Statutul lucrătorilor], sau atunci când este notificată la o asemenea dată încât termenul de preaviz expiră în această perioadă de suspendare;

- b) atunci când vizează o lucrătoare gravidă, de la începutul sarcinii până la începutul perioadei de suspendare menționate la alineatul precedent, sau un lucrător care a solicitat sau care beneficiază de unul dintre concediile prevăzute la articolul 37 alineatele 4, 4 bis și 5 [din Statutul lucrătorilor] sau care a solicitat ori beneficiază de o disponibilizare în conformitate cu articolul 46 alineatul 3 din legea menționată; atunci când vizează o lucrătoare victimă a violenței în cadrul cuplului ca urmare a exercitării unuia dintre drepturile sale la reducerea sau la reorganizarea timpului de lucru, la mobilitate geografică, la schimbarea locului de muncă sau la suspendarea contractului de muncă, în termenii și condițiile recunoscute de [Statutul lucrătorilor];
- c) atunci când vizează un lucrător după ce acesta a fost reintegrat în muncă la expirarea perioadelor de suspendare a contractului de muncă pentru motive de maternitate, de adopție ori de plasament sau de paternitate, cu condiția să fi trecut mai puțin de nouă luni de la nașterea, de la adopția sau de la plasamentul copilului.

Dispozițiile alineatelor precedente se aplică cu excepția situației în care în aceste cazuri se constată că temeinicia deciziei de concediere are la bază motive nelegate de sarcină sau de exercitarea dreptului la concediu și la disponibilizare, menționate mai sus.

Decizia de concediere este considerată întemeiată dacă motivul care stă la baza acesteia este dovedit, iar condițiile prevăzute la alineatul 1 al prezentului articol au fost îndeplinite. În celelalte cazuri, aceasta este considerată neîntemeiată.

Lipsa preavizului sau eroarea scuzabilă în calculul indemnizației nu determină însă netemeinicia concedierii, fără ca acestea să aducă atingere obligației impuse angajatorului de a plăti salariile corespunzătoare perioadei respective sau cuantumul corect al indemnizației, independent de celelalte efecte care rezultă din situația menționată.

5. Decizia autorității judiciare prin care se declară nulitatea, temeinicia sau caracterul neîntemeiat al deciziei de concediere produce aceleași efecte ca cele prevăzute pentru concedierea pentru motive disciplinare, sub rezerva următoarelor modificări.

- a) atunci când se constată că decizia de concediere este întemeiată, lucrătorul are dreptul la indemnizația prevăzută la alineatul 1 al prezentului articol, care rămâne dobândită dacă acesta a încasat-o deja, și se va considera că se află în situație de șomaj pentru motive independente de voința sa;
- b) atunci când se constată că decizia de concediere este neîntemeiată, iar angajatorul dispune reintegrarea în muncă a lucrătorului, acesta va fi obligat să ramburseze indemnizația încasată. Dacă reintegrarea este înlocuită cu o compensație economică, aceasta va fi scăzută din cuantumul indemnizației respective.”

13 Articolul 55 din Statutul lucrătorilor, referitor la forma și la efectele concedierii pentru motive disciplinare, prevede la alineatele 5 și 6:

„5. Concedierea motivată de una dintre cauzele calificate drept discriminatorii și interzise astfel de Constituție sau de lege sau care a fost efectuată cu încălcarea drepturilor fundamentale și a libertăților publice ale lucrătorului este nulă.

Concedierea este de asemenea nulă în următoarele cazuri:

- a) atunci când intervine în perioada de suspendare a contractului de muncă legată de maternitate, de un risc în timpul sarcinii, de un risc în timpul alăptării naturale, de o boală cauzată de sarcină, de naștere sau de alăptarea naturală, de adopție ori de plasament sau de paternitate, menționate la articolul 45 alineatul 1 litera d) [din Statutul lucrătorilor], sau atunci când este notificată la o asemenea dată încât termenul de preaviz expiră în această perioadă de suspendare;
- b) atunci când vizează o lucrătoare gravidă, de la începutul stării de graviditate până la începutul perioadei de suspendare menționate la alineatul precedent, sau un lucrător care a solicitat sau care beneficiază de unul dintre concediile prevăzute la articolul 37 alineatele 4, 4 bis și 5 [din Statutul lucrătorilor] sau care a solicitat ori beneficiază de o disponibilizare în conformitate cu articolul 46 alineatul 3 din legea menționată; atunci când vizează o lucrătoare victimă a violenței în cadrul cuplului ca urmare a exercitării unuia dintre drepturile sale la reducerea sau la reorganizarea timpului de lucru, la mobilitate geografică, la schimbarea locului de muncă sau la suspendarea contractului de muncă, în termenii și condițiile recunoscute de [Statutul lucrătorilor];
- c) atunci când vizează un lucrător după ce acesta a fost reintegrat în muncă la expirarea perioadelor de suspendare a contractului de muncă pentru motive de maternitate, de adopție ori de plasament sau de paternitate, cu condiția să fi trecut mai puțin de nouă luni de la nașterea, de la adopția sau de la plasamentul copilului.

Dispozițiile alineatelor precedente se aplică cu excepția situației în care în aceste cazuri se constată că temeinicia deciziei de concediere are la bază motive nelegate de sarcină sau de exercitarea dreptului la concediu și la disponibilizare, menționate mai sus.

6. Concedierea declarată nulă determină reintegrarea imediată a lucrătorului și plata salariilor neîncasate.”

- ¹⁴ Articolul 13 din 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 (Decretul regal 1483/2012 privind adoptarea regulamentului referitor la procedurile de concediere colectivă, de suspendare a contractelor și de reducere a timpului de lucru) din 29 octombrie 2012 (BOE nr. 261 din 30 octombrie 2012, p. 76292) prevede:

„1. În conformitate cu dispozițiile articolului 51 alineatul 5 și ale articolului 68 litera b) din [Statutul lucrătorilor], precum și ale articolului 10 alineatul 3 din Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(Legea organică 11/1985 privind libertatea sindicală)] din 2 august 1985, locurile de muncă ale reprezentanților legali ai lucrătorilor sunt menținute în întreprindere cu prioritate față de cele ale celorlalți lucrători afectați de procedura concedierii colective.

2. Lucrătorii membri ai altor grupuri beneficiază de asemenea de prioritate la menținerea locurilor lor de muncă atunci când s-a convenit astfel prin convenție colectivă sau în acordul încheiat în perioada consultărilor, cum ar fi lucrătorii care au familii în întreținere, lucrătorii care au împlinit o anumită vârstă și persoanele cu handicap.

3. Concedierea lucrătorilor care beneficiază de prioritate la menținerea locurilor lor de muncă în întreprindere trebuie motivată în decizia finală de concediere colectivă la care se referă articolul 12.”

- 15 Articolul 122 alineatul 2 din Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Legea 36/2011 de reglementare a instanțelor în materia dreptului social) din 10 octombrie 2011 (BOE nr. 245 din 11 octombrie 2011, p. 106584), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal, prevede:

„Decizia de concediere este nulă:

[...]

- b) atunci când a fost adoptată cu fraudarea legii, prin eludarea dispozițiilor prevăzute în materia concedierilor colective, în cazurile menționate la articolul 51 alineatul 1 ultimul paragraf [din Statutul lucrătorilor];
- c) atunci când intervine în perioada de suspendare a contractului de muncă legată de maternitate, de un risc în timpul sarcinii, de un risc în timpul alăptării naturale, de o boală cauzată de sarcină, de naștere sau de alăptarea naturală, de adopție ori de plasament sau de paternitate, menționate la articolul 45 alineatul 1 litera d) [din Statutul lucrătorilor], sau atunci când este notificată la o asemenea dată încât termenul de preaviz expiră în această perioadă de suspendare;
- d) atunci când vizează o lucrătoare gravidă, de la începutul stării de graviditate până la începutul perioadei de suspendare menționate la litera c) de mai sus, sau un lucrător care a solicitat sau care beneficiază de unul dintre concediile prevăzute la articolul 37 alineatele 4, 4 bis și 5 [din Statutul lucrătorilor] sau care a solicitat ori beneficiază de o disponibilizare în conformitate cu articolul 46 alineatul 3 din același cod; atunci când vizează o lucrătoare victimă a violenței în cadrul cuplului ca urmare a exercitării unuia dintre drepturile sale la reducerea sau la reorganizarea timpului de lucru, la mobilitate geografică, la schimbarea locului de muncă sau la suspendarea contractului de muncă, în termenii și condițiile recunoscute de [Statutul lucrătorilor];
- e) atunci când vizează un lucrător după ce acesta a fost reintegrat în muncă la expirarea perioadelor de suspendare a contractului de muncă pentru motive de maternitate, de adopție ori de plasament sau de paternitate, cu condiția să fi trecut mai puțin de nouă luni de la nașterea, de la adopția sau de la plasamentul copilului.

Dispozițiile menționate la literele c)-e) de mai sus se aplică cu excepția situației în care în aceste cazuri se constată că temeinicia deciziei de concediere are la bază motive nelegate de sarcină sau de exercitarea dreptului la concediu și la disponibilizare, menționate mai sus.

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 16 La 18 aprilie 2006, doamna Porras Guisado a fost angajată de Bankia.
- 17 La 9 ianuarie 2013, Bankia a lansat o perioadă de consultare a reprezentanților lucrătorilor, și anume secțiile sindicale ale CCOO, ale UGT, ale ACCAM, ale SATE și ale CSICA, în vederea efectuării unei concedieri colective.
- 18 La 8 februarie 2013, grupul special de negociere, astfel cum este menționat la articolul 51 alineatul 2 din Statutul lucrătorilor, a ajuns la un acord privind în special concedierea colectivă care urma a fi efectuată, modificarea condițiilor de muncă, precum și mobilitatea funcțională și geografică (denumit în continuare „acordul din 8 februarie 2013”).

19 Din decizia de trimitere reiese că, potrivit procesului-verbal referitor la acest acord, criteriile care urmează a fi luate în considerare pentru determinarea persoanelor vizate de deciziile de concediere luate direct de întreprindere sunt următoarele:

„1) Sectorul de aplicare va fi provincia sau grupurile ori unitățile funcționale ale serviciilor centrale în care sunt angajați lucrătorii.

2) În acest sens, odată deduse locuri[le] de muncă pe care întreprinderea decide să le desființeze ca urmare a procedurii de aderare [la programul de plecări indemnizate] și odată scăzute persoanele vizate de procedurile de mobilitate geografică și de redistribuire pentru a acoperi nevoile generate de plecările voluntare ale angajaților [...], întreprinderea va desemna persoanele vizate de concedierea colectivă în sectorul de aplicare corespunzător, ținând seama de nota care rezultă din procedurile de evaluare realizate de întreprindere cu privire la competențe și la indicatorii de potențial.”

20 Același proces-verbal menționează criterii care stabilesc o prioritate la menținerea locurilor de muncă, și anume:

„1) În caz de căsătorie sau de conviețuire de fapt între două persoane, poate fi vizată doar una dintre acestea, în funcție de alegerea lor, în conformitate cu nevoile funcționale și cu profilurile cerute, o mutare geografică putând fi necesară pentru îndeplinirea acestei condiții.

2) În ceea ce privește angajații care prezintă un grad de incapacitate de peste 33 %, recunoscut și atestat de organismele competente ale fiecărei comunități autonome, dacă locul lor de muncă este desființat, întreprinderea va lua în considerare redistribuirea lor, cu condiția ca noul loc de muncă să corespundă profilului lor.”

21 La 13 noiembrie 2013, Bankia i-a transmis doamnei Porras Guisado o notificare de concediere în care a menționat cele ce urmează:

„În cazul concret al provinciei Barcelona [Spania], în care prestați servicii, odată cu finalizarea procedurii de aderare la programul de compensații pentru încetarea contractului de muncă și după excluderea persoanelor vizate de mobilitatea geografică și de redistribuire, este necesară o ajustare suplimentară a schemei de personal, impunându-se încetarea unor contracte de muncă prin desemnarea directă de către întreprindere, conform prevederilor [acordului din 8 februarie 2013].

În acest sens, în urma procedurii de evaluare efectuate în cadrul întreprinderii, care a fost negociată pe perioada consultărilor și care reprezintă un element relevant pentru adoptarea acordului din 8 februarie 2013, din care face parte integrantă, 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 La aceeași dată cu notificarea scrisorii de concediere, doamna Porras Guisado a primit din partea Bankia o sumă de bani cu titlu de indemnizație.

23 La momentul concedierii sale, doamna Porras Guisado era însărcinată.

24 La 9 ianuarie 2014, persoana în cauză a formulat o cerere de conciliere, care nu a avut un rezultat favorabil.

- 25 La 3 februarie 2014, doamna Porras Guisado a contestat concedierea sa în fața Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Mataró, Spania), care a respins această cale de atac printr-o hotărâre din 25 februarie 2015.
- 26 Doamna Porras Guisado a formulat un apel împotriva acestei hotărâri în fața instanței de trimitere, și anume Tribunalul Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia, Spania).
- 27 Instanța menționată subliniază că cererea sa de decizie preliminară nu vizează protecția împotriva discriminărilor stabilită prin Directiva 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 (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262). Cererea respectivă ar urmări să se stabilească dacă reglementarea spaniolă constituie o transpunere corectă a articolului 10 din Directiva 92/85, care ar interzice, cu excepția cazurilor speciale, concedierea lucrătoarelor însărcinate.
- 28 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 10 punctul 1 din [Directiva 92/85] 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, care au născut de curând sau care alăptează, 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 98/59, ci este mai restrânsă?
 - 2) În cazul concedierii colective, pentru a examina existența cazurilor speciale, care justifică concedierea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, conform articolului 10 punctul 1 din Directiva 92/85, este necesar ca lucrătoarea afectată să nu poată fi redistribuită pe alt loc de muncă sau este suficient să se facă dovada unor cauze economice, tehnice sau de producție care afectează locul său de muncă?
 - 3) Este conformă cu articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85, care interzice concedierea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, 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, care au născut de curând sau care alăptează, o prioritate la menținerea locului de muncă în cadrul întreprinderii în cazul concedierii colective, este conformă cu articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85?
 - 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 lucrătoarea gravidă prin decizia de încetare colectivă, este conformă cu articolul 10 punctul 2 din Directiva 92/85?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

Cu privire la respectarea normelor de procedură naționale

- 29 Bankia susține că cererea de decizie preliminară este inadmisibilă pentru motivul că instanța de trimitere nu a respectat normele de procedură naționale. Astfel, în cadrul litigiului principal, doamna Porras Guisado ar fi invocat încălcarea Directivei 92/85 doar în apel. Or, potrivit normelor de procedură naționale, o nouă cauză a acțiunii, distinctă de cele formulate în actul de sesizare a instanței, nu poate fi admisă.
- 30 În orice caz, în aplicarea jurisprudenței instanțelor spaniole, doamna Porras Guisado, în cadrul unei căi de atac individuale formulate împotriva concedierii sale, nu ar avea calitatea să conteste criteriile privind stabilirea unei priorități la menținerea locurilor de muncă, convenite între Bankia și reprezentanții lucrătorilor și enunțate în acordul din 8 februarie 2013.
- 31 În această privință, este necesar să se amintească, pe de o parte, că, în cadrul articolului 267 TFUE, Curtea nu este competentă să se pronunțe nici cu privire la interpretarea actelor cu putere de lege sau a normelor administrative naționale, nici cu privire la conformitatea unor asemenea dispoziții cu dreptul Uniunii și, pe de altă parte, că nu revine Curții sarcina de a verifica dacă decizia de trimitere a fost luată în conformitate cu normele naționale de organizare judecătorească și de procedură judiciară (Hotărârea din 7 iulie 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, punctul 22 și jurisprudența citată).
- 32 În consecință, argumentul întemeiat pe nerespectarea normelor de procedură naționale nu poate determina, în speță, respingerea ca inadmisibilă a cererii de decizie preliminară.

Cu privire la caracterul ipotetic al întrebărilor preliminare

- 33 Bankia subliniază că, la data concedierii sale, doamna Porras Guisado nu o informase cu privire la sarcina sa. În aceste condiții, în lumina definiției noțiunii „lucrătoare gravidă”, vizată la articolul 2 litera (a) din Directiva 92/85, directiva menționată nu ar fi aplicabilă în litigiul principal. În consecință, întrebările adresate de instanța de trimitere ar fi de natură ipotetică.
- 34 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul instrumentului de cooperare între Curte și instanțele naționale pe care îl constituie procedura instituită prin articolul 267 TFUE, întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională, în sensul articolului 267 TFUE, numai dacă, în special, cerințele privind conținutul cererii de decizie preliminară care figurează la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții nu sunt respectate sau atunci când este evident că interpretarea sau aprecierea validității unei norme de drept al Uniunii, solicitată de instanța națională, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal ori atunci când problema este de natură ipotetică (Hotărârea din 28 martie 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, punctul 50 și jurisprudența citată).
- 35 În speță, instanța de trimitere a precizat, astfel cum se indică la punctul 27 din prezenta hotărâre, că cererea de decizie preliminară urmărește să se stabilească dacă reglementarea spaniolă constituie o transpunere corectă a articolului 10 din Directiva 92/85, care ar interzice, cu excepția cazurilor speciale, concedierea lucrătoarelor gravide.

- 36 Este cert că doamna Porras Guisado era însărcinată la momentul concedierii sale. Pe de altă parte, din dosarul de care dispune Curtea reiese că aceasta a susținut în cadrul procedurii naționale că, în aceeași perioadă, își informase colegii și superiorii cu privire la sarcină.
- 37 În aceste condiții și în lipsa oricărui element contrar provenind de la instanța de trimitere, trebuie constatat că aceasta consideră stabilit faptul că doamnei Porras Guisado trebuie să i se aplice articolul 10 din Directiva 92/85.
- 38 Prin urmare, nu este evident că întrebările adresate prezintă un caracter ipotetic sau că nu au legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal.
- 39 În aceste condiții, cererea de decizie preliminară trebuie declarată admisibilă.

Cu privire la prima întrebare

- 40 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 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, care au născut de curând sau care alăptează, 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 98/59, ci este mai restrânsă.
- 41 Potrivit articolului 10 punctul 1 din Directiva 92/85, statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, 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.
- 42 La rândul său, articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 prevede că noțiunea „concedieri colective” vizează concedierile efectuate de un angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția să fie îndeplinite anumite condiții cantitative și temporale (a se vedea Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții, C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 35).
- 43 Atunci când o lucrătoare gravidă, care a născut de curând sau care alăptează este concediată în cadrul unei proceduri de concediere colectivă, ea aparține atât grupului lucrătorilor protejați în temeiul Directivei 92/85, cât și celui al lucrătorilor protejați în temeiul Directivei 98/59. Pe acest temei, ea trebuie, așadar, să beneficieze concomitent de drepturile prevăzute de aceste directive, care sunt complementare, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 53 din concluzii.
- 44 În ceea ce privește aplicarea coroborată a directivelor menționate, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59.
- 45 În această privință, trebuie amintit că interzicerea concedierii prevăzute la articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 urmărește, astfel cum reiese din al cincisprezecelea considerent al acestei directive, să prevină efectele dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, pe care le poate cauza riscul de a fi concediate din motive legate de starea lor.
- 46 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 terminarea concediului de maternitate, 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 60 și 61).

- 47 Astfel, atunci când decizia de concediere a fost luată pentru motive care în esență au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei interesate, ea este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută la articolul 10 din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 62).
- 48 În schimb, o decizie de concediere adoptată în perioada de la începutul sarcinii până la finalul concediului de maternitate, pentru motive care nu au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei, nu ar fi contrară articolului 10 amintit, cu condiția însă ca angajatorul să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere și ca respectiva concediere să fie permisă de legislația și/sau de practica națională în materie, în conformitate cu articolul 10 punctele (1) și (2) din Directiva 92/85 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 63).
- 49 Rezultă că motivul sau motivele fără legătură cu persoana lucrătorului pentru care sunt efectuate concedierile colective, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59, intră în sfera cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lucrătoarelor, în sensul articolului 10 punctul 1 din Directiva 92/85.
- 50 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective, în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59.

Cu privire la a cincea întrebare

- 51 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, care trebuie examinată în al doilea rând, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 10 punctul 2 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care permite angajatorului să concedieze o lucrătoare gravidă în cadrul unei concedieri colective, fără a-i furniza alte motive decât cele care justifică această concediere colectivă și fără a o informa cu privire la existența unor împrejurări excepționale.
- 52 Potrivit articolului 10 punctul 2 din Directiva 92/85, în cazul în care o lucrătoare este concediată în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere.
- 53 Astfel, angajatorul trebuie să îi prezinte în scris unei lucrătoare gravide pe care se pregătește să o concedieze sau pe care a concediat-o deja motivele care nu au legătură cu persoana ei pentru care efectuează o concediere colectivă, în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59. Aceste motive pot fi în special economice, tehnice sau legate de organizarea ori de producția întreprinderii.
- 54 Revine de asemenea angajatorului sarcina să îi indice lucrătoarei gravide criteriile obiective care au fost reținute pentru desemnarea lucrătorilor care urmează a fi concediați.

55 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la a cincea întrebare că articolul 10 punctul 2 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite angajatorului să concedieze o lucrătoare gravidă în cadrul unei concedieri colective fără a-i furniza alte motive decât cele care justifică această concediere colectivă, în măsura în care sunt indicate criteriile obiective care au fost reținute pentru a desemna lucrătorii care urmează a fi concediați.

Cu privire la a treia întrebare

56 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că această dispoziție se opune unei reglementări naționale care nu interzice, în principiu, concedierea cu titlu preventiv a unei lucrătoare gravide, care a născut de curând sau care alăptează și care prevede doar nulitatea acestei concedieri atunci când ea este ilegală, cu titlu de reparație.

57 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că din articolul 288 TFUE rezultă că statele membre au obligația să asigure efectul deplin al unei directive cu ocazia transpunerii acesteia, dispunând în același timp de o marjă de apreciere considerabilă în alegerea căilor și a mijloacelor destinate să asigure punerea sa în aplicare. Astfel, această libertate nu afectează obligația fiecăruia dintre statele membre destinate de a adopta toate măsurile necesare pentru a asigura efectul deplin al directivei vizate, conform obiectivului pe care aceasta îl urmărește (Hotărârea din 6 octombrie 2010, Base și alții, C-389/08, EU:C:2010:584, punctele 24 și 25, precum și Hotărârea din 19 octombrie 2016, Ormaetxea Garai și Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, punctul 29).

58 În ceea ce privește textul articolului 10 din Directiva 92/85, pe de o parte, în conformitate cu punctul 1 al acestui articol, statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice, în principiu, concedierea lucrătoarelor. Pe de altă parte, punctul 3 al articolului menționat prevede că statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1 al aceluiași articol, este ilegală.

59 Articolul 10 din Directiva 92/85 face, astfel, distincție în mod expres între, pe de o parte, protecția împotriva concedierii înseși, cu titlu preventiv, și, pe de altă parte, protecția împotriva consecințelor concedierii, cu titlu de reparație. Prin urmare, o transpunere corectă a articolului menționat impune statelor membre să stabilească această dublă protecție.

60 În ceea ce privește protecția preventivă împotriva concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, trebuie arătat că aceasta prezintă o importanță specială în cadrul Directivei 92/85.

61 Astfel, potrivit celui de al cincisprezecelea considerent al acestei directive, riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și trebuie să se prevadă o interdicție a concedierii lor.

62 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 (Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, punctul 21, și Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 60).

63 Astfel, având în vedere obiectivele urmărite de Directiva 92/85 și în special de articolul 10, protecția acordată de această dispoziție lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 33).

- 64 Ținând seama de riscul privind situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând și care alăptează pe care îl presupune riscul de concediere, protecția cu titlu de reparație, chiar în ipoteza în care conduce la reintegrarea lucrătoarei concediate și la plata salariilor neîncasate ca urmare a concedierii, nu poate înlocui protecția cu titlu preventiv.
- 65 În consecință, pentru a asigura o transpunere fidelă a articolului 10 din Directiva 92/85, precum și protecția lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează față de riscul concedierii, statele membre nu se pot mărgini să prevadă exclusiv, cu titlu de reparație, nulitatea acestei concedieri atunci când ea nu este justificată.
- 66 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la cea de a treia întrebare că articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că această dispoziție se opune unei reglementări naționale care nu interzice, în principiu, concedierea cu titlu preventiv a unei lucrătoare gravide, care a născut de curând sau care alăptează și care prevede exclusiv nulitatea acestei concedieri atunci când ea este ilegală, cu titlu de reparație.

Cu privire la a doua și la a patra întrebare

- 67 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a patra întrebări, care trebuie examinate împreună și în ultimul rând, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că această dispoziție se opune unei reglementări naționale care, în cadrul unei concedieri colective, în sensul Directivei 98/59, nu prevede nici o prioritate la menținerea locurilor de muncă, nici o prioritate la redistribuire, aplicabile prealabil acestei concedieri, pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- 68 Potrivit articolului 10 punctul 1 din Directiva 92/85, statele membre „iau măsurile necesare” pentru a interzice în principiu concedierea lucrătoarelor în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate.
- 69 În ceea ce privește existența unei priorități la menținerea locului de muncă al unei lucrătoare gravide, care a născut de curând sau care alăptează, în decizia sa, instanța de trimitere arată că, potrivit reglementării spaniole, locurile de muncă ale reprezentanților legali ai lucrătorilor sunt menținute în întreprindere cu prioritate față de cele ale celorlalți lucrători afectați de procedura concedierii colective, iar lucrătorii membri ai altor grupuri beneficiază de asemenea de prioritate la menținerea locurilor lor de muncă atunci când s-a convenit astfel printr-o negociere, cum ar fi grupurile de lucrători care au obligații de familie, lucrătorii care au împlinit o anumită vârstă sau persoanele cu handicap.
- 70 Instanța de trimitere deduce din această reglementare că lucrătoarele gravide beneficiază de prioritate la menținerea locurilor de muncă în întreprindere doar atunci când această prioritate rezultă dintr-o negociere colectivă. Instanța de trimitere adaugă că lucrătorii care beneficiază de prioritate la menținerea locului lor de muncă pot fi concediați, însă, în acest caz, angajatorul trebuie să prezinte motive excepționale, care sunt diferite de cele care justifică concedierea colectivă.
- 71 În speță, conform răspunsului adus la prima întrebare, articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59.

- 72 În această privință, este adevărat că, astfel cum a arătat Comisia Europeană, Directiva 92/85, în special articolul 10 punctul 1 din aceasta, nu impune statelor membre să prevadă o prioritate la menținerea locurilor de muncă și nici o prioritate la redistribuire, aplicabile prealabil concedierii colective, pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- 73 Totuși, această directivă, care nu conține decât dispoziții minime, nu împiedică în niciun fel statele membre să prevadă o protecție mai ridicată a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punctul 37).
- 74 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a doua și la a patra întrebare că articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, în cadrul unei concedieri colective, în sensul Directivei 98/59, nu prevede nici o prioritate la menținerea locurilor de muncă, nici o prioritate la redistribuire, aplicabile prealabil acestei concedieri, pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează, fără a fi exclusă însă posibilitatea statelor membre de a garanta o protecție mai ridicată lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 75 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

- 1) **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 [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective, în sensul articolului 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.**
- 2) **Articolul 10 punctul 2 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite angajatorului să concedieze o lucrătoare gravidă în cadrul unei concedieri colective, fără a-i furniza alte motive decât cele care justifică această concediere colectivă, în măsura în care sunt indicate criteriile obiective care au fost reținute pentru a desemna lucrătorii care urmează a fi concediați.**
- 3) **Articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că această dispoziție se opune unei reglementări naționale care nu interzice, în principiu, concedierea cu titlu preventiv a unei lucrătoare gravide, care a născut de curând sau care alăptează și care prevede exclusiv nulitatea acestei concedieri atunci când ea este ilegală, cu titlu de reparație.**
- 4) **Articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, în cadrul unei concedieri colective, în sensul Directivei 98/59, nu prevede nici o prioritate la menținerea locurilor de muncă, nici o prioritate la redistribuire, aplicabile prealabil acestei concedieri, pentru lucrătoarele gravide, care au**

născut de curând sau care alăptează, fără a fi exclusă însă posibilitatea statelor membre de a garanta o protecție mai ridicată lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

Semnături