



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 22 februari 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 92/85/EEG – Åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar – Artikel 2 a – Artikel 10.1–10.3 – Förbud mot uppsägning av en arbetstagare under tiden från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten – Tillämpningsområde – Undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med den gravida arbetstagarens tillstånd – Direktiv 98/59/EG – Kollektiva uppsägningar – Artikel 1.1 a – Skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen – Gravid arbetstagare som sagts upp i samband med en kollektiv uppsägning – Motivering av uppsägningen – Arbetstagarens förtur till fortsatt anställning – Förtur till omplacering”

I mål C-103/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloniens överdomstol, Spanien) genom beslut av den 20 januari 2016, som inkom till domstolen den 19 februari 2016, i målet

Jessica Porras Guisado

mot

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),

ytterligare deltagare i rättegången:

Ministerio Fiscal

meddelar

* Rättegångsspråk: spanska.

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden L. Bay Larsen samt domarna J. Malenovský, M. Safjan (referent), D. Šváby och M. Vilaras,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 26 januari 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Bankia SA, genom C. Rodríguez Elias och V. García González, abogados,
- Spaniens regering, genom M.J. García-Valdecasas Dorrego och A. Gavela Llopis, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom C. Valero, A. Szmytkowska och S. Pardo Quintillán, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 14 september 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 10.1 och 10.2 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 1992, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) samt av artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 1998, s. 16).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Jessica Porras Guisado, å ena sidan, och Bankia SA, olika fackföreningar och Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (lönegarantifonden, Spanien), å andra sidan, rörande tillåtligheten av beslutet att säga upp Jessica Porras Guisado, inom ramen för en kollektiv uppsägning, under det att hon var gravid.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 92/85

- 3 I första, sjunde, åttonde och femtonde skälen i direktiv 92/85 anges följande:

”Enligt artikel 118a i [EEG]-fördraget skall rådet genom direktiv anta minimikrav, främst i fråga om arbetsmiljön, i syfte att förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

...

Enligt artikel 15 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet [(EGT L 183, 1989, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146)] skall särskilt utsatta riskgrupper skyddas mot de faror som speciellt berör dem.

Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar måste i flera avseenden anses vara en särskilt utsatt riskgrupp, och åtgärder måste vidtas till skydd för deras säkerhet och hälsa.

...

Risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd kan ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning på sådana grunder.”

- 4 I artikel 1.1 i direktiv 92/85, som har rubriken ”Syfte”, föreskrivs följande:

”Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG, har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.”

- 5 I artikel 2 i direktiv 92/85, som har rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

- a) *gravid arbetstagare*: gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
- b) *arbetstagare som nyligen har fött barn*: arbetstagare som nyligen har fött barn enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
- c) *arbetstagare som ammar*: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

- 6 I artikel 10 i nämnda direktiv, som har rubriken ”Förbud mot uppsägning”, föreskrivs följande:

”För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

- 1) Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.
- 2) Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.
- 3) Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i punkt 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1.”

Direktiv 98/59

7 I skälen 2–4 och 7 i direktiv 98/59 anges följande:

- ”(2) Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.
- (3) Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.
- (4) Sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion.

...

- (7) Denna tillnärmning bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i [EEG-]fördraget.”

8 I artikel 1.1 a i detta direktiv, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

- a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
- i) antingen under en period av 30 dagar
- minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
 - ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.”

9 I artikel 2.1–2.3 i nämnda direktiv, som har rubriken ”Information och överläggningar”, föreskrivs följande:

”1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

- a) förse dem med all relevant information, och
- b) skriftligen anmäla i varje fall
 - i) skälen till de planerade uppsägningarna,
 - ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
 - iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
 - iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
 - v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,
 - vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.”

Spansk rätt

- 10 I artikel 51 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (omarbetad lydelse av lagen om arbetstagare, enligt kungligt lagstiftningsdekret nr 1/1995) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654), i den version som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lagen om arbetstagare), rörande kollektiv uppsägning, föreskrivs följande:

”1. Vid tillämpningen av bestämmelserna i [lagen om arbetstagare] avses med kollektiv uppsägning uppsägande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl om antalet uppsägningar under en period av 90 dagar avser minst:

- a) 10 arbetstagare i företag med färre än 100 arbetstagare,
- b) 10 procent av antalet arbetstagare i företag med mellan 100 och 300 arbetstagare,
- c) 30 arbetstagare i företag med fler än 300 arbetstagare.

Ekonomiska skäl ska anses föreligga om företagets resultat visar på en negativ ekonomisk situation, om förlust faktiskt har uppkommit eller beräknas uppkomma eller om företagets ordinarie intäkter eller försäljning ihållande minskat. En minskning ska under alla förhållanden anses ha varit ihållande om företagets ordinarie intäkter eller försäljning under tre på varandra följande kvartal varit lägre än de intäkter eller den försäljning som redovisats under motsvarande kvartal föregående år.

...

2. Kollektiva uppsägningar ska föregås av överläggningar med arbetstagarnas rättsliga representanter under en period som ska vara maximalt 30 kalenderdagar, eller maximalt 15 kalenderdagar för företag med färre än 50 arbetstagare. Överläggningar med arbetstagarnas rättsliga representanter ska i varje fall omfatta möjligheterna att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder, som omplaceringar, eller utbildnings- eller omskolningsinsatser för att förbättra anställbarheten. Överläggningarna ska ske inom ramen för en särskild överläggningsgrupp vilken skapats enkom för detta ändamål. För det fall det finns flera arbetsplatser begränsas gruppens arbete till den plats som påverkas av förfarandet för kollektiv uppsägning. ...

...

Arbetsgivaren meddelar skriftligen arbetstagarnas rättsliga representanter om när överläggningsperioden ska inledas. En kopia av detta meddelande ska skickas till arbetsmarknadsmyndigheten. Av detta meddelande ska följande framgå:

- a) En förteckning av skälen för den kollektiva uppsägningen i enlighet med vad som anges i punkt 1.
- b) Antalet arbetstagare som berörs av uppsägningen och vilka yrkesgrupper de tillhör.
- c) Det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen under det senaste året och vilka yrkesgrupper de tillhör.
- d) Den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas.
- e) Vilka kriterier som gäller för urvalet vid uppsägningarna.
- f) En kopia av meddelandet från företagets ledning till arbetstagarna eller deras representanter om att företaget överväger att inleda ett förfarande för kollektiva uppsägningar.
- g) Vilka arbetstagarrepresentanter som ingår i den särskilda överläggningsgruppen eller, om så är fallet, att en sådan särskild överläggningsgrupp inte har skapats inom den lagstadgade tidsfristen.

...

5. Arbetstagarnas rättsliga representanter har förtur till fortsatt anställning i företaget i de fall som avses i denna artikel. Det är möjligt att i kollektivavtal eller i avtal som ingås under överläggningsperioden fastställa att andra grupper ska ha förtur till fortsatt anställning. Sådan förtur kan till exempel ges arbetstagare som har försörjningsbördan för en familj, anställda som har uppnått en viss ålder och handikappade personer.

...”

- 11 I artikel 52 i lagen om arbetstagare, rörande uppsägning av anställningsavtal på objektiva grunder, föreskrivs följande:

”Anställningsavtalet får sägas upp

...

- c) när ett av de skäl som avses i artikel 51.1 [i lagen om arbetstagare] föreligger och uppsägningen påverkar färre arbetstagare än det tröskelvärde som anges i denna bestämmelse.

...”

- 12 Artikel 53 i lagen om arbetstagare, rörande formerna för och följderna av att ett anställningsavtal sägs upp på objektiva grunder, har följande lydelse:

”1. För att beslut om anställningens upphörande ska kunna fattas med stöd av föregående artikel krävs att följande villkor är uppfyllda:

- a) Arbetstagaren ska skriftligen underrättas om skälet.
- b) Samtidigt med den skriftliga underrättelsen ska arbetstagaren erhålla ersättning som motsvarar 20 dagslöner per tjänsteår, med en högsta gräns på 12 månadslöner. För perioder som är kortare än ett år ska ersättning utgå proportionerligt per månad.

Om ekonomiska skäl ligger bakom beslutet om uppsägning med stöd av artikel 52 c [i lagen om arbetstagare] och den ekonomiska situationen innebär att den ersättning som avses i föregående stycke inte kan utbetalas till arbetstagaren, kan arbetsbegivaren avstå från att betala ut nämnda ersättning med angivande av att utbetalning inte är möjlig i den skriftliga underrättelsen, utan att det påverkar arbetstagarens rätt att kräva sådan utbetalning när uppsägningen väl genomförs.

- c) Arbetstagarna ska beviljas en uppsägningstid om 15 dagar, vilken börjar löpa från det att arbetstagaren personligen mottar underrättelsen om anställningsavtalets upphörande. I det fall som avses i artikel 52 c ska en kopia av den skriftliga uppsägningen överlämnas till arbetstagarnas rättsliga representanter i informationssyfte.

...

3. Beslutet om uppsägning kan överklagas som om det utgjorde en uppsägning av disciplinära skäl.
4. När arbetsbegivarens beslut att avsluta anställningsavtalet motiveras av skäl som i konstitutionen eller lag anges vara diskriminerande och förbjudna, eller när uppsägning har skett i strid med grundläggande rättigheter och arbetstagarens medborgerliga friheter, är uppsägningsbeslutet ogiltigt. Denna ogiltighet ska fastställas ex officio av domstol.

Uppsägningsbeslutet är dessutom ogiltigt i följande fall:

- a) Om det inträffar under en tid då arbetstagaren är ledig från sin anställning på grund av moderskap, risker under graviditeten, risker under amningen, sjukdom som förorsakats av graviditet, förlossning eller amning, adoption eller mottagande eller pappaledighet som avses i artikel 45.1 d [i lagen om arbetstagare], eller om det meddelas en sådan dag att uppsägningstiden löper ut under denna period.
- b) Om det avser en gravid arbetstagare, från den dag då graviditeten börjar fram till den dag då den ledighetsperiod som avses i föregående punkt börjar, eller en arbetstagare som har ansökt om eller beviljats en av de ledigheter som föreskrivs i artikel 37.4, 37.4 bis och 37.5 [i lagen om arbetstagare], eller som har ansökt om eller beviljats tjänstledighet enligt artikel 46.3 i denna lag; om det avser en arbetstagare som utsatts för våld i hemmet och föranleds av att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till minskning eller omfördelning av arbetstiden, geografisk rörlighet, ändring av arbetsplats eller till ledighet från anställning, på de villkor som anges i [lagen om arbetstagare].
- c) Om det avser en arbetstagare som har återvänt till arbetet efter en period av ledighet från anställning på grund av moderskap, adoption eller mottagande eller faderskap, förutsatt att minst nio månader har gått sedan födseln, adoptionen eller mottagandet av barnet.

Vad som föreskrivits i styckena ovan ska gälla om det inte, i dessa fall, fastställs att grunden för uppsägningsbeslutet är godtagbar av skäl som saknar samband med graviditeten eller utövandet av rätten till sådan ledighet och tjänstledighet som avses ovan.

Grund för uppsägningsbeslutet anses föreligga om skälet för beslutet anges och de villkor som föreskrivs i punkt 1 i denna artikel är uppfyllda. I andra fall ska beslutet anges sakna grund.

Om uppsägningstiden inte iakttas eller ett ursäktligt fel begås vid beräkningen av ersättningen innebär detta emellertid inte att uppsägningen saknar grund. Arbetsgivarens skyldighet att betala den lön som är hänförlig till denna period eller korrekt ersättning påverkas inte härav, oberoende av andra följder av dessa åsidosättanden.

5. Den rättsliga myndighetens beslut om ogiltighet, huruvida uppsägningsbeslutet är välgrundat eller saknar grund har samma verkan som uppsägning av disciplinära skäl, med förbehåll för följande ändringar

- a) om uppsägningsbeslutet anses ha grund har arbetstagaren rätt till den ersättningen som föreskrivs i punkt 1 i denna artikel, vilken anses vara förvärvad om arbetstagaren redan har mottagit nämnda ersättning, samt anses vara arbetslös av skäl som ligger utanför arbetstagarens kontroll.
- b) om uppsägningsbeslutet anses sakna grund och arbetsbegivaren återanställer arbetstagaren, är den sistnämnda skyldig att betala tillbaka mottagen ersättning. Om återanställandet ersätts med ekonomisk kompensation ska denna dras från nämnda ersättning.”

13 I artikel 55.5 och 55.6 i lagen om arbetstagare, rörande formerna för och följderna av en uppsägning av disciplinära skäl, har följande lydelse:

”5. En uppsägning som motiveras av skäl som i konstitutionen eller lag anges vara diskriminerande och förbjudna, eller som har skett i strid med grundläggande rättigheter och arbetstagarens medborgerliga friheter, är ogiltig.

Uppsägningen är dessutom ogiltigt i följande fall:

- a) Om den inträffar under en tid då arbetstagaren är ledig från sin anställning på grund av moderskap, risker under graviditeten, risker under amningen, sjukdom som förorsakats av graviditet, förlossning eller amning, adoption eller mottagande eller pappaledighet som avses i artikel 45.1 d [i lagen om arbetstagare], eller om den meddelas en sådan dag att uppsägningstiden löper ut under denna period.
- b) Om den avser en gravid arbetstagare, från den dag då graviditeten börjar fram till den dag då den ledighetsperiod som avses i föregående punkt börjar, eller en arbetstagare som har ansökt om eller beviljats en av de ledigheter som föreskrivs i artikel 37.4, 37.4 bis och 37.5 [i lagen om arbetstagare], eller som har ansökt om eller beviljats tjänstledighet enligt artikel 46.3 i denna lag; om den avser en arbetstagare som utsatts för våld i hemmet och föranleds av att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till minskning eller omfördelning av arbetstiden, geografisk rörlighet, ändring av arbetsplats eller till ledighet från anställning, på de villkor som anges i [lagen om arbetstagare].
- c) Om den avser en arbetstagare som har återvänt till arbetet efter en period av ledighet från anställning på grund av moderskap, adoption eller mottagande eller faderskap, förutsatt att minst nio månader har gått sedan födseln, adoptionen eller mottagandet av barnet.

Vad som föreskrivits i styckena ovan ska gälla om det inte, i dessa fall, fastställs att grunden för uppsägningsbeslutet är godtagbar av skäl som saknar samband med graviditeten eller utövandet av rätten till sådan ledighet och tjänstledighet som avses ovan.

6. Att en uppsägning är ogiltig innebär att arbetstagaren omedelbart ska återfå sin tjänst och att icke erhållen lön ska utbetalas.”

14 I artikel 13 i 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 (kungligt dekret 1483/2012 av den 29 oktober 2012 om godkännande av bestämmelserna om förfaranden rörande kollektiva uppsägningar och uppsägning av anställningsavtal och minskning av arbetstid) (BOE nr 261, den 30 oktober 2012, s. 76292), föreskrivs följande:

”1. I enlighet med bestämmelserna i artikel 51.5 och artikel 68 b i [lagen om arbetstagare] samt i artikel 10.3 i Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(lag 11/1985 om facklig frihet)], av den 2 augusti 1985, ska arbetstagarnas rättsliga representanter ha förtur till fortsatt anställning i företaget i förhållande till andra arbetstagare som berörs av förfarandet för kollektiv uppsägning.

2. Arbetstagare som ingår i andra grupper åtnjuter också förtur till fortsatt anställning när detta har avtalats genom kollektivavtal eller i avtal som ingåtts under överläggningsperioden. Sådan förtur kan till exempel ges arbetstagare som har försörjningsbördan för en familj, anställda som har uppnått en viss ålder och handikappade personer.

3. Uppsägning av arbetstagare som åtnjuter förtur till fortsatt anställning i företaget ska motiveras i det slutliga beslutet om kollektiv uppsägning till vilket artikel 12 hänvisar.”

15 I artikel 122.2 i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (lag 36/2011 om domstolar med behörighet i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål) av den 10 oktober 2011 (BOE nr 245, den 11 oktober 2011, s. 106584), i den version som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet, föreskrivs följande:

”Uppsägningsbeslutet är ogiltigt

...

b) om det har antagits med kringgående av lagstiftningen, genom att kringgå bestämmelserna om kollektiva uppsägningar, i de fall som avses i artikel 51.1 sista stycket [i lagen om arbetstagare],

c) om det inträffar under en tid då arbetstagaren är ledig från sin anställning på grund av moderskap, risker under graviditeten, risker under amningen, sjukdom som förorsakats av graviditet, förlossning eller amning, adoption eller mottagande eller pappaledighet som avses i artikel 45.1 d [i lagen om arbetstagare], eller om det meddelas en sådan dag att uppsägningstiden löper ut under denna period,

d) om det avser en gravid arbetstagare, från den dag då graviditeten börjar fram till den dag då den ledighetsperiod som avses i föregående punkt börjar, eller en arbetstagare som har ansökt om eller beviljats en av de ledigheter som föreskrivs i artikel 37.4, 37.4 bis och 37.5 [i lagen om arbetstagare], eller som har ansökt om eller beviljats tjänstledighet enligt artikel 46.3 i denna lag; om det avser en arbetstagare som utsatts för våld i hemmet och föranleds av att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till minskning eller omfördelning av arbetstiden, geografisk rörlighet, ändring av arbetsplats eller till ledighet från anställning, på de villkor som anges i [lagen om arbetstagare],

e) om det avser en arbetstagare som har återvänt till arbetet efter en period av ledighet från anställning på grund av moderskap, adoption eller mottagande eller faderskap, förutsatt att minst nio månader har gått sedan födseln, adoptionen eller mottagandet av barnet.

Vad som föreskrivits ovan i punkterna c, d och e ska gälla om det inte, i dessa fall, fastställs att grunden för uppsägningsbeslutet är godtagbar av skäl som saknar samband med graviditeten eller utövandet av rätten till sådan ledighet och tjänstledighet som avses ovan.

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 16 Jessica Porras Guisado anställdes av Bankia den 18 april 2006.
- 17 Den 9 januari 2013 inledde Bankia en överläggningsperiod med arbetstagarrepresentanterna, närmare bestämt med fackföreningarna CCOO, UGT, ACCAM, SATE och CSICA, i syfte att genomföra en kollektiv uppsägning.
- 18 Den 8 februari 2013 lade den särskilda överläggningsgruppen, vilken det hänvisas till i artikel 51.2 i lagen om arbetstagar, fram ett avtal avseende bland annat den kollektiva uppsägning som skulle genomföras, ändring av arbetsvillkoren samt rörlighet mellan befattningar och geografisk rörlighet (nedan kallat avtalet av den 8 februari 2013).
- 19 Det framgår av beslutet om begäran om förhandsavgörande att enligt avtalsprotokollet skulle följande kriterier beaktas vid fastställandet av de personer som avsågs av det uppsägningsbeslut som tagits direkt av företaget:
- ”1) Tillämpningsområdet utgörs av provinsen eller av de grupper eller funktionella enheter på de centrala avdelningarna vid vilka arbetstagarerna är anställda.
 - 2) När [de] tjänster som företaget bestämt sig för att ta bort som en följd av förfarandet för anslutning [till programmet för uppsägning mot avgångsvederlag] och de personer som berörs av förfarandena för geografisk rörlighet och omplacering för att täcka de behov som uppstått till följd av frivilliga avgångar ... väl dragits ifrån, ska företaget ange vilka personer som berörs av den kollektiva uppsägningen på motsvarande tillämpningsområde, med beaktande av resultaten av de förfaranden för utvärdering av kompetens och potential som företaget genomfört.”
- 20 I samma protokoll anges vilka kriterier som ska tillämpas för att fastställa de tjänster som ska behållas i första hand, nämligen:
- ”1) För det fall två personer är gifta med varandra eller sambor får endast en av dem sägas upp, i enlighet med deras val, med beaktande av verksamhetskraven och den kompetens som krävs. En geografisk omplacering kan behöva genomföras för att uppfylla detta villkor.
 - 2) För det fall en anställd vars arbetsförmåga överstiger 33 procent, vilket ska fastställas och intygas av det behöriga organet inom respektive autonom region, förlorar sin tjänst ska företaget överväga att omplacera den anställda, under förutsättning att den nya tjänsten överensstämmer med den anställdas profil.”
- 21 Den 13 november 2013 mottog Jessica Porras Guisado ett meddelande om uppsägning med följande innehåll från Bankia:
- ”Efter att förfarandet för anslutning till programmet med uppsägning mot avgångsvederlag har avslutats och de personer som berörs av förfarandena för geografisk rörlighet och omplacering har dragits ifrån, är det, vad beträffar provinsen Barcelona [(Spanien)] där du tjänstgör, nödvändigt att reducera personalstyrkan ytterligare, varvid vissa anställningsavtal ska sägas upp genom direkt beslut av företaget, i enlighet med vad som föreskrivs i bestämmelserna i [avtalet av den 8 februari 2013].
- I det utvärderingsförfarande som företaget genomförde under överläggningsperioden i syfte att anta avtalet av den 8 februari 2013, i vilket nämnda förfarande utgör en del, erhöll du 6 poäng, vilket är ett av de lägsta poängtalerna i provinsen Barcelona, där du tjänstgör.

Med tillämpning av de angivna urvalskriterierna och i enlighet med angivna grunder underrättas du härmed om att beslut har fattats om att säga upp ditt anställningsavtal med verkan från den 10 december 2013.”

- 22 Samma dag som Jessica Porrás Guisado delgavs meddelandet om uppsägning mottog hon en penningssumma i ersättning från Bankia.
- 23 Vid tidpunkten för uppsägningen var Jessica Porrás Guisado gravid.
- 24 Den 9 januari 2014 begärde Jessica Porrás Guisado, utan framgång, att ett medlingsförfarande skulle inledas.
- 25 Den 3 februari 2014 bestred Jessica Porrás Guisado uppsägningen vid Juzgado de lo Social no 1 de Mataró (arbetsdomstol nr 1 i Mataró, Spanien), som ogillade talan genom dom av den 25 februari 2015.
- 26 Jessica Porrás Guisado överklagade denna dom till den hänskjutande domstolen, det vill säga Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloniens överdomstol, Spanien).
- 27 Nämnda domstol har betonat att dess begäran om förhandsavgörande inte avser det skydd mot diskriminering som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, 2006, s. 23). Genom nämnda begäran önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida de spanska bestämmelserna på ett korrekt sätt införlivar artikel 10 i direktiv 92/85, vilken innehåller ett förbud mot uppsägning av gravida arbetstagare annat än i undantagsfall.
- 28 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloniens överdomstol) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
 - ”1) Ska uttrycket ’undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning’ i artikel 10.1 i direktiv [92/85], genom vilket undantag görs från förbudet mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, tolkas så, att det inte motsvarar uttrycket ’ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen’ i artikel 1.1 a i direktiv 98/59, utan är mer begränsat än det senare?
 - 2) För att avgöra om det vid en kollektiv uppsägning föreligger undantagsfall som medger att arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar sägs upp enligt artikel 10.1 i direktiv 92/85, ska det då krävas att den berörda arbetstagaren inte kan omplaceras eller är det tillräckligt att arbetsgivaren styrker ekonomiska, tekniska och produktionsmässiga skäl som berör hennes tjänst?
 - 3) Är spansk lagstiftning – vilken i syfte att införliva artikel 10.1 i direktiv 92/85 vilken förbjuder uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, föreskriver att en sådan uppsägning är ogiltig (skydd i form av kompensation) för det fall företaget inte kan styrka grunderna för uppsägningen, men som inte föreskriver ett förbud mot sådan uppsägning (förebyggande skydd) – förenlig med nämnda artikel?
 - 4) Är spansk lagstiftning – vilken inte ger arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar förtur till fortsatt anställning i företaget i samband med en kollektiv uppsägning – förenlig med artikel 10.1 i direktiv 92/85?

- 5) Är nationell lagstiftning – enligt vilken företaget kan säga upp en arbetstagare som är gravid i samband med en kollektiv uppsägning, såsom i förevarande fall, utan att ange några andra grunder än dem som föranleder den kollektiva uppsägningen och utan att informera henne om exceptionella omständigheter – förenlig med artikel 10.2 i direktiv 92/85?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning

Huruvida de nationella processrättsliga reglerna har iakttagits

- 29 Bankia har gjort gällande att begäran om förhandsavgörande inte kan tas upp till sakprövning eftersom den hänskjutande domstolen inte har iakttagit de nationella processrättsliga reglerna. Jessica Porras Guisado åberopade nämligen först i andra instans att direktiv 92/85 hade åsidosatts. Enligt nationella processrättsliga regler kan emellertid inte en ny grund för talan, vilken inte tagits upp i stämningsansökan, godtas.
- 30 I alla händelser saknar Jessica Porras Guisado, enligt spanska domstolars rättspraxis, behörighet att inom ramen för en individuell talan mot uppsägningen av henne bestrida de kriterier för fastställande av förtur till fortsatt anställning vilka Bankia och arbetstagarrepresentanterna hade enats om och formulerat i avtalet av den 8 februari 2013.
- 31 Det ska i detta avseende erinras om att EU-domstolen enligt artikel 267 FEUF varken är behörig att tolka bestämmelser i nationella lagar eller andra författningar eller att pröva huruvida sådana bestämmelser är förenliga med unionsrätten. Vidare ankommer det inte på EU-domstolen att kontrollera huruvida beslutet om hänskjutande har fattats i enlighet med nationella processrättsliga regler (dom av den 7 juli 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, punkt 22 och där angiven rättspraxis).
- 32 Argumentet att de nationella processrättsliga reglerna inte har iakttagits kan följaktligen i förevarande fall inte få till följd att begäran om förhandsavgörande avvisas.

Huruvida tolkningsfrågorna är hypotetiska

- 33 Bankia har gjort gällande att Jessica Porras Guisado vid tidpunkten för uppsägningen inte hade informerat företaget om att hon var gravid. Mot bakgrund av definitionen av begreppet ”gravid arbetstagare” i artikel 2 a i direktiv 92/85 är nämnda direktiv under dessa omständigheter inte tillämpligt i det nationella målet. De frågor som har ställts av den hänskjutande domstolen är följaktligen hypotetiska.
- 34 Det ska erinras om att inom ramen för det samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna som ingår i det förfarande som infördes genom artikel 267 FEUF presumeras frågor som rör unionsrättens tolkning vara relevanta. EU-domstolen har endast möjlighet att underlåta att pröva en tolkningsfråga som ställts av en nationell domstol i enlighet med artikel 267 FEUF bland annat när de villkor som rör innehållet i begäran om förhandsavgörande i artikel 94 i EU-domstolens rättegångsregler inte har iakttagits eller när det är uppenbart att den tolkning eller bedömning av giltigheten av en unionsbestämmelse som begärts av den nationella domstolen inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken eller då frågan är hypotetisk (dom av den 28 mars 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, punkt 50 och där angiven rättspraxis).

- 35 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen, såsom anges i punkt 27 ovan, preciserat att begäran om förhandsavgörande syftar till att klargöra huruvida de spanska bestämmelserna på ett korrekt sätt införlivar artikel 10 i direktiv 92/85, vilken innehåller ett förbud mot uppsägning av gravida arbetstagare annat än i undantagsfall.
- 36 Det är klarlagt att Jessica Porras Guisado var gravid när hon sades upp. För övrigt följer det av de handlingar i målet som domstolen förfogar över att hon i förfarandet vid den nationella domstolen gjort gällande att hon vid denna tidpunkt hade informerat sina kollegor och chefer om sin gravitet.
- 37 Under dessa omständigheter och med beaktande av att den hänskjutande domstolen inte har lämnat några uppgifter som talar för motsatsen, konstaterar EU-domstolen att den hänskjutande domstolen utgår från att artikel 10 i direktiv 92/85 är tillämplig på Jessica Porras Guisado.
- 38 Det är således inte uppenbart att de ställda frågorna är hypotetiska eller att de saknar samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet.
- 39 Under dessa omständigheter ska begäran om förhandsavgörande tas upp till prövning i sak.

Den första frågan

- 40 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att uttrycket "undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning", genom vilket undantag görs från förbudet mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, inte motsvarar uttrycket "ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen" i artikel 1.1 a i direktiv 98/59, utan är mer begränsat.
- 41 Medlemsstaterna ska enligt artikel 10.1 i direktiv 92/85 vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att arbetstagare sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.
- 42 I artikel 1.1 a i direktiv 98/59 anges att med uttrycket "kollektiva uppsägningar" avses uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, förutsatt att vissa kvantitativa och tidsmässiga villkor är uppfyllda (se dom av den 10 december 2009, Rodríguez Mayor m.fl., C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 35).
- 43 När en arbetstagare som är gravid, ammar eller nyligen har fött barn sägs upp i samband med ett förfarande för kollektiv uppsägning ingår hon såväl i den grupp arbetstagare som skyddas enligt direktiv 92/85 som i den grupp arbetstagare som skyddas enligt direktiv 98/59. Av denna anledning omfattas hon samtidigt av de rättigheter som föreskrivs i dessa direktiv, vilka kompletterar varandra, såsom generaladvokaten angett i punkt 53 i förslaget till avgörande.
- 44 Vad gäller den kombinerade tillämpningen av dessa båda direktiv, önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida artikel 10.1 i direktiv 92/85 utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en gravid arbetstagare får sägas upp med anledning av en kollektiv uppsägning, i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 98/59.
- 45 Det ska i detta hänseende erinras om att förbudet mot uppsägning i artikel 10.1 i direktiv 92/85 syftar till att förebygga de skadliga effekter på den fysiska och psykiska hälsan hos gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar som kan bli följden av risken för uppsägning av skäl som sammanhänger med deras tillstånd. Detta framgår av femtonde skälet i detta direktiv.

- 46 Det är just med beaktande av de risker som en eventuell uppsägning medför för den fysiska och psykiska hälsan hos arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, inbegripet den särskilt allvarliga risken för att en gravid arbetstagare påverkas att frivilligt avbryta graviditeten, som unionslagstiftaren genom artikel 10 i direktiv 92/85 har infört ett särskilt skydd för kvinnor i form av ett förbud mot uppsägning av en kvinna under en period som sträcker sig från början av graviditeten till utgången av mammaledigheten. Uppsägning får dock ske i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och under förutsättning att arbetsgivaren lämnar en skriftlig motivering till uppsägningen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkterna 60 och 61).
- 47 För det fall uppsägningsbeslutet fattades av skäl som huvudsakligen hängde samman med den berördas graviditet strider det följaktligen mot förbudet mot uppsägning i artikel 10 i detta direktiv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 62).
- 48 Ett uppsägningsbeslut som antas under tiden från början av graviditeten till utgången av mammaledigheten, vilket fattats av skäl som inte hänger samman med arbetstagarens graviditet, strider däremot inte mot artikel 10, under förutsättning att arbetsgivaren lämnar en uttömmande skriftlig motivering till uppsägningen och att uppsägningen står i överensstämmelse med nationell lagstiftning och/eller praxis i enlighet med bestämmelserna i artikel 10.1 och 10.2 i direktiv 92/85 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 63).
- 49 Av detta följer att det eller de skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, vilket/vilka föranleder de kollektiva uppsägningarna, i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 98/59, omfattas av de undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med arbetstagarnas tillstånd i den mening som avses i artikel 10.1 i direktiv 92/85.
- 50 Med beaktande av övervägandena ovan ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en gravid arbetstagare får sägas upp med anledning av en kollektiv uppsägning i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59.

Den femte frågan

- 51 Den hänskjutande domstolen har ställt den femte frågan, som ska prövas härnäst, för att få klarhet i huruvida artikel 10.2 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en arbetsgivare får säga upp en gravid arbetstagare inom ramen för en kollektiv uppsägning, utan att till henne ange några andra skäl än de som föranleder den kollektiva uppsägningen och utan att informera henne om exceptionella omständigheter.
- 52 I artikel 10.2 i direktiv 92/85 anges att om en arbetstagare sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten ska arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.
- 53 Arbetsgivaren måste sålunda skriftligen delge en gravid arbetstagare som arbetsgivaren planerar att säga upp eller som denne redan har sagt upp de skäl som inte är hänförliga till den berörda arbetstagaren personligen, vilka föranleder en kollektiv uppsägning i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59. Dessa skäl kan till exempel vara ekonomiska, tekniska eller ha att göra med företagets organisation eller produktion.
- 54 Det åligger dessutom arbetsgivaren att delge den gravida arbetstagaren de objektiva kriterier som tillämpades för att fastställa vilka arbetstagare som skulle sägas upp.

55 Under dessa omständigheter ska den femte frågan besvaras enligt följande. Artikel 10.2 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en arbetsgivare får säga upp en gravid arbetstagare inom ramen för en kollektiv uppsägning, utan att till henne ange några andra skäl än de som föranleder den kollektiva uppsägningen, under förutsättning att de objektiva kriterier som tillämpades för att fastställa vilka arbetstagare som skulle sägas upp anges.

Den tredje frågan

56 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att denna bestämmelse utgör hinder för nationella bestämmelser vilka i princip inte, såsom en förebyggande åtgärd, förbjuder uppsägning av en gravid arbetstagare, en arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, utan enbart föreskriver att en sådan uppsägning är ogiltig för det fall den är otillåten, varvid arbetstagaren ska kompenseras.

57 Det ska inledningsvis erinras om att det följer av artikel 288 FEUF att medlemsstaterna, vid införlivandet av ett direktiv, är skyldiga att säkerställa direktivets fulla verkan, samtidigt som de förfogar över ett betydande utrymme för skönmässig bedömning avseende valet av tillvägagångssätt för att säkerställa direktivets genomförande. Den friheten inverkar inte på skyldigheten för varje medlemsstat till vilken direktivet är riktat att vidta alla de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa att direktivet får full verkan i överensstämmelse med det syfte som det eftersträvar (dom av den 6 oktober 2010, Base m.fl., C-389/08, EU:C:2010:584, punkterna 24 och 25, samt dom av den 19 oktober 2016, Ormaetxea Garai och Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, punkt 29).

58 Vad avser lydelsen av artikel 10 i direktiv 92/85 ska medlemsstaterna, enligt punkt 1 i denna artikel, vidta nödvändiga åtgärder för att i princip förhindra att sådana arbetstagare sägs upp. I punkt 3 i nämnda artikel anges vidare att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1 i samma artikel.

59 I artikel 10 i direktiv 92/85 görs det sålunda uttryckligen åtskillnad mellan skyddet mot själva uppsägningen, såsom en förebyggande åtgärd, å ena sidan, och skyddet mot följderna av uppsägningen, genom compensation, å andra sidan. Ett korrekt införlivande av denna artikel förutsätter följaktligen att medlemsstaterna inför detta dubbla skydd.

60 Vad avser det förebyggande skyddet mot uppsägning för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, ska det noteras att det ges särskild vikt inom ramen för direktiv 92/85.

61 Enligt femtonde skälet i direktiv 92/85 kan risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar sägs upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd nämligen ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning av dessa arbetstagare.

62 Det är just med beaktande av de risker som en eventuell uppsägning medför för det fysiska och psykiska tillståndet hos arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, inbegripet den särskilt allvarliga risken för att en gravid arbetstagare påverkas att frivilligt avbryta graviditeten, som unionslagstiftaren genom artikel 10 i direktiv 92/85 har infört ett särskilt skydd för kvinnor i form av ett förbud mot uppsägning av en kvinna under en period som sträcker sig från början av graviditeten till utgången av mammaledigheten (dom av den 14 juli 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, punkt 21, och dom av den 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 60).

63 Med hänsyn till de mål som eftersträvas med direktiv 92/85, och särskilt de mål som eftersträvas med artikel 10 i direktivet, utgör det skydd som denna bestämmelse ger gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar hinder mot att ett beslut om uppsägning fattas och mot att förberedande åtgärder inför en uppsägning vidtas. Sådana åtgärder kan exempelvis vara att söka

efter och planera för en definitiv ersättare för den berörda arbetstagaren på grund av graviditet och/eller ett barns födelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 33).

- 64 Med beaktande av den risk för den fysiska och psykiska hälsan hos gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar som risken för uppsägning innebär, kan skyddet i form av kompensation, även om det innebär att den uppsagda arbetstagaren återinsätts i tjänst och erhåller den lön som inte betalats ut med anledning av uppsägningen, inte ersätta det förebyggande skyddet.
- 65 För att säkerställa ett korrekt införlivande av artikel 10 i direktiv 92/85 och för att skydda gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar mot risken för uppsägning, räcker det följaktligen inte att medlemsstaterna såsom en kompensationsåtgärd endast föreskriver att uppsägningen är ogiltig om den inte är motiverad.
- 66 Med beaktande av övervägandena ovan ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att denna bestämmelse utgör hinder för nationella bestämmelser vilka i princip inte, såsom en förebyggande åtgärd, förbjuder uppsägning av en gravid arbetstagare, en arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, utan enbart föreskriver att en sådan uppsägning är ogiltig för det fall den är otillåten, varvid arbetstagaren ska kompenseras.

Den andra och den fjärde frågan

- 67 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra och den fjärde frågan, vilka ska prövas tillsammans och sist, för att få klarhet i huruvida artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser vilka, i samband med en kollektiv uppsägning, i den mening som avses i direktiv 98/59, inte ger arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar vare sig förtur till fortsatt anställning i företaget eller förtur till omplacering före uppsägningen.
- 68 I artikel 10.1 i direktiv 92/85 föreskrivs att medlemsstaterna ”skall vidta nödvändiga åtgärder” för att i princip förhindra att arbetstagare sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten.
- 69 Vad avser förekomsten av förtur till fortsatt anställning vid företaget för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, har den hänskjutande domstolen, i sitt beslut, anfört att enligt spanska bestämmelser har arbetstagarnas rättsliga representanter förtur till fortsatt anställning i företaget i förhållande till andra arbetstagare som berörs av förfarandet för kollektiv uppsägning samt att det är möjligt att efter förhandlingar avtala om att även andra grupper ska ha förtur till fortsatt anställning. Sådan förtur kan till exempel ges arbetstagare som har försörjningsbördan för en familj, anställda som har uppnått en viss ålder och handikappade personer.
- 70 Den hänskjutande domstolen har av dessa bestämmelser dragit slutsatsen att gravida arbetstagare har förtur till fortsatt anställning i företaget enbart om det har avtalats om sådan förtur i kollektivavtal. Den hänskjutande domstolen har tillagt att arbetstagare som har förtur till fortsatt anställning kan sägas upp, men att arbetsgivaren i så fall måste motivera detta med andra exceptionella omständigheter än dem som ligger till grund för den kollektiva uppsägningen.
- 71 I enlighet med svaret på den första frågan ska artikel 10.1 i direktiv 92/85 i förevarande fall tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en gravid arbetstagare får sägas upp med anledning av en kollektiv uppsägning i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59.

- 72 Sålom Europeiska kommissionen har anförft föreskrivs det inte i artikel 10.1 i direktiv 92/85, eller någon annanstans i detta direktiv, att medlemsstaterna är skyldiga att ge arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar förtur till fortsatt anställning och förtur till omplacering före den kollektiva uppsägningen.
- 73 Nämnda direktiv, som enbart innehåller minimikrav, hindrar emellertid inte medlemsstaterna från att garantera arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar en högre skyddsnivå (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punkt 37).
- 74 Den andra och den fjärde frågan ska följaktligen besvaras enligt följande. Artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser vilka, i samband med en kollektiv uppsägning, i den mening som avses i direktiv 98/59, inte ger arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar vare sig förtur till fortsatt anställning i företaget eller förtur till omplacering före uppsägningen. Nämnda bestämmelse hindrar likväl inte medlemsstaterna från att garantera arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar en högre skyddsnivå.

Rättegångskostnader

- 75 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

- 1) Artikel 10.1 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en gravid arbetstagare får sägas upp med anledning av en kollektiv uppsägning i den mening som avses i artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
- 2) Artikel 10.2 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka en arbetsgivare får säga upp en gravid arbetstagare inom ramen för en kollektiv uppsägning, utan att till henne ange några andra skäl än de som föranleder den kollektiva uppsägningen, under förutsättning att de objektiva kriterier som tillämpades för att fastställa vilka arbetstagare som skulle sägas upp anges.
- 3) Artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att denna bestämmelse utgör hinder för nationella bestämmelser vilka i princip inte, såsom en förebyggande åtgärd, förbjuder uppsägning av en gravid arbetstagare, en arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, utan enbart föreskriver att en sådan uppsägning är ogiltig för det fall den är otillåten, varvid arbetstagaren ska kompenseras.
- 4) Artikel 10.1 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser vilka, i samband med en kollektiv uppsägning, i den mening som avses i direktiv 98/59, inte ger arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar vare sig förtur till fortsatt anställning i företaget eller förtur till omplacering före uppsägningen. Nämnade bestämmelse hindrar likväl inte medlemsstaterna från att garantera arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar en högre skyddsnivå.

Underskrifter