



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 99/17
Λουξεμβούργο, 14 Σεπτεμβρίου 2017

Προτάσεις της γενικής εισαγγελέα στην υπόθεση C-103/16
Jessica Porras Guisado κατά Bankia SA, Fondo Garantía Salarial κ.λπ.

Κατά τη γενική εισαγγελία E. Sharpston, οι ομαδικές απολύσεις δεν αποτελούν πάντοτε «εξαιρετική περίπτωση» κατά την οποία επιτρέπεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης

Όταν γίνονται ομαδικές απολύσεις, η απόλυση εγκύων εργαζομένων επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη και εφόσον δεν υπάρχει καμία εύλογη δυνατότητα τοποθέτησής τους σε άλλη κατάλληλη θέση

Στις 9 Ιανουαρίου 2013, η ισπανική εταιρία Bankia S.A. άρχισε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων εν όψει ομαδικών απολύσεων. Στις 8 Φεβρουαρίου 2013, η διαπραγματευτική ομάδα κατέληξε σε συμφωνία με την οποία καθορίστηκαν τα κριτήρια επιλογής των προς απόλυση εργαζομένων καθώς και εκείνων οι οποίοι θα παρέμεναν στην υπηρεσία της Bankia.

Στις 13 Νοεμβρίου 2013, η Bankia κοινοποίησε στη J. Porras Guisado, η οποία ήταν έγκυος, έγγραφο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας της διαπραγματευτικής ομάδας. Στο έγγραφο καταγγελίας αναφερόταν, μεταξύ άλλων, ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση της επαρχίας όπου αυτή εργαζόταν ήταν επιβεβλημένη σημαντική προσαρμογή του προσωπικού και ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης που διενεργήθηκε στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, η βαθμολογία της ήταν μεταξύ των χαμηλότερων στην εν λόγω επαρχία.

Η J. Porras Guisado άσκησε αγωγή κατά της απόλυσής της ενώπιον του Juzgado Social No 1 de Mataró (1ο μονομελές δικαστήριο εργατικών διαφορών της Mataró) το οποίο αποφάνθηκε υπέρ της Bankia. Εν συνεχεία, άσκησε έφεση ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (ανώτερο δικαστήριο της Καταλονίας, Ισπανία), το οποίο υπέβαλε στο Δικαστήριο ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της απαγόρευσης απόλυσης των εγκύων εργαζομένων, συγκεκριμένα σε περίπτωση διαδικασίας ομαδικών απολύσεων.

Με τις σημερινές προτάσεις της, η γενική εισαγγελέας Eleanor Sharpston εκτιμά, πρώτον, ότι η **οδηγία για τη μητρότητα**¹ προστατεύει τις γυναίκες εργαζόμενες «από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας», ακόμη και αν δεν έχουν πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή τους. Η **εξαιρεση βάσει της οποίας επιτρέπεται η απόλυση εγκύων εργαζομένων εφαρμόζεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη**. Από την άλλη πλευρά, η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις² διέπει τις ομαδικές απολύσεις τις οποίες ορίζει ως «απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων».

¹ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ 1992 L 348, σ. 1) (στο εξής: οδηγία για τη μητρότητα). Κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα, εφαρμοστέα ήταν η οδηγία αυτή, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2007/30/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2007 (ΕΕ 2007, L 165, σ. 21).

² Οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ 1998, L 225, σ. 16) (οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις).

Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ των δύο ως άνω διατάξεων, η γενική εισαγγελέας εκτιμά ότι οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες επιτρέπεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης, ήτοι όταν συντρέχουν «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τ[η]ς και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», δεν έχουν ακριβώς την ίδια έννοια με τη φράση «για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων». **Στο πλαίσιο της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις υπάρχουν περιπτώσεις που όντως θεωρούνται εξαιρετικές. Εντούτοις, κάθε ομαδική απόλυση δεν είναι «εξαιρετική περίπτωση» κατά την έννοια της οδηγίας για τη μητρότητα.** Επομένως, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξακριβώσει αν στην υπό κρίση περίπτωση οι ομαδικές απολύσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως «εξαιρετική περίπτωση», προκειμένου να κρίνει αν εφαρμόζεται η εξαίρεση από την απαγόρευση απόλυσης.

Περαιτέρω, η γενική εισαγγελέας εκτιμά ότι, **για να θεωρηθεί ότι συντρέχει «εξαιρετική περίπτωση» κατά την οποία επιτρέπεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης, δεν αρκεί η επίκληση λόγων που επηρεάζουν τη θέση εργασίας της στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων, ή ακόμη και εκτός του πλαισίου αυτού: πρέπει επίσης να μην υπάρχει καμία εύλογη δυνατότητα τοποθέτησης της εργαζομένης σε άλλη κατάλληλη θέση.**

Η γενική εισαγγελέας διευκρινίζει ότι «τοποθέτηση σε άλλη θέση εργασίας» δεν σημαίνει «παραμονή στην επιχείρηση». Η τοποθέτηση σε άλλη θέση εργασίας είναι δυνατή όταν η θέση αυτή είναι κενή ή όταν μπορεί να κενωθεί θέση με τη μετάθεση άλλου εργαζόμενου και να τοποθετηθεί η έγκυος στη θέση αυτή, ενώ παραμονή στην επιχείρηση σημαίνει ότι, σε κάθε περίπτωση, η έγκυος εργαζόμενη θα συνεχίσει να εργάζεται. Στο πλαίσιο αυτό, **η οδηγία για τη μητρότητα δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να προβλέψουν ότι οι έγκυες εργαζόμενες θα παραμένουν κατά προτεραιότητα στην επιχείρηση σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.** Αν η οδηγία για τη μητρότητα έχει μεταφερθεί ορθά στο εθνικό δίκαιο, η προκύπτουσα εθνική νομοθεσία θα πρέπει κανονικά να διασφαλίζει την παραμονή της εγκύου εργαζομένης στην εργασία όταν γίνονται ομαδικές απολύσεις.

Η γενική εισαγγελέας εκτιμά επίσης ότι **η οδηγία για τη μητρότητα επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να παρέχουν στις εγκύους εργαζόμενες προστασία τόσο από την ίδια την απόλυση (προληπτική προστασία) όσο και από τις επιπτώσεις απολύσεως η οποία, μολονότι απαγορεύεται, έλαβε χώρα (επανορθωτική προστασία).** Στο ως άνω πλαίσιο, η γενική εισαγγελέας παρατηρεί ότι η εφαρμοστέα ισπανική νομοθεσία προβλέπει, κατά τα φαινόμενα, ότι η παράνομη απόλυση είναι «αυτοδικαίως άκυρη». Συνεπώς, παρέχει, κατά τα φαινόμενα, επανορθωτική και όχι προληπτική προστασία. Αν αυτό ισχύει, η ισπανική νομοθεσία δεν φαίνεται να πληροί τις απαιτήσεις της οδηγίας.

Τέλος, κατά τη γενική εισαγγελέα, **για να πληροί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας τις απαιτήσεις της οδηγίας για τη μητρότητα, θα πρέπει να γίνεται γραπτώς και στο έγγραφό της να δικαιολογείται δεόντως η συνδρομή εξαιρετικών περιστάσεων που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη και επιτρέπουν την απόλυση.** Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, δεν ικανοποιεί τις ως άνω απαιτήσεις έγγραφο καταγγελίας στο οποίο εκτίθενται απλώς οι γενικοί λόγοι για τις ομαδικές απολύσεις και τα κριτήρια επιλογής χωρίς να διευκρινίζεται αν η απόλυση της εγκύου εργαζομένης είναι επιτρεπτή, επειδή, λόγω των ειδικών περιστάσεων των επίμαχων ομαδικών απολύσεων, συντρέχει «εξαιρετική περίπτωση».

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Οι προτάσεις του γενικού εισαγγελέα δεν δεσμεύουν το Δικαστήριο. Έργο του γενικού εισαγγελέα είναι να προτείνει στο Δικαστήριο, με πλήρη ανεξαρτησία, νομική λύση για την υπόθεση που του έχει ανατεθεί. Η υπόθεση τελεί υπό διάσκεψη στο Δικαστήριο. Η απόφαση θα εκδοθεί αργότερα.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.
Το [πλήρες κείμενο](#) των προτάσεων δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα CURIA κατά την ημερομηνία αναπτύξεώς
τους

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582