



Zwangere werknemers kunnen worden ontslagen naar aanleiding van een collectief ontslag

In dat geval moet de werkgever de ontslagen zwangere werknemers in kennis stellen van de redenen die het ontslag rechtvaardigen en van de objectieve criteria die zijn gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers

Op 9 januari 2013 is de Spaanse onderneming Bankia met betrekking tot een collectief ontslag in overleg getreden met de werknemersvertegenwoordigers. Op 8 februari 2013 heeft de onderhandelingscommissie een akkoord bereikt over de criteria die moeten worden gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers en over de criteria ter bepaling van de voorrang bij het behoud van de arbeidsplaats in de onderneming.

Op 13 november 2013 heeft Bankia een zwangere werknemers op basis van het door de onderhandelingscommissie opgestelde akkoord een ontslagbrief toegezonden. In de brief werd met name aangegeven dat het in het concrete geval van de provincie waar zij werkt, noodzakelijk was om het personeel fors in te krimpen en dat uit de beoordeling die de onderneming tijdens de overlegperiode had verricht, bleek dat zij een van de laagste scores in de provincie had behaald.

De betrokken werknemers heeft haar ontslag aangevochten bij de Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (arbeidsrechtbank nr. 1 Mataró, Spanje), die Bankia in het gelijk heeft gesteld. Vervolgens heeft zij tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij de Superior Tribunal de Justicia de Cataluña (hoogste rechter van Catalonië, Spanje). Deze rechter verzoekt het Hof van Justitie het verbod op ontslag van zwangere werknemers tijdens de zwangerschap als bedoeld in richtlijn 92/85 inzake de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap¹, uit te leggen in de context van een collectieve ontslagprocedure in de zin van richtlijn 98/59 inzake collectief ontslag².

Richtlijn 92/85 verbiedt immers het ontslag van werknemers gedurende de periode van het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en die door de nationale wetgeving en/of praktijken zijn toegestaan.

In zijn arrest van vandaag heeft het Hof geoordeeld dat richtlijn 92/85 niet in de weg staat aan een nationale regeling volgens welke een zwangere werknemers naar aanleiding van een collectief ontslag kan worden ontslagen. Het Hof herinnert er om te beginnen aan dat een ontslagbesluit dat is genomen om redenen die hoofdzakelijk verband houden met de zwangerschap van de betrokkene, onverenigbaar is met het in die richtlijn neergelegde ontslagverbod. Daarentegen is een ontslagbesluit dat wordt genomen gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof om redenen die geen verband houden met de zwangerschap van de werknemers, niet in strijd met richtlijn 92/85 indien

¹ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB 1992, L 348, blz. 1).

² Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998, L 225, blz. 16).

de werkgever dit ontslag schriftelijk motiveert en het ontslag van de betrokkene bij de wetten en/of de praktijken van de betrokken lidstaat is toegestaan. Hieruit volgt dat **redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, en die kunnen worden ingeroepen bij een collectief ontslag in de zin van richtlijn 98/59, onder de uitzonderingsgevallen vallen die geen verband houden met de toestand van werknemers in de zin van richtlijn 92/85.**

Het Hof verklaart voorts dat **richtlijn 92/85 niet in de weg staat aan een nationale regeling op grond waarvan een werkgever een zwangere werknemer in het kader van een collectief ontslag kan ontslaan zonder andere redenen te geven dan die welke het collectief ontslag rechtvaardigen, mits de objectieve criteria worden vermeld die zijn gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.** Beide richtlijnen tezamen verlangen van de werkgever slechts dat hij: (i) de redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de zwangere werknemer en die ten grondslag liggen aan het collectief ontslag (met name bedrijfseconomische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen) schriftelijk meedeelt, en (ii) de betrokken werknemer inlicht welke objectieve criteria zijn gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.

In antwoord op een andere vraag van het Tribunal Superior de Justicia de Cataluña **oordeelde het Hof ook dat richtlijn 92/85 zich verzet tegen een nationale regeling die het ontslaan van een werknemer tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie in beginsel niet preventief verbiedt, maar slechts, bij wijze van herstel, voorziet in de nietigverklaring van een dergelijk ontslag indien het onrechtmatig is.** Het Hof wijst erop dat richtlijn 92/85 een uitdrukkelijk onderscheid maakt tussen enerzijds de bescherming tegen ontslag bij wijze van preventieve maatregel en anderzijds de bescherming tegen de gevolgen van ontslag bij wijze van herstel. De lidstaten moeten dan ook deze dubbele bescherming bieden. Preventieve bescherming tegen ontslag is van bijzonder belang in de context van richtlijn 92/85, aangezien het risico van ontslag een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werknemer ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken. Het in de richtlijn opgenomen ontslagverbod is gebaseerd op deze bezorgdheid. Het Hof is dan ook van mening dat **de reparatoire bescherming de preventieve bescherming niet kan vervangen**, ook al leidt de reparatoire bescherming tot de wederindiensttreding van de ontslagen werknemer en de betaling van loon dat niet is ontvangen als gevolg van het ontslag. Bijgevolg **kunnen de lidstaten niet slechts, bij wijze van herstel, bepalen dat een ontslag dat niet gerechtvaardigd is, nietig wordt verklaard.**

In antwoord op twee andere vragen van de Spaanse rechter **oordeelt het Hof dat richtlijn 92/85 zich niet verzet tegen een nationale regeling die bij een collectief ontslag niet bepaalt dat werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie voorafgaand aan het ontslag voorrang krijgen bij behoud van de arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie.** Richtlijn 92/85 verplicht de lidstaten immers niet om in een dergelijke voorrang te voorzien. **Aangezien de richtlijn slechts minimumvoorschriften bevat, hebben de lidstaten echter de mogelijkheid om werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beter te beschermen.**

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" 📡 (+32) 2 2964106