



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

**COMUNICAT DE PRESĂ nr. 15/18**

Luxemburg, 22 februarie 2018

Hotărârea în cauza C-103/16

Jessica Porras Guisado/Bankia S.A., Fondo de Garantía Salarial și alții

## **Lucrătoarele gravide pot fi concediate ca urmare a unei concedieri colective**

*Într-un asemenea caz, angajatorul trebuie să furnizeze lucrătoarei gravide motivele care justifică concedierea, precum și criteriile obiective reținute pentru desemnarea lucrătorilor care urmează a fi concediați*

La 9 ianuarie 2013, societatea spaniolă Bankia a lansat o perioadă de consultare a reprezentanților lucrătorilor, în vederea efectuării unei concedieri colective. La 8 februarie 2013, grupul special de negociere a ajuns la un acord care stabilea criteriile aplicabile pentru alegerea lucrătorilor ce urmau a fi concediați, precum și criteriile care stabileau o prioritate la menținerea locurilor de muncă în întreprindere.

La 13 noiembrie 2013, Bankia i-a transmis unei lucrătoare, însărcinată la acel moment, o notificare de concediere în conformitate cu acordul elaborat de grupul special de negociere. Această notificare indica în special că, în cazul concret al provinciei în care aceasta presta servicii, era necesară reducerea semnificativă a personalului și că din procedura de evaluare efectuată în cadrul întreprinderii în perioada consultărilor rezulta că rezultatul obținut de ea se încadra printre evaluările cu cel mai mic punctaj din provincie.

Lucrătoarea în cauză a contestat concedierea în fața Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Mataró, Spania), care s-a pronunțat în favoarea Bankia. Aceasta a formulat astfel apel împotriva hotărârii menționate în fața Tribunalul Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia, Spania). Instanța menționată solicită Curții să interpreteze interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, prevăzută în Directiva 92/85 privind securitatea și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide<sup>1</sup>, în contextul unei proceduri de concediere colectivă în sensul Directivei 98/59 privind concedierile colective<sup>2</sup>.

Astfel, Directiva 92/85 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.

**Prin hotărârea de astăzi, Curtea statuează că Directiva 92/85 nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective.** Curtea amintește mai întâi că o decizie de concediere luată pentru motive care în esență au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei interesate este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută în această directivă. În schimb, o decizie de concediere luată, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, pentru motive fără legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei nu este contrară Directivei 92/85 dacă angajatorul prezintă în scris motive bine întemeiate pentru concediere, iar respectiva concediere este permisă de legislația și/sau de practica statului membru în cauză. Rezultă că **motivele fără legătură cu persoana lucrătorului, care pot fi invocate în cadrul concedierilor colective în sensul**

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

**Directivei 98/59, întră în sfera cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lucrătoarelor, în sensul Directivei 92/85.**

Curtea declară de asemenea că **Directiva 92/85 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 reținute pentru a desemna lucrătorii care urmează a fi concediați.** În acest sens, cele două directive coroborate impun doar ca angajatorul: (i) să prezinte în scris motivele care nu au legătură cu persoana lucrătoarei gravide pentru care efectuează concedierea colectivă (în special motive economice, tehnice sau legate de organizarea ori de producția întreprinderii) și (ii) să îi indice lucrătoarei în cauză criteriile obiective reținute pentru desemnarea lucrătorilor care urmează a fi concediați.

Răspunzând la o altă întrebare formulată de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **Curtea statuează de asemenea că Directiva 92/85 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.** Curtea subliniază că Directiva 92/85 face 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. Statele membre sunt ținute așadar să stabilească această dublă protecție. Protecția preventivă prezintă o importanță specială în cadrul Directivei 92/85, având în vedere riscul ca o eventuală concediere să afecteze situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, inclusiv riscul deosebit de grav de a îndemna lucrătoarea gravidă să întrerupă voluntar sarcina. Interdicția concedierii prevăzută în directivă vine în întâmpinarea aceste preocupări. Astfel, Curtea consideră că **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.** În consecință, **statele membre nu se pot mărghini să prevadă exclusiv, cu titlu de reparație, nulitatea acestei concedieri atunci când ea nu este justificată.**

Răspunzând la alte două întrebări ale instanței spaniole, **Curtea declară că Directiva 92/85 nu se opune unei reglementări naționale care, în cadrul unei concedieri colective, 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.** Astfel, Directiva 92/85 nu impune statelor membre să prevadă asemenea priorități. **Totuși, întrucât directiva nu conține decât dispoziții minime, statele membre pot prevedea o protecție mai ridicată a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.**

---

**MENȚIUNE:** Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

---

*Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.*

*[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.*

*Persoana de contact pentru presă: Nancho Nachev ☎ (+352) 4303 4293*

*Imagini de la prezentarea concluziilor sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*