

HOTĂRÂREA CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE ÎN CAUZA PORRAS GUIADO ÎMPOTRIVA BANKIA SA ȘI ALȚII

Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 10 punctele 1 și 2 din Directiva 92/85/CEE¹ 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), precum și a articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59/CE² a Consiliului din 20 iulie 1998 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

Această cerere a fost formulată în cadrul litigiului între doamna Jessica Porras Guisado, pe de o parte, și Bankia SA, syndicate și Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Fondul de Garantare a Salariilor, Spania), pe de altă parte, privind legalitatea concedierii doamnei Porras Guisado, în condițiile în care aceasta era însărcinată.

La 18 aprilie 2006, doamna Porras Guisado a fost angajată de Bankia S. A. La 9 ianuarie 2013, Bankia a inițiat o perioadă de consultări cu reprezentanții lucrătorilor în vederea efectuării unei concedieri colective. La 8 februarie 2013, comisia de negociere a ajuns la un acord care a stabilit criteriile care trebuiau să fie aplicate la selectarea lucrătorilor care urmau să fie concediați și a celor care trebuiau să rămână angajați la Bankia. Două categorii de lucrători au beneficiat de prioritate: persoanele căsătorite sau partenerei de viață și angajații cu handicap de peste 33%.

Urmare a acestor criterii stabilite, la 13 noiembrie 2013, Bankia SA i-a transmis doamnei Porras Guisado o notificare de concediere. La aceeași dată cu notificarea scrisorii de concediere, doamna Porras Guisado a primit din partea Bankia o sumă de bani cu titlu de indemnizație. La

¹ <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-103/16&language=RO>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>

momentul concedierii, doamna Porras Guisado era însărcinată. La 9 ianuarie 2014, doamna Porras Guisado a formulat o cerere de conciliere, care nu a avut un rezultat favorabil.

La 3 februarie 2014, doamna Porras Guisado a contestat concedierea sa la Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Mataró, Spania, care a respins această cale de atac printr-o hotărâre din 25 februarie 2015; a formulat apel împotriva acestei hotărâri în fața instanței de trimitere.

Tribunalul Superior de Justicia de Cataluña (Curtea Superioară de Justiție din Catalonia, Spania, denumit în continuare „instanța de trimitere”), a solicitat Curții de Justiție a Uniunii Europene să interpreteze interdicția concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 din Directiva 92/85 privind maternitatea, mai precis, modul de interpretare a acestei interdicții coroborate cu Directiva privind concedierile colective, atunci când există o procedură de concediere.

Instanța a subliniat că cererea sa 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.

Astfel, 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?”

În analiza sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a avut în vedere următoarele aspecte:

Potrivit art. 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.

Interzicerea concedierii 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.

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.

Tocmai din aceste motive, legiuitorul Uniunii a prevăzut, în temeiul art. 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 cu condiția ca angajatorul să justifice în scris motivele unei astfel de concedieri³.

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 directivă⁴.

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 92/85⁵.

În opinia Curții motivul sau motivele fără legătură cu persoana lucrătorului pentru care sunt efectuate concedierile colective, în sensul

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31998L0059>

⁴ A se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pct. 60 și 61.

⁵ Ibidem, pct. 62.

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.

Având în vedere aceste aspecte Curtea declară 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 punctul 2 al articolului 10 din Directiva 92/85, prin care angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere, Curtea declară că acesta 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 stau la baza desemnării lucrătorilor care urmează a fi concediați.

Din art. 288 TFUE rezultă că statele membre au obligația să asigure efectul deplin al unei directive cu ocazia transunerii 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 statelor membre destinate de a adopta toate măsurile necesare pentru a asigura efectul deplin al directivei vizate, conform obiectivului pe care aceasta îl urmărește⁶.

Astfel, având în vedere obiectivele urmărite de Directiva 92/85, 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 copil⁷.

⁶ Ibidem, pct. 63.

⁷ A se vedea Hotărârea din 6 octombrie 2010, Base și alții, C-389/08, EU:C:2010:584, pct. 24 și 25, precum și Hotărârea din 19 octombrie 2016, Ormaetxea Garai și Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, pct. 29.

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 mângâia să prevadă exclusiv, cu titlu de reparație, nulitatea acestei concedieri atunci când ea nu este justificată.

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. Concedierile colective reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului.

În această privință, 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.

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 alăptează⁸.

Curtea declară 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.

⁸ A se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar, C 438/99, EU:C:2001:509, pct. 37.