

RECHTSPRAAK

Jessica Porras Guisado/Bankia S.A.

Preventieve ontslagbescherming tijdens zwangerschap laat ontslag wegens collectief ontslag onverlet. Geen voorrang bij herplaatsing.

Feiten

Porras Guisado is op 18 april 2006 door Bankia in dienst genomen. In 2013 is Bankia overgegaan tot een procedure van collectief ontslag. Porras Guisado is op basis van de selectiecriteria voor ontslag voorgedragen. Op het moment van ontslag was Porras Guisado zwanger. De verwijzende rechter wenst te vernemen of de zwangerschap aan collectief ontslag in de weg staat.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontslagbescherming tijdens zwangerschap laat ontslag wegens collectief ontslag onverlet

Volgens artikel 10, punt 1, van Richtlijn 92/85 nemen de lidstaten de nodige maatregelen om het ontslag van vrouwelijke werknemers te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde autoriteit hiermee heeft ingestemd. In artikel 1, lid 1, onder a, van Richtlijn 98/59 wordt bepaald dat het begrip 'collectief ontslag' ziet op het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voor zover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan (zie arrest van 10 december 2009, Rodríguez Mayor e.a., C-323/08, ECLI:EU:C:2009:770, punt 35). Wanneer een werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie wordt ontslagen als onderdeel van een procedure inzake collectief ontslag, behoort zij tot zowel de groep van werknemers die krachtens Richtlijn 92/85 worden beschermd, als de groep van werknemers die krachtens Richtlijn 98/59 worden beschermd. Als zodanig moet zij dus tegelijkertijd in aanmerking komen voor de rechten waarin deze richtlijnen voorzien en die complementair zijn. Met betrekking tot de gecombineerde toepassing van deze richtlijnen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 10, punt 1, van Richtlijn 92/85 zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan het ontslag van een zwangere werkneemster naar aanleiding van een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, van Richtlijn 98/59 is toegestaan. In dit verband zij eraan herinnerd dat het in artikel 10, punt 1, van Richtlijn 92/85

neergelegde ontslagverbod, zoals blijkt uit de vijftiende overweging van deze richtlijn, bedoeld is ter voorkoming van de nadelige uitwerking die het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. Wanneer het ontslagbesluit dus is genomen om redenen die hoofdzakelijk verband houden met de zwangerschap van de betrokkene, is het onverenigbaar met het in artikel 10 van deze richtlijn neergelegde ontslagverbod (zie in die zin arrest van 11 november 2010, Danosa, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, punt 62). 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 werkneemster, niet in strijd met artikel 10 van Richtlijn 92/85, op voorwaarde dat de werkgever schriftelijk gegronde redenen opgeeft voor het ontslag en dat het ontslag van de betrokkene is toegestaan bij de betrokken nationale wetten en/of praktijken, overeenkomstig artikel 10, punten 1 en 2, van Richtlijn 92/85 (zie in die zin arrest van 11 november 2010, Danosa, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, punt 63). Hieruit volgt dat de reden of de redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, en die ten grondslag liggen aan een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, van Richtlijn 98/59, vallen onder de uitzonderingsgevallen die geen verband houden met de toestand van werkneemsters in de zin van artikel 10, punt 1, van Richtlijn 92/85.

Verplichting tot preventieve ontslagbescherming

Met betrekking tot de preventieve bescherming tegen ontslag van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, zij erop gewezen dat dit van bijzonder belang is in het kader van Richtlijn 92/85. Volgens de vijftiende overweging van deze richtlijn kan het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand immers een nadelige uitwerking hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, en moet dat ontslag worden verboden. In verband met het risico dat eventueel ontslag een nadelige uitwerking heeft op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werkneemster ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken, heeft de Uniewetgever in artikel 10 van Richtlijn 92/85 vrouwen een bijzondere bescherming toegekend door ontslag gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof te verbieden (arresten van 14 juli 1994, Webb, C-32/93, ECLI:EU:C:1994:300, punt 21, en 11 november 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 60). Gelet op de doelstellingen van Richtlijn 92/85 en meer in het bijzonder die van artikel 10, sluit de bescherming die deze bepaling aan werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie biedt, dan ook zowel uit dat een ontslagbesluit wordt genomen, als dat voorbereidingen voor ontslag worden getroffen, zoals het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werkneemster wegens de zwangerschap en/of de geboorte van een kind (zie in die zin arrest van 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601, punt 33). Aangezien het risico van ontslag een gevaar inhoudt voor de

lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, kan de reparatoire bescherming de preventieve bescherming niet vervangen, ook al leidt zij tot de wederindienstreding van de ontslagen werknemer en de betaling van loon dat niet is ontvangen als gevolg van het ontslag. Willen de lidstaten artikel 10 van Richtlijn 92/85 nauwgezet omzetten en werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beschermen tegen het risico van ontslag, dan kunnen zij dus niet slechts, bij wijze van herstel, bepalen dat een ontslag dat niet gerechtvaardigd is, nietig wordt verklaard.

Geen verplichting voorrangspositie (herplaatsing) zwangere werknemers

Met zijn tweede en vierde vraag, die tezamen en als laatste moeten worden onderzocht, vraagt de verwijzende rechter zich in wezen af of artikel 10, punt 1, van Richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die bij een collectief ontslag in de zin van Richtlijn 98/59 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. De verwijzende rechter leidt uit deze regeling af dat zwangere werknemers enkel in aanmerking komen om bij voorrang in de onderneming te worden behouden wanneer deze voorrang het resultaat is van collectieve onderhandelingen. De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat werknemers wier baan met voorrang wordt behouden, kunnen worden ontslagen maar dat in dat geval de werkgever dit ontslag moet rechtvaardigen met uitzonderlijke redenen die verschillen van die waarop het collectieve ontslag is gebaseerd. Gelet op het antwoord op de eerste vraag moet artikel 10, punt 1, van Richtlijn 92/85 in casu aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan het is toegestaan zwangere werknemers te ontslaan naar aanleiding van een collectief ontslag in de zin van artikel 1, punt 1, onder a, van Richtlijn 98/59. Zoals de Europese Commissie heeft opgemerkt, vereist Richtlijn 92/85, en met name artikel 10, punt 1 ervan, inderdaad niet dat de lidstaten voor werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie voorafgaand aan het ontslag voorzien in een voorrangstatus bij behoud van de arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie. Deze richtlijn, die slechts minimumvereisten bevat, sluit echter geenszins uit dat de lidstaten werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie beter beschermen (zie in die zin arrest van 4 oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, ECLI:EU:C:2001:509, punt 37).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 22-02-2018

ECLI: ECLI:EU:C:2018:99

Zaaknummer:

Rechters: L. Bay Larsen, J. Malenovský, M. Safjan, D. Šváby en M. Vilaras

Wetsartikelen: Richtlijn 92/85/EEG en Richtlijn 98/59/EG