



Datum van
inontvangstneming

:

05/04/2016

Zaak C-103/16

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

19 februari 2016

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

20 januari 2016

Verzoekende partij:

Jessica Porras Guisado

Verwerende partijen:

Bankia, S.A.

Sección Sindical de Bankia de CCOO

Sección Sindical de Bankia de UGT

Sección Sindical de Bankia de ACCAM

Sección Sindical de Bankia de SATE

Sección Sindical de Bankia de CSICA

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Voorwerp van het geschil in het hoofdgeding

Het doel van de procedure is de van de nietigheid, subsidiair onrechtmatigheid van het ontslag van de zwangere werkneemster (vordering van verzoekster), respectievelijk van de rechtmatigheid daarvan (vordering van Bankia).

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

De verwijzing vindt plaats op grond van artikel 267, onder b), VWEU, artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie, en artikel 93, onder a), van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie.

Allereerst moet erop worden gewezen dat discriminatie in de zin van een minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof (artikel 2, lid 2, van richtlijn 2006/54) niet het onderwerp van de procedure is. Deze richtlijn is in het Spaanse recht omgezet door artikel 55, lid 5, eerste alinea, van het Estatuto de los Trabajadores [Werknemersstatuut]; deze bepaling vereist een discriminerende behandeling op grond van geslacht door de werkgever, die daarom van de zwangerschap moet weten. De consequentie van die discriminatie is nietigheid van het ontslag en bovendien de mogelijkheid van vergoeding van de geleden schade.

Daarentegen is het vraagpunt in deze zaak, of het nationale Spaanse recht artikel 10 van richtlijn 92/85 juist omzet, waarin het ontslag van zwangere vrouwen wordt verboden omdat het ontslag wordt beschouwd als een risico voor hun gezondheid, en dat de enige uitzondering op dat verbod uitzonderingsgevallen zijn die geen verband houden met hun toestand.

In dat verband moet erop worden gewezen dat artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 het ontslag van zwangere vrouwen verbiedt en niet het ontslag van vrouwen op grond van hun zwangerschap.

De door richtlijn 92/85 geboden bescherming is drievoudig:

- 1) Preventieve bescherming (*ex ante*): de richtlijn verbiedt het ontslag van zwangere vrouwen, zonder onderscheid te maken tussen individueel en collectief ontslag, met het doel gevaar voor hun gezondheid te vermijden. Uitzonderingen op dat verbod worden als „uitzonderingsgevallen” gekwalificeerd die geen verband houden met hun toestand.
- 2) Bescherming door informatie (*ex interim*): de richtlijn verlangt van de werkgever om, in die uitzonderingsgevallen, schriftelijk gegronde redenen voor het ontslag aan de betrokken werkneemster op te geven.
- 3) Reparatoire bescherming (*ex post*): de richtlijn beveelt de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om de ontslagen zwangere werkneemsters te beschermen tegen de gevolgen van een onwettig ontslag.

De bescherming vooraf (artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85) is niet volledig omgezet in het Spaanse recht. Wet 39/1999 van 5 november 1999 ter bevordering van het combineren van werk en gezin door werkende vrouwen, voorziet slechts in een bescherming achteraf [artikelen 53, lid 4, onder b), en 55, lid 5, onder b), van het Werknemersstatuut], die in werking treedt bij een ontslag op objectieve of

disciplinaire gronden, ongeacht of de werkgever van de zwangerschap wist. In dat geval is het voldoende als de werknemster haar zwangerschap bewijst. Vervolgens moet de werkgever aantonen dat er een objectieve en billijke reden voor het ontslag bestaat. Als de rechter dat bewijs aanvaardt, zal hij het ontslag rechtmatig verklaren, zo niet, dan is nietigheid het rechtsgevolg van het ontslag.

De Spaanse wet kent echter geen verbod op het ontslag van zwangere vrouwen, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand, zoals bepaald in artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85, noch bij collectief ontslag (zoals in de onderhavige zaak), noch bij individueel ontslag (disciplinair of om objectieve redenen).

De kern van de gestelde vragen is of de „uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand” die de uitzondering vormen op het ontslagverbod (artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85), overeenkomen met „één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” (artikel 1 van richtlijn 98/59), of iets anders inhouden.

Prejudiciële vragen

1) Dient artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 aldus te worden uitgelegd dat het begrip „uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan” als uitzondering op het verbod van ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, niet vergelijkbaar is met het begrip „één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”, genoemd in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van 20 juli 1998, maar een beperkter begrip is?

2) Moet bij collectief ontslag, om te kunnen spreken van een uitzonderingsgeval dat het ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, in de zin van artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 rechtvaardigt, als eis worden gesteld dat een herplaatsing van de betrokken werknemster in een andere functie onmogelijk is, of is het voldoende dat er bedrijfseconomische, technische en met de productie verband houdende redenen worden aangetoond die effect hebben op haar arbeidsplaats?

3) Is een regeling als de Spaanse, die het verbod van ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie omzet in een garantie volgens welke het ontslag nietig wordt verklaard wanneer er geen gegronde redenen voor het ontslag worden aangetoond (reparatoire bescherming), maar die geen ontslagverbod (preventieve bescherming) vaststelt, in overeenstemming met artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85/EEG van 19 oktober 1992?

4) Is een regeling als de Spaanse, die aan werkneemsters tijdens hun zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in het geval van collectief ontslag geen voorrang bij herplaatsing in de onderneming toekent, in overeenstemming met artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85/EEG van 19 oktober 1992?

5) Is een nationale regeling die een ontslagbrief als die in de onderhavige zaak voldoende acht, waarin enkel de gronden voor het collectief ontslag worden genoemd en niet wordt verwezen naar een uitzonderingssituatie voor een werkneemster die zwanger is en wordt getroffen door het besluit tot collectief ontslag, in overeenstemming met artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85?

Bepalingen van Unierecht

1. Bescherming van de zwangere vrouw op het gebied van risicopreventie

A) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk:

Aanhaling van artikel 6, leden 1 en 2, waarin de algemene verplichtingen van de werkgevers en de algemene preventieprincipes worden vastgesteld.

B) 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 werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.

Artikel 10, „Ontslagverbod”, luidt:

„Ten einde werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van haar veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werkneemsters in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde 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 instantie hiermee heeft ingestemd;

2) wanneer een werkneemster in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;

3) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om werkneemsters in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is.”

In de [vijftiende overweging] considerans van richtlijn 92/85 staat duidelijk dat „het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, en dat ontslag moet worden verboden”.

Richtlijn 92/85 behandelt het ontslag van een zwangere werkneemster dus als een risico voor haar lichamelijke en geestelijke toestand. Deze regeling moet duidelijk worden onderscheiden van de bescherming tegen discriminatie. In die zin citeert de verwijzende rechter het arrest van het Hof van 26 februari 2008, Mayr (C-506/06).

2. *Collectief ontslag*

Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag

In artikel 1 wordt collectief ontslag gedefinieerd als „het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen [...]” [gespecificeerd in artikel 1, onder a), i en ii] bedraagt.

Artikel 2, lid 3, bepaalt: „Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

[...]

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:

[...]

v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;

[...]”

Bepalingen van nationaal recht

1. *Spaanse regelgeving inzake de uitvoering van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, die richtlijn 92/85 omzet.*

Wet 39/1999 van 5 november 1999 ter bevordering van het combineren van werk en gezin door werkende vrouwen, zet richtlijn 92/85 om en wijzigt de artikelen 53, lid 4, en 55, lid 5, van het Werknemersstatuut. Daarin worden twee niveaus van bescherming tegen ontslag wegens zwangerschap bij individuele ontslagen vastgesteld:

– Objectieve en automatische bescherming [artikelen 53, lid 4, onder b), en 55, lid 5, tweede alinea, onder b), van het Werknemersstatuut], op de enkele grond van de zwangerschap, ongeacht of de werkgever ervan op de hoogte was. Deze bescherming geldt gedurende de gehele arbeidsverhouding. Hier is het voldoende dat de werkneemster haar zwangerschap bewijst, waarna de werkgever een objectieve en billijke reden voor het ontslag moet aantonen. Als de rechter het bewijs aanvaardt, leidt dit tot rechtmatigverklaring; zo niet, wordt de nietigheid van het ontslag uitgesproken.

– Bescherming tegen discriminatie, vastgesteld in de artikelen 53, lid 4, eerste alinea, en 55, lid 5, eerste alinea, van het Werknemersstatuut en in artikel 8 van de Organieke wet 3/2007 van 22 maart 2007 ter bevordering van de daadwerkelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Die bescherming treedt in werking als er sprake is van een discriminerende handeling van de werkgever op grond van geslacht. Ook deze bescherming geldt gedurende de gehele arbeidsverhouding. In dat geval moet de werkneemster voldoende gegevens aanleveren dat haar ontslag of opzegging het gevolg is van discriminatie wegens zwangerschap, terwijl de gedaagde werkgever moet bewijzen dat er bij de genomen maatregelen geen sprake was van discriminatie en dat die maatregelen proportioneel waren (artikel 13 van de Organieke wet 3/2007). In dat geval kan de discriminatie, naast de nietigheid van het ontslag of van de opzegging, ook leiden tot schadevergoeding (artikelen 180 en 181 van de Wet op de arbeidsrechtelijke procedure, in de formulering van de dertiende aanvullende bepaling van de Organieke wet 3/2007). In de onderhavige zaak is deze bescherming tegen discriminatie in het geheel niet aan de orde.

2. *Regelgeving inzake collectief ontslag, ter omzetting van richtlijn 98/59*

A) Collectief ontslag: het Werknemersstatuut

Artikel 51, lid 1, met de definitie van en de gronden voor collectief ontslag wordt aangehaald.

Artikel 51, lid 2, luidt:

„Het collectief ontslag moet zijn vooraf gegaan door een periode van overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers [...]. Het overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in omvang te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door begeleidende maatregelen van sociale aard, zoals maatregelen tot herplaatsing, scholing of omscholing van de ontslagen werknemers om hun inzetbaarheid te verhogen [...].

De mededeling van de opening van het overleg geschiedt bij brief van de werkgever aan de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers [...]. In die brief dienen de volgende punten te worden vermeld:

[...]

e) Criteria die in aanmerking zijn genomen voor de aanwijzing van de werknemers die door het ontslag worden getroffen.

[...]

5. De wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers hebben voorrang bij herplaatsing binnen de onderneming in de situaties die in dit artikel worden genoemd. Door middel van een collectieve overeenkomst of akkoord dat gedurende de overlegperiode is bereikt, kan voorrang bij herplaatsing worden toegekend aan andere groepen, zoals werknemers die kostwinner zijn, ouder zijn dan een bepaalde leeftijd of een handicap hebben.

[...]”

B) Koninklijk decreet 1483/2012 van 29 oktober 2012 tot vaststelling van het Reglement inzake de procedure voor het collectief ontslag en voor opschorting van het arbeidscontract of verkorting van de normale arbeidstijd

„Artikel 13 Voorrang bij herplaatsing in de onderneming

1. Conform de artikelen 51, lid 5, en 68, onder b), van het Werknemersstatuut en artikel 10, lid 3, van de Organieke wet 11/1985 van 2 augustus 1985 inzake de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen, hebben de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers voorrang bij herplaatsing in de onderneming op de overige werknemers die door de procedure van collectief ontslag worden getroffen.

2. Deze voorrang bij de herplaatsing geldt eveneens voor werknemers die tot andere groepen behoren, zoals voor werknemers die kostwinner zijn, ouder zijn dan een bepaalde leeftijd of een handicap hebben, indien dit aldus is vastgesteld in een collectieve overeenkomst of in het akkoord dat gedurende de overlegperiode is bereikt.

3. In het uiteindelijke besluit tot collectief ontslag, bedoeld in artikel 12, moet de onderneming motiveren waarom werknemers die voorrang bij herplaatsing hadden, toch onder het collectief ontslag vallen.”

C) Mededeling van het ontslag met opgave van gegronde redenen aan de zwangere vrouw (artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85)

– Aanhaling van artikel 53 van het Werknemersstatuut, waarin in algemene zin de vorm en de gevolgen van opzegging om objectieve redenen worden vastgesteld, zonder daarbij bijzondere situaties te regelen.

– Ook wordt artikel 14 van het Koninklijk decreet 1483/2012 aangehaald, dat in algemene zin de mededeling van de ontslagen regelt, zonder daarbij te voorzien in bijzondere situaties.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoekster, Jessica Porras Guisado, werkte vanaf 18 april 2006 in dienst van BANKIA, S.A.
- 2 Op 9 januari 2013 begon de periode van overleg tussen de onderneming BANKIA, S.A. en de vertegenwoordiging van de werknemers. Partijen bereikten in de onderhandelingscommissie op 8 februari 2013 een akkoord over de volgende punten: collectief ontslag, wijziging van de arbeidsvoorwaarden, geografische en functionele verplaatsing van werknemers en andere veranderingen die binnen BANKIA, S.A. worden doorgevoerd.
- 3 In dat akkoord van de onderhandelingscommissie is vastgelegd dat voor de rechtstreekse aanwijzing door de onderneming van de personen die onder het besluit tot beëindiging van de arbeidsrelatie vallen, de volgende criteria zullen worden toegepast:

„[...] Na aftrek van de arbeidsplaatsen die de Onderneming besluit te schrappen als gevolg van de procedure tot deelname [aan het programma voor ontslagen met vergoeding], en na aftrek van die personen die vallen onder de geografische mobiliteit [en] verandering van arbeidsplaats om de leemten op te vullen die door de deelname [aan dat programma] zijn ontstaan, een deelname waartoe de werknemers het initiatief hebben genomen [...], zal de Onderneming de personen aanwijzen die op het betrokken gebied onder het collectief ontslag vallen, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie door de bank van hun competentieprofiel en de aanwijzingen over hun potentieel”.

In het akkoord worden voor de voorrang bij herplaatsing de volgende criteria vastgesteld:

1. gehuwde of samenwonende personen;

2. werknemers met een arbeidsongeschiktheid van meer dan 33 %.
- 4 Op 13 november 2013 heeft BANKIA, S.A. de werkneemster een ontslagbrief gezonden waarin de bank haar de beëindiging van de arbeidsverhouding om objectieve bedrijfseconomische redenen meedeelde, ingaande op 10 december 2013, op basis van het akkoord van de onderhandelingscommissie van 8 februari 2013.

In die brief wordt het volgende meegedeeld: „[...] In het concrete geval van de provincie Barcelona waar u werkt, is, na afsluiting van de procedure tot deelname aan het programma voor ontslag met vergoeding, en na aftrek van de personen die vallen onder de geografische mobiliteit en verandering van arbeidsplaats, een verdere inkrimping van het personeel noodzakelijk. Daarom moet de onderneming rechtstreeks de arbeidsovereenkomsten aanwijzen die zullen worden beëindigd, overeenkomstig hetgeen in het [...] Akkoord van 8 februari 2013 is bepaald [...].

Uit het beoordelingsproces van de Bank tijdens de overlegperiode, dat een belangrijk element was voor de sluiting van het Akkoord van 8 februari 2013, [...], kwam voor u een resultaat van 6 punten naar voren, hetgeen in de provincie Barcelona waar werkt een van de laagste scores is [...]”

Op dezelfde dag als waarop de ontslagbrief binnenkwam is aan de werkneemster via een bancaire overboeking een bedrag van 11.782,05 EUR als schadevergoeding uitgekeerd.

- 5 De werkneemster was zwanger op het moment van haar ontslag.
- 6 Op 1 april 2014 hebben partijen tevergeefs getracht onderling tot overeenstemming te komen, nadat op 3 februari 2014 een rechtszaak tegen de bank was aangespannen.
- 7 De Juzgado Social nr. 1 te Mataró heeft bij vonnis van 25 februari 2015 de vordering van verzoekster tegen verweerders afgewezen en alle tegen de verweerders aangevoerde stellingen verworpen. Genoemde rechtbank oordeelde dat de werkneemster geen voorrang bij herplaatsing binnen de onderneming had en dat de ontslagbrief voldoende informatie bevatte over het ontslag, de gronden en het criterium voor de keuze van degenen die moesten afvloeien, gebaseerd op een puntenstelsel op grond van een beoordeling die voor alle collectief ontslagen werknemers en werkneemsters gold en was gehanteerd.

Korte uiteenzetting van de motivering van het prejudiciële verzoek

MOTIVERING VAN DE EERSTE EN DE TWEDE VRAAG

- 8 De eerste vraag is, of de uitzondering op het ontslagverbod van zwangere vrouwen, voorzien in artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85, namelijk de

„uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand”, iets anders of hetzelfde inhoudt als de omstandigheden die krachtens artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 een collectief ontslag rechtvaardigen, namelijk „één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.”

- 9 De verwijzende rechter is van oordeel dat richtlijn 92/85 de uitwerking vormt van de algemene beginselen inzake preventie van risico's voor de gezondheid van richtlijn 89/391 (Kaderrichtlijn risicopreventie). Wanneer ontslag op zichzelf wordt gezien als een risico voor de gezondheid van de zwangere vrouw (stress, onrust, onzekerheid, angst, veroorzaakt door het verlies van werk door ontslag) dan is het de plicht van de werkgever om vóór alles dit risico te voorkomen [artikel 6, lid 2, onder a), van richtlijn 89/391]. Daarom moeten de uitzonderingen op het ontslagverbod van zwangere vrouwen werkelijk héél uitzonderlijk zijn en veel verder gaan dan de enkele bedrijfseconomische, technische of met de productie verband houdende omstandigheden die een collectief ontslag kunnen rechtvaardigen.
- 10 Omdat artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 een werkelijk uitzonderlijke reden verlangt om het ontslagverbod van zwangere vrouwen te negeren, kan daarvan geen sprake zijn in die gevallen waarin er weliswaar redenen voor het collectief ontslag bestaan, maar er ook mogelijkheden zijn om de zwangere werkneemster op een andere arbeidsplaats in te zetten.

MOTIVERING VAN DE DERDE EN DE VIERDE VRAAG

- 11 Als het antwoord op de eerste vraag bevestigend luidt, en dus de uitzonderlijke reden die in artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 wordt verlangd niet is gelijk te stellen met de „redenen die geen betrekking heeft op de persoon” van richtlijn 98/59, moet worden onderzocht of artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 op juiste wijze in Spaans recht is omgezet.
- 12 De Spaanse wetgeving beschouwt het ontslag van een zwangere vrouw nietig, tenzij de werkgever een objectieve en redelijke grond daarvoor geeft (gelijkwaardig aan de „redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” van richtlijn 98/59). De wet eist echter niet dat er sprake is van een uitzonderingsgeval dat geen verband houdt met haar toestand (artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85).
- 13 Daarom voorziet de Spaanse wetgeving bij collectieve ontslagen (artikel 51, punt 1, van het Werknemersstatuut) en individuele ontslagen (artikelen 55, lid 5, sub b, en 53, lid 4, onder b), van het Werknemersstatuut) niet in de preventieve bescherming van artikel 10, punt 1, van de richtlijn, maar slechts in de reparatoire bescherming van artikel 10, punt 3.
- 14 De Spaanse wetgeving maakt het echter wel mogelijk om bij collectieve onderhandelingen voorrang bij herplaatsing in de onderneming toe te kennen aan werknemers die kostwinner zijn (zoals de zwangere vrouw), ouder zijn dan een

bepaalde leeftijd of een handicap hebben (artikel 13 van het Koninklijk decreet 1483/2012). Dat betekent dat het verbod van artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 ook in het Spaanse nationale recht door middel van collectieve onderhandelingen kan worden opgelegd. Het feit dat het verbod kán worden opgelegd, garandeert niet dat het verbod van artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 in alle gevallen wordt nageleefd, maar slechts in die gevallen waarin daarover een akkoord tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgever bestaat in situaties van collectief ontslag.

- 15 In tegenstelling tot bij andere groepen (vertegenwoordigers van de werknemers, vertrouwenslieden van de vakbond), is bij zwangere vrouwen de voorrang bij herplaatsing in de onderneming slechts onderhandelbaar, zodat zwangere vrouwen – zoals in deze zaak het geval is – om bedrijfseconomische, technische en met de productie verband houdende redenen ontslagen kunnen worden zonder dat er sprake is van „uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand”, zoals artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 verlangt. Dat is de situatie wanneer er, nadat het collectief ontslag heeft plaatsgevonden, arbeidsplaatsen zijn die de zwangere vrouw zou kunnen invullen, maar die aan andere werknemers/-neemsters worden vergeven, terwijl de omstandigheden op grond waarvan die anderen – en niet de zwangere vrouw – worden uitgekozen, niet kunnen worden gekwalificeerd als „uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand”, bijvoorbeeld wanneer die keuze enkel geschiedt omdat het de onderhandelaars beter uitkomt.
- 16 In de Spaanse nationale wetgeving zijn de uitzonderingsgevallen van artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 vergelijkbaar met de gevallen waarin het ontslag een persoon met voorrang bij herplaatsing in de onderneming treft. In dat geval geldt de plicht des te sterker om in het uiteindelijke besluit inzake het collectief ontslag te motiveren waarom het ontslag dergelijke werknemers treft, zoals wordt bepaald in artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85. Dat wil zeggen dat zij ontslagen kunnen worden, maar dat er van de onderneming wordt verlangd dat zij uitzonderlijke redenen aanvoert, die niet dezelfde zijn als die voor collectief ontslag. Dat geldt echter niet voor zwangere vrouwen.

MOTIVERING VAN DE VIJFDE VRAAG

- 17 Bij ontslag van een zwangere werkneemster dient de werkgever krachtens artikel 10, punt 2, van richtlijn 92/85 aan de betrokken werkneemster schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag.
- 18 Deze motivering moet de uitzonderingssituatie beschrijven die artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 vereist om een zwangere werkneemster te kunnen ontslaan. Aan die motivering moeten zwaardere eisen worden gesteld dan aan die van het collectief ontslag.

- 19 In de Spaanse wetgeving wordt in bepaalde gevallen een zodanige motivering verlangd, bijvoorbeeld wanneer de werknemer – op grond van de wet of door onderhandeling verkregen – voorrang bij herplaatsing heeft. In al die gevallen verlangt artikel 13 van het Koninklijk decreet 1483/2012 dat de onderneming het ontslag van werknemers met een recht van voorrang bij herplaatsing motiveert.
- 20 In de onderhavige ontslagbrief baseert de onderneming zich enkel op de nationale wet, die geen ontslagverbod voor zwangere vrouwen bevat, en geeft geen gegronde redenen op voor haar ontslag in het kader van het collectief ontslag, omdat aan zwangere vrouwen geen voorrang bij herplaatsing is toegekend.