

The European Court of Justice rules that pregnant employees may be validly terminated in case of collective dismissals

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έκρινε ότι εργαζόμενες σε κατάσταση εγκυμοσύνης δύνανται νομιμώς να απολυθούν από τον εργοδότη στα πλαίσια ομαδικών απολύσεων

On January 22, 2018 the decision C -103/16 of the European Court of Justice (ECJ) was issued concerning the interpretation of article 10 of the Directive 92/85 on the introduction of measures to encourage improvements in health and safety at work for pregnant employees and new mothers who have recently given birth or are breastfeeding. More specifically, the High Court of Justice of Catalonia in Spain submitted a request for a preliminary ruling so as to ascertain whether article 10 of the aforementioned Directive, which protects pregnant employees against dismissal, has been correctly transposed in Spanish legislation.

In the case under examination, the employer, "Bankia S.A." ("the Company") has proceeded with collective dismissals. During such process, an employee who was pregnant at that time was also terminated. As a result of the consultation process with the employees' representatives, specific selection criteria were agreed for the employees who were going to be made redundant. The employee in question received the lowest score among the other comparable employees of the Company and consequently she was made redundant. The employee contested the validity of her termination in

Στις 22 Ιανουαρίου 2018 εκδόθηκε η υπ' αριθμ. C-103/16 απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), αναφορικά με την ερμηνεία του άρθρου 10 της Κοινοτικής Οδηγίας 92/85 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Συγκεκριμένα, το Ανώτατο Δικαστήριο της Καταλονίας στην Ισπανία υπέβαλε αίτημα έκδοσης προδικαστικής απόφασης προκειμένου να βεβαιώσει εάν το άρθρο 10 της ως άνω Κοινοτικής Οδηγίας, το οποίο προστατεύει τις έγκυες εργαζόμενες από την απόλυση, έχει μεταφερθεί σωστά στο Ισπανικό δίκαιο.

Στην συγκεκριμένη υπόθεση, ο εργοδότης « Bankia A.E.» («η Εταιρεία») προέβη σε ομαδικές απολύσεις. Κατά της διάρκεια της εν λόγω διαδικασίας, απολύθηκε μία εργαζόμενη, η οποία βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης κατά το συγκεκριμένο χρονικό σημείο. Ως αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, συμφωνήθηκαν συγκεκριμένα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων που επρόκειτο να καταγγελθούν οι συμβάσεις εργασίας τους. Η συγκεκριμένη εργαζόμενη έλαβε την χαμηλότερη βαθμολογία μεταξύ των υπολοίπων συγκρίσιμων εργαζομένων της Εταιρείας και ως εκ τούτου

court; however her claim was originally rejected. The Court of Appeals has submitted to the ECJ the abovementioned request for a preliminary ruling.

Under Spanish legislation, pregnant employees are protected against dismissal. The Spanish Court of Appeals requested a clarification from the ECJ on whether such legislation provided for adequate levels of protection to pregnant employees, in compliance with the provisions of the EU Directive 92/85.

The ECJ ruled that the termination of a pregnant employee during her protection period for reasons not related to her pregnancy might be compliant with the provisions of the aforementioned article 10 of the EU Directive 92/85, in case the employer has provided to the employee a justified reason for such termination, which is permissible under local law. The ECJ further ruled that a termination which takes place in the context of a collective dismissals procedure might constitute a serious cause which justifies the termination of a protected pregnant employee.

In light of the above, the ECJ concluded that national legislation may allow the termination of a protected pregnant employee in the context of a collective dismissals procedure, under the condition that the employer has followed objective selection criteria which have been notified to the employee. Moreover, that EU legislation does not prohibit national legislators to establish a more protective legal framework for pregnant employees, new mothers who have recently gave birth and employees who are breastfeeding.

καταγγέλθηκε η εργασιακή της σχέση. Η εργαζόμενη προσέβαλε δικαστικώς την εγκυρότητα της απολύσεώς της, ωστόσο, η αγωγή της αρχικά απορρίφθηκε. Το Εφετείο υπέβαλε στο ΔΕΕ το προαναφερόμενο αίτημα έκδοσης προδικαστικής απόφασης.

Σύμφωνα με την Ισπανική νομοθεσία, οι έγκυες εργαζόμενες προστατεύονται από την απόλυση. Το Ισπανικό Εφετείο ζήτησε από το ΔΕΕ να διευκρινιστεί κατά πόσο η ως άνω νομοθεσία παρείχε επαρκή επίπεδα προστασίας στις έγκυες εργαζόμενες, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις της Κοινοτικής Οδηγίας 92/85.

Το ΔΕΕ έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζόμενης κατά την διάρκεια της προστασίας της για λόγους που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη της, θα μπορούσε να θεωρηθεί συμβατή με τις διατάξεις του ως άνω άρθρου 10 της Κοινοτικής Οδηγίας 92/85, σε περίπτωση που ο εργοδότης γνωστοποιήσει στην εργαζόμενη τον σοβαρό λόγο που δικαιολογεί την απόλυση, η οποία θεωρείται επιτρεπτή με βάση τις διατάξεις του τοπικού δικαίου. Το ΔΕΕ έκρινε περαιτέρω ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που λαμβάνει χώρα στα πλαίσια διαδικασίας ομαδικών απολύσεων θα μπορούσε να θεωρηθεί ως σοβαρός λόγος που δικαιολογεί την απόλυση προστατευόμενης εγκύου εργαζόμενης.

Υπό τα ως άνω δεδομένα, το ΔΕΕ κατέληξε ότι η εθνική νομοθεσία δύναται να επιτρέπει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας προστατευόμενης εγκύου εργαζόμενης στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης ακολούθησε αντικειμενικά κριτήρια επιλογής, τα οποία γνωστοποίησε στην εργαζόμενη. Επιπροσθέτως, ότι η Ευρωπαϊκή νομοθεσία δεν απαγορεύει στους εθνικούς νομοθέτες να εγκαθιδρύσουν ένα πιο προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο για τις έγκυες, τις λεχώνες και τις γαλουχούσες εργαζόμενες.

Contact

For any further comment or update, please contact the KG lawyer you are in contact with or the members of our Employment Law practice team.



Ioanna Kyriazi - Partner

i.kyriazi@kglawfirm.gr



Elena Schiza – Junior Associate

e.schiza@kglawfirm.gr

Main (Athens) Offices

28, Dimitriou Soutsou Str., 115 21, Athens, Greece, Tel: +30 210 8171500, Fax: +30 210 68 56 657/8

Thessaloniki Branch

17, Ethnikis Antistaseos Str., 551 34, Thessaloniki, Greece, Tel: +30 2310 441552

www.kglawfirm.gr

 [Follow Us](#)

Disclaimer: This newsletter contains general information only and is not intended to provide specific legal, or other professional advice or services, nor is it suitable for such professional advice, and should not be used as a basis for any decision or action that may affect you or your business. Before making any decision or taking any action that may affect you or your business, you should consult a qualified professional advisor. We remain at your disposal should you require any further information or clarification in this regard.

©Kyriakides Georgopoulos, 2018