

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunal Superior de Justicia de Cataluña — Sala Social (Spagna) il 19 febbraio 2016 — Jessica Porras Guisado/Bankia SA e altri

(Causa C-103/16)

(2016/C 165/10)

Lingua processuale: lo spagnolo

Giudice del rinvio

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña — Sala Social

Parti

Ricorrente: Jessica Porras Guisado

Convenuti: Bankia SA, 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)

Questioni pregiudiziali

- 1) «Se l'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85/CEE⁽¹⁾ debba essere interpretato nel senso che l'ipotesi dei «casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali», quale deroga al divieto di licenziare le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, non sia equiparabile all'ipotesi di «uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore» cui si riferisce l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59/CE⁽²⁾ del 20 luglio 1998, ma si tratti di un'ipotesi più specifica.
- 2) Se, in caso di licenziamento collettivo, al fine di valutare l'esistenza di casi eccezionali che giustifichino il licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ai sensi dell'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85, debba essere una condizione necessaria il fatto che la lavoratrice interessata non può essere riassegnata ad un altro posto di lavoro o se, invece, sia sufficiente dimostrare l'esistenza di cause economiche, tecniche e produttive inerenti al suo posto di lavoro.
- 3) Se sia conforme all'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992, che vieta il licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, una normativa come quella spagnola che attua tale divieto stabilendo una garanzia in virtù della quale, in assenza di prova delle cause che giustificano il suo licenziamento, si dichiara la nullità dello stesso (tutela riparatrice) senza stabilire un divieto di licenziamento (tutela preventiva).
- 4) Se sia conforme all'articolo 10, punto 1, della direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992, una normativa come quella spagnola che non prevede un diritto di permanenza prioritaria nell'impresa delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, in caso di licenziamento collettivo.
- 5) Ai fini dell'articolo 10, punto 2, della direttiva 92/85, se sia conforme a tale disposizione una normativa nazionale che considera sufficiente una lettera di licenziamento come quella prodotta nella causa a qua, che non fa alcun riferimento all'esistenza di una situazione eccezionale, al di là dei motivi alla base del licenziamento collettivo, per applicare la decisione di estinzione collettiva del rapporto di lavoro alla lavoratrice in stato di gravidanza».

⁽¹⁾ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU 1992, L 348, pag. 1).

⁽²⁾ Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998, L 225, pag. 16).