



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich

KOMUNIKAT PRASOWY nr 98/09

Luksemburg, 29 października 2009 r.

Wyrok w sprawie C-63/08
Virginie Pontin / T-Comalux SA

**Pracownice w ciąży, z którymi rozwiązano stosunek pracy powinny
korzystać ze skutecznej ochrony sądowej praw przysługujących im na
mocy prawa wspólnotowego**

Jeśli jedyna skarga przysługująca na podstawie prawa krajowego pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy podczas ich ciąży nie przyznaje właściwych terminów do wniesienia skargi, to prawo to wprowadza mniej korzystne traktowanie związane z ciążą i stanowi dyskryminację pracujących kobiet

Luksemburski kodeks pracy transponujący dyrektywę 92/85/EWG¹ zakazuje rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim ciąży oraz w okresie dwunastu tygodni od dnia porodu. Pracownicy, z którą rozwiązano stosunek pracy podczas jej ciąży przysługuje termin piętnastu dni od dnia rozwiązania umowy do wniesienia skargi o stwierdzenie nieważności rozwiązania stosunku pracy i o przywrócenie do pracy w danym przedsiębiorstwie.

Virginie Pontin pracowała od listopada 2005 r. dla luksemburskiego przedsiębiorstwa T-Comalux. W dniu 25 stycznia 2007 r. doręczono jej pismo wypowiedające stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym „ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” w związku z „nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy przez ponad trzy dni”. Następnego dnia V. Pontin poinformowała T-Comalux, że jest w ciąży i że wypowiedzenie stosunku pracy było nieważne na mocy ochrony prawnej przysługującej pracownikom w ciąży. W braku odpowiedzi spółki i w związku z tym, że V. Pontin uznała rozwiązanie stosunku pracy za nieprawidłowe, wniosła w dniu 18 kwietnia 2007 r. do tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luksemburg) skargę o stwierdzenie nieważności rozwiązania stosunku pracy.

Tribunal du travail zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości zasadniczo z pytaniem o to, czy prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które po pierwsze uzależnia wniesienie skargi przez pracownice, z którymi rozwiązano stosunek pracy w trakcie ciąży od krótkich terminów, mogących pozbawiać je możliwości wniesienia skargi celem dochodzenia swych praw, a po drugie pozbawia je możliwości przysługującej każdemu innemu zwolnionemu z pracy pracownikowi wniesienia przeciwko pracodawcy skargi o odszkodowanie.

¹ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), (Dz. U. L 348, s. 1).

Trybunał przypomniat, że państwa członkowskie są zobowiązane przyjąć przepisy niezbędne dla umożliwienia osobom, które uznają się za poszkodowane, dochodzenia swych praw na drodze sądowej zgodnie z zasadą sądowej ochrony praw przyznanych jednostkom na mocy prawa wspólnotowego. Tym samym pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i pracownice karmiące piersią powinny być chronione przed konsekwencjami niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Przepisy krajowe powinny być tego rodzaju, by zapewnić faktyczną i skuteczną ochronę prawną, mieć prawdziwie odstrasżające działanie w stosunku do pracodawcy, a w każdym razie być odpowiednie do poniesionej szkody i wyrządzonej krzywdy. Do sądu krajowego, który jako jedyny posiada bezpośrednią wiedzę na temat zasad proceduralnych dotyczących postępowań krajowych, należy zbadać, czy zasady te są przestrzegane.

Piętnastodniowy termin do wniesienia skargi

O ile Trybunał uznał, że państwa członkowskie mogą ustalać rozsądne terminy do wniesienia skargi, o tyle takie terminy nie mogą powodować, by wykonanie praw nadanych przez wspólnotowy porządek prawny stało się praktycznie niemożliwe czy nadmiernie utrudnione. W tym względzie zasady proceduralne dotyczące skargi o stwierdzenie nieważności i przywrócenie zwolnionego pracownika do pracy wydają się pociągać za sobą niedogodności mogące nadmiernie utrudniać realizację praw przysługujących kobietom w ciąży na podstawie prawa wspólnotowego.

W odniesieniu do terminu piętnastu dni, Trybunał stwierdził, że termin ten jest szczególnie krótki, aby móc skutecznie zasięgnąć porady prawnej, a w stosownym przypadku sformułować i złożyć skargę o stwierdzenie nieważności i przywrócenie do pracy w przedsiębiorstwie. Ponadto, kilka dni wliczonych w ten termin piętnastu dni może upłynąć zanim kobieta w ciąży otrzyma pismo informujące ją o wypowiedzeniu stosunku pracy, ponieważ wydaje się, że termin ten rozpoczyna bieg, zgodnie z orzecznictwem sądów luksemburskich, od dnia złożenia w urzędzie pocztowym pisma wypowiadającego stosunek pracy a nie od dnia jego otrzymania. **Jeżeliby sąd krajowy uznał, po dokonaniu należącej do niego oceny okoliczności faktycznych i prawnych, że termin prekluzyjny piętnastu dni nie szanuje wymogu skutecznej ochrony sądowej praw przyznanych jednostkom na mocy prawa wspólnotowego, termin ten byłby sprzeczny z dyrektywą 92/85.**

Wyłączenie skargi o odszkodowanie

Według sądu krajowego, jedyną skargą przysługującą pracownicy, z którą rozwiązano stosunek pracy w trakcie jej ciąży jest skarga o stwierdzenie nieważności i przywrócenie do pracy w przedsiębiorstwie, z wyłączeniem innych środków prawnych w obszarze prawa pracy, takich jak skarga odszkodowawcza.

Tym samym, gdyby okazało się, po dokonaniu przez sąd krajowy oceny, że zasady proceduralne związane z jedyną skargą przysługującą pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy w trakcie ciąży nie szanują wymogu skutecznej ochrony sądowej praw przyznanych jednostkom na mocy prawa wspólnotowego, to takie ograniczenie środków prawnych wprowadzałoby mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą i stanowiłoby z tego względu dyskryminację

w rozumieniu dyrektywy 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn².

Jeżeliby sąd krajowy stwierdził takie naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu dyrektywy 76/207, to ma on obowiązek interpretować krajowe normy kompetencyjne w miarę możliwości w taki sposób, aby przyczyniały się do realizacji celu polegającego na zagwarantowaniu skutecznej ochrony sądowej wynikających z prawa wspólnotowego uprawnień kobiet w ciąży.

Uwaga: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach toczących się przed nimi sporów, zwrócić się do Trybunału o wykładnię prawa wspólnotowego lub ocenę ważności aktu wspólnotowego. Trybunał nie rozstrzyga sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozpoznanie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe mające do rozstrzygnięcia identyczną kwestię prawną.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Kontakt: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

² Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. U. L 39, s. 40) w brzmieniu zmienionym dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz. U. L 269, s. 15).