



KOMUNIKAT PRASOWY nr 108/24

Luksemburg, 27 czerwca 2024 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-284/23 | Haus Jacobus

Pracownica w ciąży musi dysponować rozsądnym terminem na zakwestionowanie przed sądem wypowiedzenia umowy o pracę

Termin dwóch tygodni na złożenie wniosku o dopuszczenie powództwa złożonego po terminie wydaje się zbyt krótki

Pracownica domu opieki zakwestionowała wypowiedzenie swojej umowy o pracę przed niemieckim sądem pracy. Powołała się na zakaz zwalniania pracownic w ciąży. Sąd stwierdził, że w normalnej sytuacji powinien odrzucić powództwo jako wniesione po terminie.

W chwili bowiem, gdy pracownica dowiedziała się o ciąży i wytoczyła powództwo, upłynął już termin trzech tygodni od doręczenia wypowiedzenia na piśmie, przewidziany w prawie niemieckim. Ponadto pracownica nie złożyła wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie w dodatkowym terminie dwóch tygodni¹ przewidzianym w tym prawie.

Sąd pracy powziął jednak wątpliwość, czy przepisy niemieckie będące przedmiotem postępowania są zgodne z dyrektywą o pracownikach w ciąży². Zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem w tej sprawie.

Trybunał stwierdził, że zgodnie z przepisami niemieckimi pracownicy w ciąży, która wiedziała w momencie wypowiedzenia o swojej ciąży, przysługuje trzytygodniowy termin na wytoczenie powództwa³.

Natomiast pracownica, która nie wiedziała o ciąży przed upływem tego terminu, i to z przyczyny, za którą nie ponosi odpowiedzialności, ma tylko **dwa tygodnie**, aby złożyć wniosek o dopuszczenie takiego powództwa.

Zdaniem Trybunału tak krótki termin, zwłaszcza w porównaniu ze zwykłym, trzytygodniowym terminem, wydaje się niezgodny z dyrektywą⁴. Zważywszy na sytuację, w jakiej znajduje się kobieta na początku ciąży, wydaje się, iż może on szczególnie utrudnić pracownicy w ciąży skuteczne zasięgnięcie porady prawnej i, w razie potrzeby, sformułowanie i złożenie wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie oraz właściwego pozwu.

Jednak do sądu pracy należy dokonanie weryfikacji, czy rzeczywiście jest tak w tym wypadku.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

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

[Pełny tekst i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ Od ustania przeszkody uniemożliwiającej wytoczenia powództwa.

² [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

³ Po upływie tego terminu wypowiedzenie uznaje się za skuteczne, chyba że złożono wniosek o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie.

⁴ W wyroku z dnia 29 października 2009 r., Pontin, [C-63/08](#) (zob. także komunikat prasowy [nr 98/09](#)), Trybunał wypowiedział się już podobnie w odniesieniu do przysługującego pracownicy w ciąży dwutygodniowego terminu na wniesienie pozwu o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia.