

Anonimizirana različica

Prevod

C-284/23 – 1

Zadeva C-284/23

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

2. maj 2023

Predložitveno sodišče:

Arbeitsgericht Mainz (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

24. april 2023

Tožeča stranka:

TC

Tožena stranka:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[...] (ni prevedeno)

ARBEITSGERICHT

MAINZ

(DELOVNO SODIŠČE V MAINZU, NEMČIJA)

SKLEP

V sporu

TC

– tožeča stranka –

[...] (ni prevedeno)

[...] (ni prevedeno)
proti

SL

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [...] (ni prevedeno)
Osthofen

– tožena stranka –

[...] (ni prevedeno)

[...] (ni prevedeno)

Sodišču Evropske unije (v nadaljevanju: Sodišče) se na podlagi člena 267 PDEU v predhodno odločanje predloži vprašanje, ali so nacionalne nemške določbe v členih 4 in 5 Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v nadaljevanju: KSchG), v skladu s katerimi mora tudi ženska, ki kot nosečnica uživa posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, za ohranitev tega varstva nujno vložiti tožbo v tam določenih rokih, združljive z Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS).

Postopek se do odločitve Sodišča o tem vprašanju [...] (ni prevedeno) prekine.

A. Predmet in dejansko stanje postopka v glavni stvari:

Tožeča stranka je bila na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas enega leta, od 1. 8. 2022 zaposlena pri toženi stranki kot bolničarka negovalka v zavodu. Tožena stranka je to pogodbo odpovedala z 21. 10. 2022 in sicer z dopisom z dne 6. 10. 2022.

Dne 9. 11. 2022 je bila pri tožeči stranki ugotovljena nosečnost v 7. tednu. O tem je 10. 11. 2022 obvestila toženo stranko.

Z vlogo z dne 13. 12. 2022 je na delovno sodišče vložila „tožbo zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi [...] zaradi odpovedi z dne 7. 10. 2022 kljub obstoječi nosečnosti“.

B. Upoštevena nacionalna zakonodaja

Člen 17 Mutterschutzgesetz (zakon o varstvu materinstva, v nadaljevanju: MuSchG) določa:

1. Ženski se pogodbe o zaposlitvi ne sme odpovedati:

(1) med njeno nosečnostjo;

(2) do izteka štirih mesecev po spontanem splavu po dvanajstem tednu nosečnosti, in

(3) do konca obdobja varstva po porodu, ki ni krajše od štirih mesecev po porodu, če je delodajalec v času odpovedi seznanjen z nosečnostjo, spontanim splavom po dvanajstem tednu nosečnosti ali porodom oziroma če je o tem obveščen v dveh tednih po vročitvi odpovedi. Prekoračitev tega roka ne škoduje, če je do prekoračitve prišlo iz razloga, na katerega ženska ni imela vpliva, in je delodajalca za tem nemudoma o tem obvestila. Prvi in drugi stavek ustrezno veljata za pripravljalne ukrepe delodajalca, ki jih sprejme v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

2. Najvišji deželni organ, pristojen za varnost in zdravje pri delu, ali služba, ki jo določi ta organ, lahko v posebnih primerih, ki niso povezani s stanjem ženske v nosečnosti, po spontanem splavu po dvanajstem tednu nosečnosti ali po porodu, izjemoma odloči, da je odpoved dopustna. Odpoved mora biti podana v pisni obliki z navedbo odpovednega razloga.

Poleg tega Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, KSchG) določa:

Člen 4 KSchG Vložitev tožbe na delovno sodišče

Če želi delavec uveljavljati, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi socialno neupravičena ali iz drugih razlogov pravno neveljavna, mora v roku treh tednov po vročitvi pisne odpovedi vložiti tožbo na delovno sodišče na ugotovitev, da delovno razmerje z odpovedjo ni prenehalo. V primeru iz člena 2 je treba tožbo vložiti na ugotovitev, da je sprememba delovnih pogojev socialno neupravičena ali iz drugih razlogov pravno neveljavna. Če je delavec vložil ugovor pri svetu delavcev (člen 3), mora tožbi priložiti stališče sveta delavcev. Če mora z odpovedjo soglašati pristojni organ, začne rok za vložitev tožbe na delovno sodišče teči šele z dnem, ko ta organ seznanj delavca s svojo odločitvijo.

Člen 5 Dopustitev prepoznih tožb

1. Če delavec po odpovedi, ki mu je bila izrečena, kljub vsej skrbnosti, ki se od njega glede na okoliščine lahko pričakuje, ni mogel vložiti tožbe v treh tednih po vročitvi pisne odpovedi, se tožbo na njegov predlog naknadno dopusti. To velja tudi v primeru, če je ženska za svojo nosečnost iz razloga, na katerega ni imela vpliva, izvedela šele po izteku roka iz prvega stavka člena 4.

2. S predlogom je treba povezati vložitev tožbe; če je tožba že vložena, se je nanjo treba sklicevati v predlogu. Predlog mora vsebovati tudi navedbo dejstev, ki utemeljujejo naknadno dopustitev, in sredstev, s katerimi se ta dejstva dokazujejo.

3. Predlog je dopusten le v roku dveh tednov po odpravi ovire. Po izteku šestih mesecev, računano od konca zamujenega roka, se predloga ne more več vložiti.

C. Nujnost, da Sodišče sprejme odločitev

V skladu s sodno prakso Bundesarbeitsgericht (nemško zvezno delovno sodišče, sodba z dne 19. februarja 2009, 2 AZR 286/07) se četrti stavek člena 4 KSchG v primeru, ko je delodajalec naknadno obveščen o nosečnosti, ne uporabi, tako da zamuda tritedenskega roka iz prvega stavka člena 4 KSchG v skladu s členom 7 KSchG povzroči veljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi kljub posebnemu varstvu pred odpovedjo v skladu s členom 17 MuSchG, razen če je vložen predlog za naknadno dopustitev v skladu s členom 5 KSchG.

Tožeča stranka takega predloga ni vložila, tako da bi bilo treba tožbo brez nadaljnega zavrniti, če določbe členov 4 in 5 KSchG v tem primeru niso v nasprotju s pravom Unije.

Senatu predložitvenega sodišča se v zvezi s tem porajajo dvomi, kajti Sodišče je v zadevi Pontin (C-63/08) odločilo, da morajo biti možnosti nosečnice glede vložitve tožbe na sodišče učinkovito urejene.

Iz tega je bilo za nemško pravo izpeljano, da „posebne postopkovne modalitete, kot na primer hkratni obstoj različnih rokov, od katerih vsak zase povzroči izključitev pravnega varstva, izjave različnim službam (delodajalcu in delovnemu sodišču), posebno kratki roki in roki, ki se še dodatno skrajšajo, kadar ženska za svoje stanje izve pozneje, ter nepregledna postopkovna pravila, ki jih celo strokovnjaki ocenjujejo za nejasna, kot je na primer četrti stavek člena 4 KSchG, pretirano [otežujejo] pravno varstvo žensk“ [...] (ni prevedeno) [literatura]. To kritiko povzema tudi aktualni Erfurter Kommentar [...] (ni prevedeno) [literatura].

V zvezi z obravnavano zadevo se lahko navede, da je namen roka za vložitev tožbe v členu 4 KSchG načelno zagotovitev pravne varnosti delodajalcu, vendar z določenimi izjemami, ki izhajajo iz člena 5 KSchG. Prav tako člen 17 MuSchG posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi načelno navezuje na seznanjenost delodajalca z nosečnostjo – vendar prav tako z izjemami, ki temu sledijo.

Če MuSchG, ki je bil sprejet ob upoštevanju prava Unije, nosečnici omogoča, da v določenih položajih lahko posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z naknadnim obvestilom uveljavlja celo še dolgo po izteku tritedenskega roka iz člena 4 KSchG in po izteku odpovednega roka, ob upoštevanju načela prava Unije glede učinkovitega pravnega varstva ni razvidno, zakaj bi morala dodatno upoštevati postopek iz člena 5 KSchG. Če se ženska po izteku odpovednega roka obrne na svojega nekdanjega delodajalca in ga obvesti, da je bila v času izreka odpovedi noseča, tega delodajalec ne more razumeti drugače, kot da uveljavlja neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V primeru iz člena 4 KSchG je delodajalec praviloma v negotovosti, ali delavec sprejema odpoved, ki mu je bila izrečena, in tej negotovosti naj bi bil izpostavljen le kratek čas. Z naknadno obvestitvijo glede nosečnosti pa delavka nasprotno že sporoča, da odpovedi ne sprejema. Sklicevanje na *ratio legis* členov 4 in 5 KSchG

tu ne pride v poštev, zaradi česar z vidika prava Unije obstajajo pomisleki glede tega, da so tudi ti primeri uvrščeni pod zahtevo naknadne dopustitve tožbe, vezane na rok, kot to izhaja iz jasnega zakonskega besedila člena 5(1) in (2) KSchG (v različici, veljavni po letu 2004).

Mainz, 24. 4. 2023

[...] (ni prevedeno)

DELOVNI DOKUMENT