

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-284/23 – 1

Zaak C-284/23

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

2 mei 2023

Verwijzende rechter:

Arbeitsgericht Mainz (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

24 april 2023

Verzoekende partij:

TC

Verwerende partij:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT

MAINZ

BESLISSING

In de zaak

TC

– verzoekster –

[omissis]

[omissis]

en

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [omissis] Osthofen (Duitsland)

– verweerder –

[omissis]

[omissis]

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) wordt krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de vraag of de nationale Duitse regelingen van § 4 en § 5 van het Kündigungsschutzgesetz volgens welke ook een vrouw die als zwangere bijzondere ontslagbescherming geniet, binnen de hierin gestelde termijn beroep moet instellen om voor die ontslagbescherming in aanmerking te komen, verenigbaar zijn met richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG).

De behandeling van de zaak wordt geschorst tot aan de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) over deze vraag [omissis].

A. Voorwerp en feiten van het hoofdgeding:

Verzoekster werkte sinds 1 augustus 2022 als verpleeghulp met een arbeidsovereenkomst voor één jaar voor verweerder. Verweerder heeft deze overeenkomst bij brief van 6 oktober 2022 per 21 oktober 2022 opgezegd.

Op 9 november 2022 bleek dat verzoekster zeven weken zwanger was. Zij heeft verweerder hiervan op 10 november 2022 in kennis gesteld.

Bij brief van 13 december 2022 heeft zij „beroep [...] tegen het ontslag van 7 oktober 2022 ondanks een bestaande zwangerschap” ingesteld bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland).

B. Relevante nationale wetgeving

§ 17 van het Mutterschutzgesetz (wet inzake de bescherming bij zwangerschap; hierna: „MuSchG”) bepaalt:

(1) ¹Het ontslag van een vrouw is niet toegestaan

1. tijdens de zwangerschap;

2. tot het verstrijken van een termijn van vier maanden na een miskraam na de twaalfde week van de zwangerschap, en

3. tot het einde van de beschermingsperiode na de bevalling, maar ten minste tot het verstrijken van vier maanden na de bevalling, indien de werkgever op het tijdstip van ontslag op de hoogte was van de zwangerschap, de miskraam na de twaalfde week van de zwangerschap of de bevalling of indien hij binnen twee weken na ontvangst van de ontslagaanzegging hiervan op de hoogte wordt gesteld. ²De overschrijding van deze termijn is niet relevant indien de reden hiervoor de niet aan de vrouw valt toe te rekenen en de kennisgeving alsnog onverwijld plaatsvindt. ³De eerste en tweede volzin gelden ook voor voorbereidende maatregelen van de werkgever in verband met het ontslag van de vrouw.

(2) ¹De hoogste autoriteit van de deelstaat voor gezondheid op het werk of de door de autoriteit aangewezen instantie kan het ontslag in uitzonderlijke gevallen die geen verband houden met de toestand van de vrouw tijdens de zwangerschap, na een miskraam na de twaalfde week van de zwangerschap of na de bevalling, bij wijze van uitzondering toelaatbaar verklaren. ²Het ontslag dient schriftelijk te geschieden met vermelding van de ontslagredenen.

Voorts bepaalt het Kündigungsschutzgesetz (wet inzake ontslagbescherming; hierna: „KSchG”):

§ 4 Instellen van beroep bij het Arbeitsgericht

¹Als een werknemer wil aanvoeren dat een ontslag sociaal ongerechtvaardigd of om andere redenen nietig is, moet hij binnen drie weken na ontvangst van de schriftelijke opzegging beroep instellen bij het Arbeitsgericht om vast te laten stellen dat de arbeidsverhouding door het ontslag niet is beëindigd. ²Indien § 2 van toepassing is, moet een beroep worden ingesteld om vast te laten stellen dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarden sociaal ongerechtvaardigd of om andere redenen nietig is. ³Indien de werknemer bezwaar heeft gemaakt bij de ondernemingsraad (§ 3), dient hij het advies van de ondernemingsraad bij het beroep te voegen. ⁴Indien de toestemming van een instantie voor het ontslag vereist is, begint de termijn voor het instellen van het beroep bij het Arbeitsgericht pas te lopen nadat de werknemer op de hoogte is gesteld van het besluit van de instantie.

§ 5 Toelating van te laat ingestelde beroepen

(1) Indien een werknemer na het ontslag ondanks de van hem in de gegeven omstandigheden te verwachten zorgvuldigheid niet in staat was om het beroep binnen drie weken na ontvangst van de schriftelijke opzegging in te stellen, dient het beroep op zijn verzoek alsnog te worden toegelaten. ²Dit geldt ook indien een vrouw om een reden die niet aan haar toe te rekenen is, pas na afloop van de in § 4, eerste volzin genoemde termijn kennis heeft gekregen van haar zwangerschap.

(2) ¹Bij het verzoekschrift moet het beroep worden ingesteld; indien het beroep al is ingesteld, moet dit in het verzoekschrift worden vermeld. ²Het verzoekschrift

moet daarnaast de feiten die de latere toelating rechtvaardigen en de middelen voor het bewijs bevatten.

(3) ¹Het verzoekschrift moet binnen twee weken nadat de belemmering is opgeheven, worden ingediend. ²Na het verstrijken van zes maanden, te rekenen vanaf het einde van de niet in acht genomen termijn, kan het verzoek niet meer worden ingediend.

C. Noodzaak van de beslissing van het Hof

Volgens de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) (arrest van 19 februari 2009, 2 AZR 286/07) is § 4, vierde volzin, KSchG niet van toepassing wanneer de werkgever achteraf in kennis wordt gesteld van de zwangerschap, zodat de niet-inachtneming van de termijn van drie weken van § 4, eerste volzin, KSchG volgens § 7 KSchG tot gevolg heeft dat het ontslag ondanks de bijzondere ontslagbescherming van § 17 MuSchG geldig is, tenzij een verzoek om toelating van een te laat ingesteld beroep overeenkomstig § 5 KSchG wordt ingediend.

Aangezien verzoekster geen dergelijk verzoek heeft ingediend, zou het beroep zonder meer moeten worden verworpen indien de regelingen van § 4 en § 5 KSchG in casu niet in strijd zijn met het Unierecht.

De verwijzende rechter heeft hierover twijfels aangezien het Hof in de zaak Pontin (C-63/08) heeft geoordeeld dat de mogelijkheden voor het instellen van een rechtsvordering voor een zwangere vrouw daadwerkelijk moeten zijn beschermd.

Daaruit is in het Duitse recht afgeleid dat „de bijzondere procedureregels, zoals het naast elkaar bestaan van verschillende termijnen die elk tot uitsluiting van de rechtsbescherming leiden, verklaringen aan verschillende instanties (werkgever en Arbeitsgericht), bijzonder korte en met latere eigen kennis verder ingekorte termijnen alsmede ondoorzichtige procedureregels, die zelfs door deskundigen als dubbelzinnig worden beoordeeld, zoals § 4, vierde volzin, KSchG, de rechtsbescherming van vrouwen buitengewoon moeilijk” maken [omissis] [rechtsleer]. Deze kritiek is ook terug te vinden in de recente versie van de Erfurter Kommentar [omissis] [rechtsleer].

In casu kan worden gesteld dat de in § 4 KSchG gestelde termijn voor het instellen van beroep in beginsel tot doel heeft de werkgever rechtszekerheid te bieden, zij het onder voorbehoud van bepaalde uitzonderingen die voortvloeien uit § 5 KSchG. Tevens verbindt § 17 MuSchG de bijzondere ontslagbescherming in beginsel aan de kennis van de werkgever over de zwangerschap – echter eveneens met de daarna genoemde uitzonderingen.

Indien een zwangere vrouw volgens het door het Unierecht beheerste MuSchG de mogelijkheid heeft om zich in een overeenkomstige situatie ook ruim na het verstrijken van de termijn van drie weken van § 4 KSchG en na het verstrijken

van de opzegtermijn door de kennisgeving achteraf op haar bijzondere ontslagbescherming te beroepen, valt – gelet op het Unierechtelijke beginsel van een effectieve rechterlijke bescherming – niet in te zien waarom zij bovendien de procedure van § 5 KSchG moet volgen. Indien een vrouw haar voormalige werkgever na afloop van de opzegtermijn benadert en hem mededeelt dat zij zwanger was op het tijdstip waarop het ontslag is uitgesproken, kan dit door de werkgever niet anders worden opgevat dan dat zij de nietigheid van de beëindiging van haar arbeidsverhouding inroept.

In het reguliere geval van § 4 KSchG weet de werkgever niet of de ontslagen werknemer het ontslag aanvaardt en mag hij slechts voor korte tijd in deze onzekerheid verkeren. Indien de werkgever later op de hoogte wordt gesteld van de zwangerschap, geeft de werkneemster echter reeds te kennen dat zij het ontslag niet aanvaardt. De ratio legis van § 4 en § 5 KSchG is hier niet van toepassing. Derhalve lijkt het feit dat door de duidelijke bewoordingen van § 5, lid 1, tweede volzin, KSchG (in de versie van 2004) ook in deze gevallen vereist is dat het beroep binnen een bepaalde termijn alsnog wordt toegelaten, vanuit het oogpunt van het Unierecht twijfelachtig.

Mainz, 24 april 2023

[omissis]

WERKDOCUMENT