

# Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-284/23-1

## Sprawa C-284/23

### Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

**Data wpływu:**

2 maja 2023 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Arbeitsgericht Mainz (sąd pracy w Moguncji, Niemcy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

24 kwietnia 2023 r.

**Strona powodowa:**

TC

**Strona pozwana:**

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[...]

**ARBEITSGERICHT**

**MAINZ**

**POSTANOWIENIE**

W sprawie

TC

– powódka –

[...]

[...]

przeciwko

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [...] Osthofen

– pozwana –

[...]

[...]

Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej kieruje się wniosek o wydanie na podstawie art. 267 TFUE orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie pytania, czy niemieckie uregulowanie krajowe z §§ 4 i 5 Kündigungsschutzgesetz (ustawy o ochronie przed zwolnieniami, zwanej dalej „KSchG”), zgodnie z którym kobieta korzystająca ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem jako kobieta w ciąży musi koniecznie wnieść powództwo w terminach tam unormowanych, aby zachować tę ochronę, jest zgodna z dyrektywą 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 (dziesiątą dyrektywą szczegółową w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

Postępowanie zostaje zawieszono do momentu wydania przez Trybunał Sprawiedliwości orzeczenia w przedmiocie tego pytania [...].

A. Przedmiot i stan faktyczny postępowania głównego:

Powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku pomocniczego personelu medycznego od dnia 1 sierpnia 2022 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony jednego roku. Pozwana wypowiedziała tę umowę pismem z dnia 6 października 2022 r. ze skutkiem na dzień 21 października 2022 r.

W dniu 9 listopada 2022 r. stwierdzono, że powódka jest w 7 tygodniu ciąży. Poinformowała o tym pozwaną w dniu 10 listopada 2022 r.

Pismem z dnia 13 grudnia 2022 r. wniosła do sądu pracy „powództwo o ochronę przed zwolnieniem ... z powodu zwolnienia w dniu 7 października 2022 r. pomimo istniejącej ciąży”.

B. Przywołane przepisy prawa krajowego

Paragraf 17 Mutterschutzgesetz (ustawy o ochronie macierzyństwa, zwanej dalej „MuSchG”) stanowi:

(1) <sup>1</sup>Wypowiedzenie stosunku pracy z kobietą jest niedopuszczalne

1. podczas ciąży,

2. do upływu czterech miesięcy od poronienia po dwunastym tygodniu ciąży, oraz

2

3. do końca okresu ochronnego po porodzie, ale co najmniej do upływu czterech miesięcy po porodzie, jeśli pracodawca wie o ciąży, poronieniu po dwunastym tygodniu ciąży lub porodzie w momencie wypowiedzenia lub jeśli zostanie o tym powiadomiony w ciągu dwóch tygodni od otrzymania wypowiedzenia.<sup>2</sup>Przekroczenie tego terminu jest bez znaczenia, jeśli przekroczenie to wynika z przyczyny, za którą kobieta nie ponosi odpowiedzialności, a powiadomienie zostało dokonane niezwłocznie.<sup>3</sup>Zdania pierwsze i drugie stosuje się odpowiednio do środków przygotowawczych podejmowanych przez pracodawcę w celu wypowiedzenia stosunku pracy z kobietą.

(2) <sup>1</sup>Najwyższy organ kraju związkowego odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy lub wyznaczony przez niego organ może wyjątkowo uznać wypowiedzenie za dopuszczalne w szczególnych przypadkach, które nie są związane ze stanem kobiety w czasie ciąży, po poronieniu po dwunastym tygodniu ciąży lub po porodzie. <sup>2</sup>Wypowiedzenie wymaga formy pisemnej i musi zawierać powód wypowiedzenia.

Ponadto ustawa o ochronie przed zwolnieniem (KSchG) stanowi:

Paragraf 4 KSchG Skierowanie sprawy do sądu pracy

<sup>1</sup>Jeśli pracownik chce dochodzić, że wypowiedzenie jest społecznie nieuzasadnione lub prawnie nieważne z innych przyczyn, musi wnieść do sądu pracy w ciągu trzech tygodni od otrzymania wypowiedzenia na piśmie powództwo o ustalenie, że stosunek pracy nie został rozwiązany przez wypowiedzenie. <sup>2</sup>W przypadku § 2 powództwo wnosi się o ustalenie, że zmiana warunków zatrudnienia jest społecznie nieuzasadniona lub prawnie nieważna z innych przyczyn. <sup>3</sup>Jeśli pracownik złożył sprzeciw do rady zakładowej (§ 3), powinien załączyć opinię rady zakładowej do powództwa. <sup>4</sup>W zakresie, w jakim rozwiązanie umowy wymaga zgody organu, bieg terminu na wniesienie powództwa do sądu pracy rozpoczyna się dopiero od momentu doręczenia pracownikowi decyzji organu.

§ 5 Dopuszczenie spóźnionych powództw

(1) Jeżeli po otrzymaniu wypowiedzenia pracownik pomimo dołożenia wszelkich starań zasadnych w danych okolicznościach nie mógł wnieść powództwa w ciągu trzech tygodni od otrzymania wypowiedzenia na piśmie, to powództwo powinno zostać dopuszczone na jego wniosek w terminie późniejszym. <sup>2</sup>To samo ma zastosowanie, jeżeli kobieta dowiedziała się o swojej ciąży z przyczyny, za którą nie ponosi odpowiedzialności, dopiero po upływie terminu określonego w § 4 zdanie pierwsze.

(2) <sup>1</sup>Wraz z wnioskiem należy wnieść powództwo; jeżeli powództwo zostało już wniesione, należy się do niego odnieść we wniosku. <sup>2</sup>Wniosek musi również zawierać informacje o faktach uzasadniających późniejsze dopuszczenie oraz o sposobach ich uwiarygodnienia.

(3) <sup>1</sup>Wniosek jest dopuszczalny wyłącznie w terminie dwóch tygodni od ustania przeszkody. <sup>2</sup>Po upływie sześciu miesięcy, licząc od końca niedochowanego terminu, wniosek nie może zostać złożony.

### C. Konieczność wydania orzeczenia przez Trybunał

Zgodnie z orzecznictwem Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy) (wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., 2 AZR 286/07), § 4 zdanie czwarte KSchG nie ma zastosowania w przypadku późniejszego poinformowania pracodawcy o ciąży, a tym samym niedochowanie trzytygodniowego terminu określonego w § 4 zdanie pierwsze KSchG prowadzi zgodnie z § 7 KSchG pomimo szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem zgodnie z § 17 MuSchG do skuteczności wypowiedzenia, chyba że zostanie złożony wniosek o późniejsze dopuszczenie zgodnie z § 5 KSchG.

Powódka nie złożyła takiego wniosku, więc powództwo musiałoby zostać odrzucone bez dalszego rozpatrywania, gdyby przepisy §§ 4, 5 KSchG nie naruszały w tym przypadku prawa europejskiego.

Izba odsyłająca ma wątpliwości w tym względzie, ponieważ Trybunał orzekł w sprawie Pontin (C-63/08), że możliwości wniesienia powództwa przez kobietę w ciąży muszą być skutecznie uregulowane.

Na tej podstawie wysunięto wniosek w odniesieniu do prawa niemieckiego, że „szczególne warunki proceduralne, takie jak współistnienie różnych terminów, z których każdy prowadzi do wykluczenia ochrony prawnej, oświadczenia składane wobec różnych organów (pracodawcy i sądu pracy), szczególnie krótkie terminy, które są dalej skracane w przypadku powzięcia przez daną osobę wiedzy w późniejszym terminie, a także nieprzejrzyste przepisy proceduralne, takie jak § 4 zdanie czwarte KSchG, które nawet eksperci uważają za wprowadzające w błąd, nadmiernie [utrudniają] ochronę prawną kobiet” [...] [Literatura]. Krytyka ta została również uwzględniona w aktualnym Erfurter Kommentar [...] [Literatura].

W odniesieniu do niniejszej sprawy można argumentować, że termin na wniesienie powództwa na podstawie § 4 KSchG zasadniczo ma na celu zapewnienie pracodawcy pewności prawnej, jednak z pewnymi wyjątkami wynikającymi z § 5 KSchG. Podobnie § 17 MuSchG łączy szczególną ochronę przed zwolnieniem co do zasady z wiedzą pracodawcy o ciąży – ale także z następującymi później wyjątkami.

Jeśli ustawa MuSchG, która jest uwarunkowana przez prawo europejskie, pozwala kobiecie w ciąży, w odpowiednim przypadku, na dochodzenie szczególnej ochrony przed zwolnieniem za pomocą późniejszego powiadomienia nawet na długo po upływie trzytygodniowego terminu z § 4 KSchG i po upływie okresu wypowiedzenia, nie jest zrozumiałe – w świetle zasady skutecznej ochrony prawnej w prawie europejskim – dlaczego miałyby ona dodatkowo przestrzegać

procedury z § 5 KSchG. Jeśli kobieta zwróci się do byłego pracodawcy po upływie okresu wypowiedzenia i poinformuje go, że w momencie wypowiedzenia była w ciąży, nie może to być rozumiane przez pracodawcę inaczej niż jako powoływanie się przez nią na nieważność wypowiedzenia stosunku pracy.

W zwykłym przypadku § 4 KSchG pracodawca pozostaje w niepewności co do tego, czy zwolniony pracownik zaakceptuje wypowiedzenie, i powinien być narażony na tę niepewność tylko przez krótki okres czasu. Natomiast w przypadku późniejszego poinformowania o ciąży, pracownica już wskazuje, że nie akceptuje wypowiedzenia. Ratio legis §§ 4, 5 KSchG nie ma tutaj zastosowania, dlatego też poddanie również tych przypadków wymogowi związanego terminem późniejszego dopuszczenia powództwa, wymagane na podstawie wyraźnego sformułowania § 5 ust. 1 zdanie drugie KSchG (w brzmieniu z 2004 r.), wydaje się wątpliwe na gruncie prawa europejskiego.

Moguncja, 24 kwietnia 2023 r.

[...]

DOKUMENT ROBOCZY