

Versiune anonimată

Traducere

C-284/23 – 1

Cauza C-284/23

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

2 mai 2023

Instanța de trimitere:

Arbeitsgericht Mainz (Germania)

Data deciziei de trimitere:

24 aprilie 2023

Reclamantă:

TC

Pârâtă:

Societatea Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT

MAINZ ((TRIBUNALUL PENTRU LITIGII DE MUNCĂ DIN MAINZ)

ORDONANȚĂ

În litigiul

TC

– reclamantă –

[omissis]

[omissis]

împotriva

societății Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [omissis] Osthofen

RO

– pârâtă –

[omissis]

[omissis]

Adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 TFUE, prezenta cerere de decizie preliminară privind întrebarea dacă dispozițiile de drept național german ale articolelor 4 și 5 din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii, denumită în continuare „KSchG”), potrivit cărora o femeie, care, în calitate de gravidă, se bucură de o protecție specială împotriva concedierii, este obligată, în scopul de a se putea prevala de această protecție, să introducă o acțiune în termenele prevăzute de aceste articole, sunt compatibile cu Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE][?]

Suspendă procedura până la pronunțarea Curții de Justiție a Uniunii Europene asupra acestei întrebării [omissis].

A. Obiectul și situația de fapt din procedura principală:

În temeiul unui contract de muncă încheiat pentru o perioadă de un an, reclamanta a fost angajată la pârâtă ca infirmieră, începând cu 1 august 2022. Prin scrisoarea din 6 octombrie 2022, pârâta a reziliat acest contract cu efect din 21 octombrie 2022.

La 9 noiembrie 2022, s-a constatat că reclamanta era însărcinată de șapte săptămâni. Ea a informat pârâta despre sarcină la 10 noiembrie 2022.

Prin scrisoarea din 13 decembrie 2022, ea a introdus la Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) o „acțiune în contestarea concedierii [...] [sale] din 7 noiembrie 2022 în pofida gravidității”.

b. Dreptul național relevant

Articolul 17 din Mutterschutzgesetz (Legea privind protecția maternității, denumită în continuare „MuSchG”) prevede:

(1) ¹Concedierea unei femei nu este permisă:

1. pe perioada sarcinii;
2. pe o perioadă de patru luni de la un avort spontan intervenit după a douăsprezecea săptămână de sarcină;

3. până la împlinirea termenului de protecție ulterior nașterii și cel puțin pe o perioadă de patru luni de la naștere, dacă la momentul concedierii angajatorul are cunoștință despre sarcină, despre avortul spontan intervenit după a douăsprezecea săptămână de sarcină sau despre naștere ori dacă i se comunică aceste fapte în termen de două săptămâni de la notificarea concedierii. ²Depășirea acestui termen nu produce efecte dacă nu este imputabilă femeii, iar notificarea are loc neîntârziat. ³Prima și a doua teză se aplică *mutatis mutandis* măsurilor pregătitoare ale angajatorului adoptate în vederea concedierii.

(2) ¹Prin excepție, autoritatea superioară a landului competentă pentru protecția muncii sau organismul desemnat de aceasta poate decide, în situații speciale, care nu au legătură cu starea femeii din timpul sarcinii, după un avort spontan intervenit după a douăsprezecea săptămână de sarcină sau după naștere, că aceasta poate fi concediată. ²Pentru concediere este necesară forma scrisă și indicarea motivului concedierii.

Totodată, KSchG prevede:

Articolul 4 din KSchG Sesizarea Tribunalului pentru Litigii de Muncă

¹În cazul în care angajatul intenționează să invoce faptul că o concediere nu este justificată din punct de vedere social sau că este nelegală pentru alte rațiuni, acesta este obligat să introducă la Tribunalul pentru Litigii de Muncă, în termen de trei săptămâni de la primirea concedierii scrise, o acțiune pentru a se constata că raportul de muncă nu a încetat prin concediere. ²În cazul prevăzut la articolul 2, motivul acțiunii în constatare este modificarea nejustificată din punct de vedere social a condițiilor de muncă sau nulitatea acesteia pentru alte motive. ³În cazul în care angajatul a formulat contestație la comitetul de întreprindere (articolul 3), acesta este obligat să anexeze la cererea de sesizare a instanței avizul comitetului de întreprindere. ⁴Dacă pentru concediere este necesar acordul unei autorități, termenul pentru sesizarea Tribunalului pentru Litigii de Muncă începe să curgă numai de la data la care angajatul a primit decizia autorității.

Articolul 5 Admiterea în principiu a acțiunilor tardive

(1) Dacă, după concedierea sa, angajatul a fost împiedicat, în pofida tuturor diligențelor rezonabile din împrejurările date, să introducă acțiunea în termen de trei săptămâni de la primirea concedierii scrise, acțiunea introdusă tardiv se poate admite în principiu la cererea acestuia. ²Aceasta se aplică și în cazul femeii care, din motive neimputabile, a aflat de existența sarcinii abia după expirarea termenului prevăzut la articolul 4 prima teză.

(2) ¹Cererea de admitere în principiu se depune împreună cu cererea de sesizare a instanței; dacă cererea de sesizare a instanței a fost deja introdusă, în cererea de admitere în principiu se face trimitere la aceasta. ²Cererea de admitere în principiu a unei acțiuni introduse tardiv trebuie să cuprindă de asemenea faptele pe care se întemeiază și dovada acestor fapte.

(3) ¹Cererea de admitere în principiu se depune în termen de două săptămâni de la dispariția cauzei care a determinat împiedicarea. ²Ea nu mai poate fi depusă după trecerea a șase luni de la împlinirea termenului inițial.

C. Necesitatea unei hotărâri a Curții de Justiție a Uniunii Europene

Potrivit jurisprudenței Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă (hotărârea din 19 februarie 2009, 2 AZR 286/07), articolul 4 a patra teză din KSchG nu se aplică în cazurile în care sarcina a fost adusă ulterior la cunoștința angajatorului, cu consecința că nerespectarea termenului de trei săptămâni prevăzut la articolul 4 prima teză din KSchG are ca efect, în conformitate cu articolul 7 din KSchG, în pofida protecției speciale împotriva concedierii potrivit articolului 17 din MuSchG, valabilitatea concedierii, cu condiția să nu se fi depus o cerere de admitere în principiu a unei acțiuni tardive în temeiul articolului 5 din KSchG.

Reclamanta nu a depus o asemenea cerere, astfel că, în cazul în care dispozițiile articolelor 4 și 5 din KSchG sunt în acest caz compatibile cu dreptul Uniunii, acțiunea trebuie respinsă.

Instanța de trimitere are îndoieli în această privință, deoarece Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat în cauza Pontin (C-63/08) că posibilitățile de acțiune ale unei femei gravide trebuie să fie reglementate în mod eficient.

Din această hotărâre s-a concluzionat, în privința dreptului german, că „modalitățile procedurale speciale, de exemplu, termenele paralele diferite, care determină în sine excluderea protecției jurisdicționale, declarațiile care trebuie făcute în fața a diferite entități (angajator și Tribunalul pentru Litigii de Muncă), termene deosebit de scurte și care se reduc din nou ulterior dacă sunt luate la cunoștință, precum și normele de procedură netransparente, considerate ambigue chiar de experți, cum este de exemplu articolul 4 a patra teză din KSchG, [îngreunează] pentru femei protecția jurisdicțională” [omissis] [doctrină]. Această critică este reluată în actualul *Erfurter Kommentar* [omissis] [doctrină].

În raport cu prezenta cauză, se poate susține că prin termenul prevăzut la articolul 4 din KSchG se urmărește în principiu garantarea protecției jurisdicționale a angajatorului, însă cu anumite excepții, care rezultă din articolul 5 din KSchG. De asemenea, articolul 17 din MuSchG condiționează în principiu protecția specială împotriva concedierii de cunoașterea sarcinii de către angajator, însă și în acest caz sub rezerva excepțiilor prevăzute.

Dacă MuSchG, care se întemeiază pe dreptul european, acordă unei gravide, în condiții corespunzătoare, posibilitatea de a invoca printr-o comunicare ulterioară, la mult timp după expirarea termenului de trei săptămâni de la articolul 4 din KSchG și după expirarea perioadei de preaviz, protecție specială împotriva concedierii, în lumina principiului european al protecției jurisdicționale efective nu este clar de ce ea trebuie să respecte și procedura de la articolul 5 din KSchG.

Dacă, după expirarea perioadei de preaviz, o femeie se adresează fostului său angajator și îi comunică acestuia că la momentul deciziei de concediere era gravidă, acest lucru nu poate fi înțeles de angajator decât în sensul că ea invocă nulitatea rezilierii raportului său de muncă.

În cazul uzual de la articolul 4 din KSchG, angajatorul nu are certitudinea dacă angajatul concediat acceptă concedierea, însă este în situație de incertitudine doar pentru scurt timp. În schimb, în cazul comunicării ulterioare a gravidității, angajata lasă deja să se înțeleagă că nu acceptă concedierea. Rațiunea articolelor 4 și 5 din KSchG nu operează în speță, motiv pentru care pare îndoielnic din perspectiva dreptului european faptul că textul clar al articolului 5 I 2 din KSchG (în versiunea în vigoare din 2004) impune ca și în aceste cazuri să se respecte condiția admiterii în principiu a unei acțiuni tardive introduse într-un anumit termen.

Mainz, 24 aprilie 2023

[*omissis*]

DOCUMENT DELUCRAT