

Anonymiserad version

Översättning

C-284/23 – 1

Mål C-284/23

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

2 maj 2023

Domstol som begär förhandsavgörande:

Arbeitsgericht Mainz (Tyskland)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

24 april 2023

Klagande:

TC

Motpart:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[utelämnas]

ARBEITSGERICHT

MAINZ

BESLUT

i mål mellan

TC

– klaganden –

[utelämnas]

[utelämnas]

och

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

SV

– motparten –

[utelämnas]

[utelämnas]

Begäran om förhandsavgörande framställs hos Europeiska unionens domstol enligt artikel 267 FEUF avseende tolkningsfrågan om huruvida de nationella tyska bestämmelserna i 4 och 5 §§ KSchG, enligt vilka även en gravid kvinna, som åtnjuter ett särskilt skydd mot uppsägning, ska väcka talan inom de tidsfrister som anges i nämnda bestämmelser för att kunna bibehålla det skyddet, är förenliga med rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

Målet vilandeförklaras fram till dess att Europeiska unionens domstol meddelar dom avseende denna fråga [utelämnas].

A. Saken och faktiska omständigheter i målet vid den nationella domstolen

TC var från och med den 1 augusti 2022 anställd hos motparten som vårdbiträde enligt ett avtal om tidsbegränsad anställning som löpte på ett år. Motparten sade enligt skrivelse av den 6 oktober 2022 upp detta avtal från och med den 21 oktober 2022.

Den 9 november 2022 fastställdes att TC var gravid i sjunde graviditetsveckan. Hon underrättade motparten om sin graviditet den 10 november 2022.

Enligt skrivelse, daterad den 13 december 2022, väckte TC vid arbetsdomstolen ”talan om ogiltigförklaring av uppsägningen, vilken hon underrättats om genom skrivelse av den 7 oktober 2022 trots pågående graviditet”.

B. Tillämplig nationell rätt

I 17 § Mutterschutzgesetz (MuSchG) (lagen om skydd för mödrar) föreskrivs följande.

(1) ¹Det är inte tillåtet att säga upp en kvinna

1. under pågående graviditet,

2. fram till den tidpunkt då fyra månader har gått efter ett missfall som har ägt rum efter den tolfte graviditetsveckan och

3. under hela hennes skyddsperiod efter förlossningen, dock minst i fyra månader efter förlossningen, om arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen har kännedom om graviditeten, missfallet efter den tolfte graviditetsveckan eller

förlossningen eller underrättades om ett sådant förhållande inom två veckor efter att modern tagit del av uppsägningen.² Detta gäller även om denna frist överskrids på grund av hinder som kvinnan inte har kunnat råda över och underrättelsen har lämnats omedelbart sedan hindret bortfallit.³ Första och andra meningen äger motsvarande tillämpning på en arbetsgivares förberedande åtgärder med hänsyn till kvinnans uppsägning.

(2)¹ Den högsta delstatliga myndighet som är ansvarig för arbetsmiljö eller det organ som utsetts av denna kan i undantagsfall, vilka inte har samband med kvinnans tillstånd under graviditeten, efter ett missfall efter tolfte graviditetsveckan eller efter förlossningen, förklara att en uppsägning är giltig.² Uppsägningen ska vara skriftlig, och skäl för uppsägningen ska anges.

Parallellt föreskrivs i Kündigungsschutzgesetz (lagen om anställningsskydd) (nedan kallad KSchG) följande:

4 § KSchG Om att väcka talan vid en arbetsdomstol

¹ Om en arbetstagare vill göra gällande att en uppsägning är ogiltig för att den är socialt oberättigad eller av andra skäl ska vederbörande inom tre veckor efter att ha tagit del av den skriftliga uppsägningen väcka en fastställsetalan vid arbetsdomstolen om att anställningsförhållandet inte ska anses vara hävt genom uppsägningen.² När det gäller 2 § ska en fastställsetalan väckas om att en förändring av arbetsvillkoren är ogiltig för att en sådan är socialt oberättigad eller av andra skäl.³ Om arbetstagaren har bestridit uppsägningen hos företagsrådet (3 §) ska företagsrådets ställningstagande bifogas stämningens ansökan.⁴ Om uppsägningen ska tillstyrkas av en myndighet, börjar fristen för att väcka talan vid arbetsdomstolen löpa först från och med den dagen då arbetstagaren tagit del av myndighetens beslut.

§ 5 Prövningstillstånd avseende talan som väckts för sent

(1) Om en arbetstagare var förhindrad att väcka talan inom tre veckor från den dag som han eller hon tagit del av den skriftliga uppsägningen trots att han eller hon iakttagit rimlig aktsamhet med hänsyn till rådande omständigheter ska talan på klagandens begäran tas upp till prövning i efterhand.² Detsamma gäller om en kvinna har fått kännedom om sin graviditet först efter den frist som föreskrivs i 4 § första meningen på grund av hinder som hon inte har kunnat råda över.

(2)¹ En sådan begäran ska handläggas i samband med själva talan om ogiltigförklaring. Om stämningens ansökan redan är inlämnad, ska i begäran hänvisas till den.² Begäran ska vidare innehålla uppgifter om dels de faktiska omständigheter som begäran om att beviljas prövningstillstånd i efterhand grundar sig på, dels de bevismedel med vilka det ska göras sannolikt att dessa omständigheter föreligger.

(3)¹ För att prövningstillstånd ska kunna ges måste begäran ha inkommit till rätten inom två veckor efter att hindret undanröjts.² Efter sex månader, räknat från och

med dagen då den försuttna tidsfristen gick ut, är det inte längre möjligt att inkomma med en begäran.

C. Behovet av ett förhandsavgörande från EU-domstolen

Enligt rättspraxis från Bundesarbeitsgericht (den tyska federala arbetsdomstolen) (dom av den 19 februari 2009, 2 AZR 286/07) kan 4 § fjärde meningen KSchG inte tillämpas i ett fall då arbetsgivaren underrättats om graviditeten i efterhand, så att underlåtenheten att iaktta den treveckorsfrist som föreskrivs i 4 § första meningen KSchG medför att uppsägningen anses vara giltig enligt 7 § KSchG trots att det föreskrivs ett förstärkt skydd mot uppsägning i 17 § MuSchG, om inte en begäran om prövningstillstånd i efterhand ges in enligt 5 § KSchG.

TC har inte framställt en sådan begäran, vilket innebär att hennes talan utan vidare skulle avvisas, om inte bestämmelserna i 4 och 5 §§ KSchG i detta fall strider mot europeisk rätt.

Den för prövningen ansvariga avdelningen hos den hänskjutande domstolen betvivlar de nationella bestämmelsernas förenlighet med europeisk rätt eftersom EU-domstolen i målet Pontin (C-63/08) har fastställt att möjligheterna för en gravid kvinna att väcka talan ska vara reglerade på ett effektivt sätt.

För tysk rättstillämpning innebär detta att ”de särskilda processuella formerna, såsom en parallell tillämpning av olika tidsfrister, vilka var för sig kan medföra att en person förlorar sitt rättsskydd, framställningar som ska göras till olika organ (arbetsgivaren och arbetsdomstolen) och särskilt korta tidsfrister som förkortas ytterligare i och med att kvinnan i ett senare skede får kännedom om sin graviditet samt icke transparenta processregler som även av experter bedömts vara missledande, som till exempel 4 § fjärde meningen KSchG, försvårar i hög grad för kvinnorna att få rättsskydd” [utelämnas] [doktrinen]. Även i den aktuella Erfurt-kommentaren tas denna kritik upp [utelämnas] [doktrinen].

Med hänsyn till det aktuella målet kan det konstateras att tidsfristen i 4 § KSchG inom vilken talan ska väckas i princip har som syfte att ge arbetsgivaren en grundläggande rättssäkerhet, om än med vissa undantag som följer av 5 § KSchG. På samma sätt knyter 17 § MuSchG det särskilda skyddet mot uppsägning i princip till arbetsgivarens kännedom om graviditeten – men även här finns undantag.

Om den europarättsligt baserade MuSchG gör det möjligt för en gravid kvinna att under angivna förutsättningar göra sitt särskilda skydd mot uppsägning gällande genom en underrättelse i efterhand även långt efter utgången av den treveckorsfrist som föreskrivs i 4 § KSchG och efter utgången av uppsägningstiden, är det med hänsyn till den europarättsliga principen om ett effektivt rättsskydd inte begripligt varför hon dessutom ska följa förfarandet som föreskrivs i 5 § KSchG. När en kvinna efter utgången av uppsägningstiden vänder sig till sin före detta arbetsgivare och underrättar denne om att hon var gravid vid

tidpunkten för uppsägningen kan detta av arbetsgivaren inte tolkas på ett annat sätt än att hon gör gällande att uppsägningen av anställningsavtalet är ogiltig.

Vid en sedvanlig tillämpning av 4 § KSchG vet arbetsgivaren inte om den uppsagda arbetstagaren accepterar uppsägningen, och arbetsgivaren ska bara under en kort tid behöva sväva i denna ovisshet. Vid en underrättelse om en graviditet i efterhand visar arbetstagaren därigenom redan att hon inte accepterar uppsägningen. Syftet med 4 och 5 §§ KschG har i detta sammanhang spelat ut sin roll, varför tillämpningen av ett krav som klart framgår av ordalydelsen i 5 § första punkten andra meningen KschG (i den version som har varit i kraft sedan 2004) och som innebär att prövning av talan bara ska beviljas när en begäran om prövningstillstånd i efterhand lämnats inom den lagstadgade tidsfristen, framstår som tveksam i en europarättslig kontext.

Mainz den 24 april 2023

[utlämnas]

ARBETS-DOKUMENT