

Anonymizované znenie

Preklad

C-284/23 – 1

Vec C-284/23

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

2. máj 2023

Vnútroštátny súd:

Arbeitsgericht Mainz

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

24. apríl 2023

Žalobkyňa:

TC

Žalovaná:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT

MAINZ (Pracovný súd Mainz, Nemecko)

UZNESENIE

vo veci

TC

- žalobkyňa -

[omissis]

[omissis]

proti

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [omissis]

- žalovanej -

[omissis]

[omissis]

Súdnemu dvoru Európskej únie sa podľa článku 267 ZFEÚ podáva návrh na začatie prejudiciálneho konania o otázke, či je vnútroštátna nemecká úprava v § 4 a 5 KSchG (zákon o ochrane pred prepustením), podľa ktorej žena, ktorá má počas tehotenstva osobitnú ochranu pred prepustením, musí pre jej zachovanie podať žalobu v rámci stanovenej lehoty, v súlade so smernicou Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS).

Konanie sa prerušuje až do rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie o prejudiciálnej otázke [omissis].

A. Predmet a skutkový stav konania vo veci samej:

Žalobkyňa bola na základe pracovnej zmluvy, ktorá bola uzavretá na jeden rok, zamestnaná u žalovanej od 1. augusta 2022 ako ošetrovatelka. Žalovaná túto zmluvu listom zo 6. októbra 2022 vypovedala k 21. októbru 2022.

Dňa 9. novembra 2022 sa u žalobkyňi potvrdilo tehotenstvo v 7. týždni. Žalovanú o tom informovala 10. novembra 2022.

Listom z 13. decembra 2022 na Arbeitsgericht (pracovný súd, Nemecko) podala „žalobu o ochranu pred prepustením... z dôvodu uskutočneného prepustenia 7. októbra 2022 napriek existujúcemu tehotenstvu“.

B. Relevantné vnútroštátne právo

§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) (zákon o materskej dovolenke) upravuje:

(1) ¹Prepustenie ženy je zakázané

1. počas jej tehotenstva,

2. do uplynutia štyroch mesiacov po potrate po dvanástom týždni tehotenstva a

3. do konca jej ochranej lehoty po pôrode, avšak aspoň do uplynutia štyroch mesiacov po pôrode, ak zamestnávateľ v okamihu prepustenia vedel o tehotenstve, potrate po dvanástom týždni tehotenstva alebo pôrode alebo ak mu je doručené oznámenie do dvoch nasledujúcich týždňov po doručení prepustenia.

²Nedodržanie tejto lehoty nemá dôsledky, pokiaľ je spôsobené dôvodmi, ktoré nie je možné pripísať žene a ak sa oznámenie potom doručí bez zbytočného odkladu.

³Prvá a druhá veta platia primerane pre prípravné opatrenia zamestnávateľa, ktoré prijíma s prihliadnutím na prepustenie ženy.

(2) ¹Najvyšší orgán spolkovej krajiny, ktorý je príslušný pre ochranu práce, alebo ním určená inštitúcia môže v osobitných prípadoch, ktoré nesúvisia so stavom ženy v tehotenstve, po potrate po dvanástom týždni tehotenstva alebo po pôrode, výnimočne vyhlásiť prepustenie za prípustné. ²Výpoveď vyžaduje písomnú formu a musí uvádzať dôvod prepustenia.

Okrem toho Kündigungsschutzgesetz (KSchG) upravuje

§ 4 KSchG Začatie konania na súde

¹Ak zamestnanec tvrdí, že prepustenie bolo sociálne neodôvodnené alebo z iných dôvodov z právneho hľadiska neplatné, musí v rámci troch týždňov po doručení písomného prepustenia na pracovnom súde podať žalobu o určenie, že pracovnoprávny vzťah prepustením nezanikol. ²V prípade § 2 sa podá žaloba o určenie, že zmena pracovných podmienok je sociálne neodôvodnená alebo z iných dôvodov z právneho hľadiska neplatná. ³Ak zamestnanec podal námietku na podnikovej rade (§ 3), k žalobe priloží stanovisko podnikovej rady. ⁴Pokiaľ prepustenie vyžaduje súhlas úradu, plynie lehota na začatie konania na pracovnom súde až po oznámení rozhodnutia úradu zamestnancovi.

§ 5 Prípustnosť oneskorene podaných žalôb

(1) Ak zamestnancovi po uskutočnenom prepustení napriek uplatneniu všetkej starostlivosti, ktorá sa od neho podľa okolností očakáva, bolo znemožnené podať žalobu v rámci troch týždňov po doručení písomného prepustenia, na jeho návrh

je žaloba prípustná. ²To isté platí, ak sa žena o svojom tehotenstve dozvie z dôvodu, ktorý nemohla ovplyvniť, až po uplynutí lehoty uvedenej v § 4 prvej vete.

(2) ¹Podanie žaloby sa má spojiť s návrhom; ak je žaloba už podaná, je potrebné odkázať na ňu v návrhu. ²Návrh musí ďalej obsahovať informácie o skutočnostiach, ktoré odôvodňujú dodatočnú prípustnosť [žaloby] a prostriedky pre jej dokázanie.

(3) ¹Návrh je prípustný len v rámci dvoch týždňov po odstránení prekážok. ²Po uplynutí šiestich mesiacov, počítaných od uplynutia zmeškanej lehoty, sa návrh viac nemôže podať.

C. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie

Podľa judikatúry Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) (rozsudok z 19. februára 2009, 2 AZR 286/07) sa § 4 štvrtá veta KSChG neuplatní v prípade tehotenstva, ktoré sa zamestnávateľovi oznámi dodatočne, takže zmeškanie trojtýždňovej lehoty podľa § 4 prvej vety KSChG vedie podľa § 7 KSChG napriek osobitnej ochrane pred prepustením podľa § 17 MuSchG k platnosti prepustenia, pokiaľ nie je podaný návrh na dodatočné pripustenie [žaloby] podľa § 5 KSChG.

Žalobkyňa takýto návrh nepodala, takže žaloba by sa v prípade, ak úprava v § 4 a 5 KSChG v tomto prípade neporušuje právo Únie, mala automaticky zamietnuť.

Vnútroštátny senát má v súvislosti s tým pochybnosť, keďže Súdny dvor Európskej únie vo veci Pontin (C-63/08) rozhodol, že možnosti podať žalobu pre tehotné ženy musia byť upravené efektívne.

Z toho pre nemecké právo vyplýva, že „osobitné postupy konaní, ako súčasná existencia rôznych lehôt, ktoré samy o sebe vedú k vylúčeniu právnej ochrany, vyhlásenia voči rôznym inštitúciám (zamestnávateľ a pracovný súd), najmä krátke lehoty a lehoty, ktoré sa ďalej skrátia neskoršou vlastnou znalosťou, ako aj netransparentné procesné pravidlá, ktoré aj odborníci posúdili ako nejasné, ako napríklad § 4 štvrtá veta KSChG, nadmerne sťažujú právnu ochranu pre ženy“ [omissis] [literatúra]. Aj v aktuálnom Erfurter Kommentar je táto kritika podrobnejšie rozoberaná [omissis] [literatúra].

S prihliadnutím na predmetný prípad je možné uviesť, že lehota na podanie žaloby podľa § 4 KSChG chce zamestnávateľovi v zásade poskytnúť právnu istotu, avšak s určitými výnimkami, ktoré vyplývajú z § 5 KSChG. § 17 MuSchG rovnako viaže osobitnú ochranu pred prepustením v zásade na vedomosť zamestnávateľa o tehotenstve – avšak rovnako s nasledujúcimi výnimkami.

Ak MuSchG, ktorý je vymedzený právom Únie, tehotnej žene priznáva možnosť, aby v prípade súvisiacej situácie dokonca dlho po uplynutí trojtýždňovej lehoty

podľa § 4 KSchG a po uplynutí výpovednej lehoty uplatnila osobitnú ochranu pred prepustením prostredníctvom dodatočného oznámenia, nie je – s prihliadnutím na zásadu efektívnej právnej ochrany podľa práva Únie – zrejme, prečo by mala navyše dodržať postup podľa § 5 KSchG. Ak sa žena po uplynutí výpovednej lehoty obráti na svojho bývalého zamestnávateľa a oznámi mu, že pri vyslovení výpovede bola tehotná, zamestnávateľom to nemôže byť chápané inak ako tak, že chce uplatniť neplatnosť prepustenia z jej pracovného vzťahu.

Zamestnávateľ je v situácii podľa § 4 KSchG spravidla v neistote, či prepustený zamestnanec akceptuje prepustenie, a tejto neistote by mal byť vystavený len krátky čas. V prípade dodatočného oznámenia tehotenstva zamestnankyňa naopak oznamuje, že prepustenie neakceptovala. *Ratio legis* § 4 a 5 KSchG sa tu neuplatní, prečo sa zdá byť pochybné podliehanie aj týchto prípadov, ktoré sa podľa jasného zákonného znenia § 5 I 2 KSchG (v znení od 2004) vyžaduje, požiadavke dodatočnej prípustnosti žaloby, ktoré je viazané na lehotu.

Mainz, 24. apríla 2023

[omissis]

PRACOVNÝ DOKUMENT