

Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-284/23 – 1

Asia C-284/23

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

2.5.2023

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Arbeitsgericht Mainz (Saksa)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

24.4.2023

Kantaja:

TC

Vastaaja:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[– –]

ARBEITSGERICHT

MAINZ

VÄLIPÄÄTÖS

Asiassa

TC

– Kantaja –

[– –]

[– –]

vastaan

Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [– –] Osthofen

FI

– Vastaaja –

[– –]

[– –]

Unionin tuomioistuimelta pyydetään SEUT 267 artiklan nojalla ennakkoratkaisua siitä, ovatko Saksan irtisanomissuojaa koskevan lain 4 ja 5 §:n kansalliset säännökset, joiden mukaan myös naisen, joka raskaana ollessaan nauttii erityistä irtisanomissuojaa, on nostettava kanne kyseisessä laissa säädetyissä määräajoissa tämän suojan säilyttämiseksi, yhteensopivia toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) kanssa.

Asian käsittelyä lykätään siihen asti, kunnes unionin tuomioistuin on antanut asiassa [– –] ratkaisun.

A. Pääasian kohde ja tosiseikat

Kantaja oli vastaajan palveluksessa hoitoapulaisena 1.8.2022 alkaen yhden vuoden määräaikaisella työsopimuksella. Vastaaja irtisanoi tämän sopimuksen 6.10.2022 päivätyllä ilmoituksella 21.10.2022 alkaen.

Kantajan todettiin 9.11.2022 olevan raskaana seitsemännellä raskausviikolla. Hän ilmoitti tästä vastaajalle 10.11.2022.

Kantaja jätti 13.12.2022 päivätyllä ilmoituksella työtuomioistuimeen ”irtisanomissuojakanteen [– –], jonka perusteena on irtisanominen 7.10.2022 huolimatta todetusta raskaudesta”.

B. Sovellettava kansallinen lainsäädäntö

Mutterschutzgesetzin (äitiyden suojelusta annetun lain) 17 §:ssä säädetään näin:

1) ¹Naisen irtisanominen on kielletty

1. raskauden aikana,

2. neljän kuukauden ajan 12. raskausviikon jälkeen tapahtuneesta keskenmenosta ja

3. ennen synnytyksen jälkeisen suoja-ajan päättymistä, kuitenkin vähintään neljän kuukauden ajan synnytyksen jälkeen, jos työnantaja tietää irtisanomishetkellä raskaudesta, 12. raskausviikon jälkeen tapahtuneesta keskenmenosta tai synnytyksestä tai jos näistä ilmoitetaan työnantajalle kahden viikon kuluessa irtisanomisilmoituksen vastaanottamisesta. ²Tämän määräajan ylittämällä ei ole

merkitystä, jos ylittäminen johtuu naisesta riippumattomasta syystä ja jos ilmoitus toimitetaan viipymättä määräajan jälkeen.³ 1 ja 2 momenttia sovelletaan myös työnantajan valmistelutoimenpiteisiin, jotka se tekee irtisanoakseen naisen.

2) ¹Osavaltion ylin työsuojeluviranomainen tai sen määräämä taho voi poikkeuksellisesti hyväksyä irtisanomisen erityistapauksissa, jotka eivät liity naisen tilaan raskauden, 12. raskausviikon jälkeisen keskenmenon tai synnytyksen jälkeen. ²Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti, ja irtisanomisilmoituksessa on kerrottava irtisanomisperuste.

Lisäksi Kündigungsschutzgesetzissä (irtisanomissuojasta annetussa laissa) säädetään seuraavaa:

4 § Vireillepano työoikeudellisten asioiden alioikeudessa

¹Jos työntekijä väittää, että irtisanominen on sosiaalisesti perusteeton tai muista syistä pätemätön, hänen on nostettava työoikeudellisten asioiden alioikeudessa kanne kolmen viikon kuluessa kirjallisen irtisanomisilmoituksen vastaanottamisesta sen vahvistamiseksi, ettei työsuhdetta ole purettu irtisanomisen nojalla. ²§:ää sovellettaessa kanne on nostettava sen vahvistamiseksi, että työolojen muuttuminen on sosiaalisesti perusteeton tai muista syistä pätemätön. ³Jos työntekijä on tehnyt valituksen yritysneuvostolle (§ 3), yritysneuvoston lausunto on liitettävä kanteeseen. ⁴Mikäli irtisanominen edellyttää viranomaisen hyväksyntää, kanteen nostamista koskeva määräaika alkaa kulua vasta siitä, kun viranomaisen päätös on annettu tiedoksi työntekijälle.

§ 5 Myöhässä toimitettujen kanteiden tutkittavaksi ottaminen

1) Jos työntekijä ei, huolimatta olosuhteiden edellyttämästä asianmukaisesta huolellisuudesta, ole kyennyt nostamaan kannetta irtisanomisen jälkeen kolmen viikon kuluessa kirjallisen irtisanomisilmoituksen vastaanottamisesta, kanne on otettava jälkikäteen tutkittavaksi työntekijän hakemuksesta. ²Tätä sovelletaan myös silloin, jos nainen saa raskaudestaan tiedon hänestä riippumattomasta syystä vasta 4 §:n 1 momentin mukaisen määräajan umpeuduttua.

(2) ¹Kanne on nostettava hakemuksen yhteydessä; jos kanne on jo toimitettu tuomioistuimelle, siihen on viitattava hakemuksessa. ²Hakemuksessa on esitettävä myös jälkikäteen tutkittavaksi ottamista puoltavat tosiseikat ja keinot, joilla ne voidaan näyttää toteen.

(3) ¹Hakemus otetaan tutkittavaksi vain kahden viikon ajan esteen poistumisesta. ²Hakemusta ei voida tehdä enää kuuden kuukauden kuluttua päättyneen määräajan päättymisestä laskettuna.

C. Unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisun tarpeellisuus

Bundesarbeitsgerichtin (liittovaltion ylin työoikeudellisten asioiden tuomioistuin, Saksa) oikeuskäytännön mukaan (tuomio 19.2.2009, 2 AZR 286/07) irtisanomissuojasta annetun lain 4 §:n 4 momenttia ei sovelleta työnantajalle jälkikäteen ilmoitetun raskauden yhteydessä, joten irtisanomissuojasta annetun lain 4 §:n 1 momentin mukaisen kolmen viikon määräajan noudattamatta jättäminen johtaa irtisanomissuojasta annetun lain 7 §:n mukaan irtisanomisen voimaantumoon äitiyden suojelusta annetun lain 17 §:n mukaisesta erityisestä irtisanomissuojasta huolimatta, jollei tehdä jälkikäteen tutkittavaksi ottamista koskevaa hakemusta irtisanomissuojasta annetun lain 5 §:n nojalla.

Kantaja ei ole tehnyt tällaista hakemusta, joten kanne on hylättävä ilman muuta, jos irtisanomissuojasta annetun lain 4 ja 5 §:n säännökset eivät tässä tapauksessa ole ristiriidassa unionin oikeuden kanssa.

Ennakkoratkaisua pyytävällä jaostolla on tältä osin epäilyksiä, koska unionin tuomioistuin on katsonut asiassa Pontin (C-63/08), että raskaana olevan naisen mahdollisuuksia nostaa kanne on säänneltävä tehokkaasti.

Tämän perusteella Saksan oikeudessa on katsottu, että ”erityiset menettelysäännöt, kuten erilaiset rinnakkaiset määräajat, joista kukin johtaa oikeussuojan poissulkemiseen, ilmoitukset eri elimille (työnantajalle ja työoikeudellisten asioiden alioikeudelle), erityisen lyhyet määräajat, joita, kuten myöhemmin on ilmennyt, lyhennetään vielä entisestään, sekä epäselvät menettelysäännökset, kuten irtisanomissuojasta annetun lain 4 §:n 4 momentti, joita jopa asiantuntijat pitävät moniselitteisinä, ovat omiaan tekemään naisten oikeussuojan käyttämisestä suhteettoman” vaikeaa [– –] [oikeuskirjallisuus]. Tätä kritiikkiä käsitellään myös uusimmassa Erfurter Kommentar -julkaisussa [– –] [oikeuskirjallisuus].

Nyt käsiteltävän asian osalta voidaan todeta, että irtisanomissuojasta annetun lain 4 §:n mukaisen kanteen nostamista koskevan määräajan tarkoituksena on lähtökohtaisesti antaa työnantajalle oikeusvarmuus, joskin tietyin poikkeuksin, joista on säädetty irtisanomissuojasta annetun lain 5 §:ssä. Myös äitiyden suojelusta annetun lain 17 §:ssä erityinen irtisanomissuoja yhdistetään periaatteessa siihen, että työnantajalla on tieto raskaudesta – joskin yhtä lailla asiasta säädettyin poikkeuksin.

Jos äitiyden suojelusta annetussa laissa, joka on laadittu unionin oikeuden mukaisesti, annetaan raskaana olevalle naiselle mahdollisuus vaatia vastaavassa tilanteessa erityistä irtisanomissuojaa jälkikäteen tehtävällä ilmoituksella irtisanomissuojasta annetun lain 4 §:ssä säädetyn kolmen viikon määräajan ja irtisanomisajan päättymisen jälkeen, unionin oikeuteen perustuvan tehokkaan oikeussuojan periaatteen kannalta on epäselvää, miksi raskaana olevan naisen olisi lisäksi noudatettava irtisanomissuojasta annetun lain 5 §:n mukaista menettelytapaa. Jos nainen lähestyy entistä työnantajaansa irtisanomisajan päättymisen jälkeen ja ilmoittaa, että hän oli irtisanomishetkellä raskaana,

työnantaja ei voi ymmärtää tätä muulla tavoin kuin siten, että nainen vetoaa työsopimuksensa irtisanomisen pätemättömyyteen.

Tavallisessa irtisanomissuojasta annetun lain 4 §:n mukaisessa tapauksessa työnantaja ei tiedä heti, hyväksyykö irtisanottu työntekijä irtisanomisen vai ei, ja tämän epätietoisuuden tulisi kestää vain lyhyen aikaa. Sitä vastoin jälkikäteen tehdyssä ilmoituksessa raskaudesta on ilmeistä, että työntekijä antaa selvästi ymmärtää, ettei hän hyväksy irtisanomista. Irtisanomissuojasta annetun lain 4 ja 5 §:n ratio legis ei ole tässä yhteydessä sovellettavissa, minkä vuoksi se, että myös tällaisiin tapauksiin sovellettaisiin irtisanomissuojasta annetun lain (vuoden 2004 versio) 5 I 2 §:n selkeän sanamuodon mukaan vaatimusta, joka koskee määräajan noudattamiseen sidotun kanteen ottamista tutkittavaksi jälkikäteen, vaikuttaa unionin oikeuden perusteella kyseenalaiselta.

Mainz, 24.4.2023

[--]

TYÖASIAKIRJA