

# Anonimizētā versija

Tulkojums

C-284/23 – 1

**Lieta C-284/23**

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

**Iesniegšanas datums:**

2023. gada 2. maijs

**Iesniedzējtiesa:**

*Arbeitsgericht Mainz* (Vācija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2023. gada 24. aprīlis

**Prasītāja:**

TC

**Atbildētāja:**

Uzņēmums *Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gmbH*

[..]

**ARBEITSGERICHT**

**MAINZ [MAINCAS DARBA LIETU TIESA]**

**LĒMUMS**

Lietā

TC

– prasītāja –

[..]

[..]

pret

uzņēmumu *Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH*, [...] Osthofena [*Osthofen*]

– atbildētāja –

[..]

[..]

Lūgt Eiropas Savienības Tiesai saskaņā ar LESD 267. pantu sniegt prejudiciālu nolēmumu jautājumā, vai Vācijas tiesiskais regulējums, kas ietverts *KSchG* [*Kündigungsschutzgesetz*; Likuma par aizsardzību atlaišanas gadījumos] 4. un 5. pantā, saskaņā ar kuru arī sievietei, kurai kā grūtniecei tiek piemērota īpaša aizsardzība atlaišanas gadījumā, lai tā viņai tiktu piemērota, ir obligāti jāceļ prasība tajā minētajos termiņos, atbilst Padomes Direktīvai 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē).

Apturēt tiesvedību līdz brīdim, kad Eiropas Savienības Tiesa būs lēmusi par šo jautājumu [..].

#### A. Pamatlietas priekšmets un fakti

Saskaņā ar darba līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku - vienu gadu, atbildētāja, sākot no 2022. gada 1. augusta nodarbināja prasītāju kā slimnieku kopēju. Atbildētāja ar 2022. gada 6. oktobra vēstuli izbeidza šo līgumu, sākot no 2022. gada 21. oktobra.

2022. gada 9. novembrī tika konstatēts, ka prasītāja ir 7. grūtniecības nedēļā. Viņa par to informēja atbildētāju 2022. gada 10. novembrī.

Ar 2020. gada 13. decembra vēstuli viņa cēla *Arbeitsgericht* [darba lietu tiesā] “prasību saistībā ar atlaišanu [...] 2022. gada 7. oktobrī notikušās atlaišanas dēļ, lai gan viņa bija grūtniece”.

#### B. Atbilstošās valsts tiesību normas

*Mutterschutzgesetz* [Mātes aizsardzības likums] (turpmāk tekstā – “*MuSchG*”) 17. pants ir formulēts šādi:

(1)<sup>1</sup> Sievietes atlaišana no darba ir nelikumīga:

1. grūtniecības laikā;
2. kamēr nav pagājuši četri mēneši pēc spontānā aborta, kas ir noticis pēc divpadsmitās grūtniecības nedēļas; un

2

3. līdz viņas pēcdzemdību aizsardzības laika beigām, taču vismaz četrus mēnešus pēc dzemdībām, ja darba devējam atlaišanas brīdī ir zināms par grūtniecību, spontāno abortu pēc divpadsmitās grūtniecības nedēļas vai dzemdībām vai arī viņš par to tiek informēts divu nedēļu laikā pēc paziņojuma par atlaišanu. <sup>2</sup>Šī termiņa neievērošanai nav nozīmes, ja termiņa neievērošana ir notikusi no sievietes neatkarīgu iemeslu dēļ un informācija tiek sniegta nekavējoties. <sup>3</sup>Pirmo un otro teikumu piemēro *mutatis mutandis* saistībā ar darba devēja sievietes atlaišanu sagatavojošiem pasākumiem.

(2)<sup>1</sup> Par drošību darba vietā atbildīgā federālās zemes augstākā iestāde vai tās pilnvarotā iestāde izņēmuma kārtā var atzīt par pieļaujamu atlaišanu īpašos gadījumos, kas nav saistīti ar sievietes grūtniecību, ar viņas stāvokli pēc spontānā aborta, kas ir ticis konstatēts pēc divpadsmitās grūtniecības nedēļas, vai stāvokli pēc dzemdībām. <sup>2</sup>Atlaišanai ir jānotiek rakstveida formā, norādot atlaišanas iemeslu.

Turklāt *KSchG* ir arī paredzēts:

*KSchG* § 4 Prasības celšana *Arbeitsgericht*

<sup>1</sup>Ja darba ņēmējs vēlas celt prasību par to, ka atlaišana ir sociāli netaisnīga vai nelikumīga citu iemeslu dēļ, tam trīs nedēļu laikā pēc paziņošanas rakstveidā par atlaišanu ir jāceļ prasība *Arbeitsgericht*, lūdzot to konstatēt, ka darba tiesiskās attiecības ar atlaišanu nav tikušas izbeigtas. <sup>2</sup>2. panta gadījumā ir jāceļ prasība, lūdzot konstatēt, ka darba nosacījumu grozīšana ir sociāli netaisnīga vai nelikumīga citu iemeslu dēļ. <sup>3</sup>Ja darba ņēmējs ir cēlis iebildumu darba ņēmēju pārstāvjiem (3. pants), prasības pieteikumam ir jāpievieno darba ņēmēju pārstāvju atzinums. <sup>4</sup>Ja atlaišanas gadījumā ir nepieciešama iestādes atļauja, termiņš prasības celšanai *Arbeitsgericht* beidzas tikai pēc tam, kad darba ņēmējam ir ticis paziņots iestādes lēmums.

§ 5 Novēloti celtu prasību pieņemamība

(1) Ja darba ņēmējs pēc notikušas atlaišanas, lai gan ir rīkojies ar rūpību, ko no viņa var sagaidīt atbilstoši lietas apstākļiem, nevar celt prasību trīs nedēļu laikā pēc paziņojuma par atlaišanu rakstveida formā, pēc viņa lūguma prasība ir jāatzīst par pieņemamu arī vēlāk. <sup>2</sup>Tas pats attiecas uz gadījumu, kad sieviete par savu grūtniecību no viņas neatkarīgu iemeslu dēļ ir uzzinājusi tikai pēc 4. panta pirmajā teikumā minētā termiņa beigām.

(2) <sup>1</sup>Pieteikumu iesniedz kopā ar prasību; ja prasība jau ir celta, uz to atsaucas pieteikumā. <sup>2</sup>Pieteikumā ir jānorāda arī fakti, kas pamato vēlāku prasības atzīšanu par pieņemamu, un to pierādošus faktus.

(3) <sup>1</sup>Pieteikumu var iesniegt tikai divu nedēļu laikā pēc tam, kad vairs nav konstatējams tās iesniegšanai šķērslis. <sup>2</sup>Pēc sešu mēnešu termiņa beigām, kas tiek skaitīts pēc nokavētā termiņa beigām, pieteikumu vairs nevar iesniegt.

## C. Eiropas Savienības Tiesas nolēmuma nepieciešamība

Saskaņā ar *Bundesarbeitsgericht* [Federālās darba lietu tiesas] judikatūru (2009. gada 19. februāra spriedums, 2 AZR 286/07) *KSchG* 4. panta ceturtais teikums nav piemērojams vēlākas darba devēja informēšanas par grūtniecību gadījumā, kas nozīmē, ka *KSchG* 4. panta pirmajā teikumā paredzētā trīs nedēļu termiņa neievērošana saskaņā ar *KSchG* 7. pantu izraisa darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā esamību, lai gan ir paredzēta īpašā aizsardzība atlaišanas gadījumā saskaņā ar *MuSchG* 17. pantu, ja vien nav iesniegts pieteikums par vēlāku pieņemamības atzīšanu saskaņā ar *KSchG* 5. pantu.

Tā kā prasītāja šādu lūgumu nav izteikusi, prasība noteikti būtu jānoraida, ja *KSchG* 4. un 5. panta noteikumi šajā gadījumā nebūtu pretrunā Eiropas tiesībām.

Palātai, kurai ir jāpieņem nolēmums, šajā ziņā ir šaubas, jo Eiropas Savienības Tiesa lietā *Pontin* (C-63/08) nosprieda, ka grūtnieces iespējām celt prasību ir jābūt reglamentētām efektīvi.

No tā tika secināts, ka Vācijas tiesībās “īpašā procesuālā kārtība, piemēram, dažādu termiņu prenostatīšana, no kuriem katrs noved pie tiesiskās aizsardzības izslēgšanas, paziņojumi dažādām struktūrām (darba devējam un *Arbeitsgericht*), īpaši īsi termiņi, kas ar vēlāku informācijas iegūšanu par pašas sievietes stāvokli tiek vēl vairāk saīsināti, kā arī nepārredzami un maldinoši procesuālie noteikumi, piemēram, *KSchG* 4. panta ceturtais teikums - kurus par tādiem ir atzinuši pat eksperti, pārmērīgi apgrūtina sieviešu tiesisko aizsardzību” [*omissis*: tiesību doktrīna]. Šī kritika ir atspoguļota arī aktuālajā *Erfurter Kommentar* [*omissis*: tiesību doktrīna].

Saistībā ar šo lietu var apgalvot, ka *KSchG* 4. pantā paredzētā prasības celšanas termiņa mērķis principā ir nodrošināt darba devējam tiesisko drošību, tomēr ievērojot atsevišķus izņēmumus, kas izriet no *KSchG* 5. panta. Tāpat *MuSchG* 17. pantā īpašā aizsardzība atlaišanas gadījumā principā tiek saistīta ar darba devēja informētību par grūtniecību – katrā ziņā arī ar izņēmumiem, kuri izriet no minētā.

Lai gan *MuSchG*, kas ir ticis pieņemts, ņemot vērā Savienības tiesības, ļauj grūtniecei attiecīgā gadījumā vēl ilgi pēc *KSchG* 4. pantā paredzētā trīs nedēļu un pēc atlaišanas termiņa beigām atsaukties uz viņas īpašo aizsardzību atlaišanas gadījumā ar vēlāku paziņojumu, ņemot vērā Savienības tiesībās nostiprināto efektīvas tiesību aizsardzības principu, nav skaidrs, kāpēc viņai ir jāievēro arī *KSchG* 5. pantā paredzētā procedūra. Ja, beidzoties atlaišanas termiņam, sieviete vērsas pie sava bijušā darba devēja, norādot, ka atlaišanas no darba brīdī viņa bija grūtniecības stāvoklī, darba devējs no tā nevar secināt neko citu, kā to, ka viņa norāda uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā neesamību.

Parasti *KSchG* 4. panta gadījumā darba devējam nav informācijas par to, vai atlaistais darba ņēmējs piekrīt atlaišanai, un viņam šai neskaidrībai ir jābūt uz īsu laiku. Savukārt, paziņojot par grūtniecību vēlāk, darba ņēmēja jau ļauj noprast, ka

viņa nepiekrīt atlaišanai. *KSchG* 4. un 5. panta *ratio legis* šajā gadījumā nav piemērojams, un tāpēc saskaņā ar Eiropas tiesībām šķiet apšaubāma prasības par vēlāku ar termiņiem saistītu prasības atzīšanu par pieņemamu piemērošanu arī šajos gadījumos, kas izriet no skaidrā likuma formulējuma *KSchG* (2004. gada redakcijā) 5. panta I daļas 2. punktā.

Mainca, 2023. gada 24. aprīlis

[..]

DARBA VERSIJA