

## Ανωνυμοποιημένο κείμενο

Μετάφραση

C-284/23 – 1

### Υπόθεση C-284/23

#### Αίτηση προδικαστικής απόφασης

#### Ημερομηνία καταθέσεως:

2 Μαΐου 2023

#### Αιτούν δικαστήριο:

Arbeitsgericht Mainz (Γερμανία)

#### Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

24 Απριλίου 2023

#### Ενάγουσα:

TC

#### Εναγομένη:

Εταιρία Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[παραλειπόμενα]

### ARBEITSGERICHT

MAINZ (ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ MAINZ, ΓΕΡΜΑΝΙΑ)

#### ΔΙΑΤΑΞΗ

Στην ένδικη διαφορά

TC

– ενάγουσα –

[παραλειπόμενα]

[παραλειπόμενα]  
κατά

της εταιρίας Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [παραλειπόμενα]  
Osthofen

– εναγομένης –

[παραλειπόμενα]

[παραλειπόμενα]

Από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ζητείται, δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, η έκδοση προδικαστικής απόφασης επί του ερωτήματος εάν οι γερμανικές εθνικές διατάξεις των άρθρων 4 και 5 του KSchG (νόμου περί προστασίας από τις απολύσεις), κατά τις οποίες η εργαζομένη η οποία λόγω εγκυμοσύνης απολαύει επίσης ειδικής προστασίας από την απόλυση πρέπει να ασκήσει αγωγή εντός των προθεσμιών που προβλέπουν οι διατάξεις αυτές προκειμένου να διατηρήσει την προστασία αυτή, είναι συμβατές με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

Η διαδικασία αναστέλλεται έως ότου το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφανθεί επί του ερωτήματος αυτού [παραλειπόμενα].

A. Αντικείμενο και πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης:

Η ενάγουσα εργάστηκε ως νοσηλεύτρια στην εναγομένη από την 1η Αυγούστου 2022 βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας ενός έτους. Με έγγραφο της 6ης Οκτωβρίου 2022, η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση αυτή με ισχύ από την 21η Οκτωβρίου 2022.

Στις 9 Νοεμβρίου 2022 διαπιστώθηκε ότι η ενάγουσα ήταν έγκυος 7 εβδομάδων. Ενημέρωσε σχετικά την εναγομένη στις 10 Νοεμβρίου 2022.

Με έγγραφο της 13ης Δεκεμβρίου 2022, η ενάγουσα άσκησε ενώπιον του Arbeitsgericht (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία) «αγωγή βάλλουσα κατά της απόλυσης [...] λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας που πραγματοποιήθηκε στις 7 Οκτωβρίου 2022 παρά την ύπαρξη εγκυμοσύνης».

B. Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

Το άρθρο 17 του Mutterschutzgesetz (νόμου περί προστασίας της μητρότητας, στο εξής: MuSchG) ορίζει τα εξής:

(1) <sup>1</sup>Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εργαζομένης απαγορεύεται

1. κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης,

2

2. για διάστημα τεσσάρων μηνών έπειτα από αποβολή μετά τη δωδέκατη εβδομάδα κύησης, και

3. μέχρι τη λήξη της περιόδου προστασίας μετά τον τοκετό και τουλάχιστον για διάστημα τεσσάρων μηνών από τον τοκετό, εάν ο εργοδότης ήταν εν γνώσει της εγκυμοσύνης, της αποβολής μετά τη δωδέκατη εβδομάδα κύησης ή του τοκετού κατά τον χρόνο της καταγγελίας ή ενημερώνεται συναφώς εντός δύο εβδομάδων αφότου η εργαζομένη έλαβε γνώση της καταγγελίας. <sup>2</sup>Η υπέρβαση της προθεσμίας αυτής δεν θίγει την εργαζομένη, εάν στηρίζεται σε λόγο που δεν μπορεί να καταλογιστεί στην εργαζομένη και η ενημέρωση πραγματοποιείται στη συνέχεια αμελλητί. <sup>3</sup>Η πρώτη και η δεύτερη περίοδος ισχύουν, κατ' αναλογίαν, για τις προπαρασκευαστικές ενέργειες του εργοδότη ενόψει της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εργαζομένης.

(2) <sup>1</sup>Η ανώτατη αρχή του ομόσπονδου κράτους που είναι αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία ή ο φορέας που έχει οριστεί από την αρχή αυτή μπορεί, κατ' εξαίρεση, να επιτρέπει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας σε ειδικές περιπτώσεις οι οποίες δεν σχετίζονται με την κατάσταση της εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, έπειτα από αποβολή μετά τη δωδέκατη εβδομάδα κύησης ή μετά τον τοκετό. <sup>2</sup>Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας περιβάλλεται τον έγγραφο τύπο, πρέπει δε να αναφέρεται ο λόγος αυτής.

Επιπλέον, ο Kündigungsschutzgesetz (νόμος για την προστασία από τις απολύσεις, στο εξής: KSchG) ορίζει τα εξής:

Άρθρο 4 του KSchG Άσκηση αγωγής ενώπιον του Arbeitsgericht (δικαστηρίου εργατικών διαφορών)

<sup>1</sup>Ο εργαζόμενος ο οποίος ισχυρίζεται ότι η απόλυση είναι κοινωνικώς αδικαιολόγητη ή ανίσχυρη για άλλους λόγους πρέπει, εντός προθεσμίας τριών εβδομάδων από την έγγραφη κοινοποίηση της καταγγελίας, να ασκήσει αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht (δικαστηρίου εργατικών διαφορών) ζητώντας να αναγνωρισθεί ότι η σχέση εργασίας δεν λύθηκε με την απόλυση. <sup>2</sup>Στην περίπτωση του άρθρου 2, η αγωγή ασκείται με αίτημα να αναγνωρισθεί ότι η μεταβολή των όρων εργασίας είναι κοινωνικώς αδικαιολόγητη ή ανίσχυρη για άλλους λόγους. <sup>3</sup>Εάν ο εργαζόμενος έχει προσφύγει στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης (άρθρο 3), πρέπει να επισυνάψει στο δικόγραφο της αγωγής τις παρατηρήσεις του συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης. <sup>4</sup>Εφόσον για την απόλυση απαιτείται η προηγούμενη έγκριση δημόσιας αρχής, η προθεσμία για την άσκηση αγωγής ενώπιον του Arbeitsgericht (δικαστηρίου εργατικών διαφορών) αρχίζει από την κοινοποίηση της αποφάσεως της δημόσιας αρχής στον εργαζόμενο.

Άρθρο 5 Παραδεκτό εκπροθέσμως ασκηθείσας αγωγής

(1) Εάν, μετά την απόλυση, ο εργαζόμενος, παρά την επίδειξη της δέουσας επιμέλειας που θα μπορούσε ευλόγως να αναμένεται από αυτόν υπό τις περιστάσεις, εμποδίστηκε να ασκήσει αγωγή εντός προθεσμίας τριών εβδομάδων από την έγγραφη κοινοποίηση της καταγγελίας, η αγωγή επιτρέπεται να ασκηθεί

εκ των υστέρων κατόπιν υποβολής αιτήσεως εκ μέρους του. <sup>2</sup>Το ίδιο ισχύει και εάν η εργαζομένη, για λόγο που δεν μπορεί να της καταλογιστεί, έλαβε γνώση της εγκυμοσύνης της το πρώτον μετά την παρέλευση της προθεσμίας που προβλέπεται στο άρθρο 4, πρώτη περίοδος.

(2) <sup>1</sup>Η αίτηση πρέπει να συνοδεύεται από την άσκηση αγωγής· εάν έχει ήδη ασκηθεί αγωγή, στην αίτηση πρέπει να γίνεται αναφορά σε αυτήν. <sup>2</sup>Η αίτηση πρέπει επίσης να περιέχει αναφορά των πραγματικών περιστατικών που θεμελιώνουν το παραδεκτό της άσκησης της αγωγής εκ των υστέρων, καθώς και αναφορά των μέσων για την απόδειξή τους.

(3) <sup>1</sup>Η αίτηση είναι παραδεκτή μόνον, εφόσον υποβληθεί εντός προθεσμίας δύο εβδομάδων από την άρση του εμποδίου. <sup>2</sup>Μετά την πάροδο έξι μηνών υπολογιζόμενων από τη λήξη της μη τηρηθείσας προθεσμίας, η αίτηση δεν μπορεί πλέον να υποβληθεί.

#### Γ. Αναγκαιότητα της αποφάσεως του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σύμφωνα με τη νομολογία του *Bundesarbeitsgericht* (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) (απόφαση της 19ης Φεβρουαρίου 2009, 2 AZR 286/07), το άρθρο 4, τέταρτη περίοδος, του *KSchG* δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης ενημερώνεται εκ των υστέρων για την εγκυμοσύνη, οπότε η μη τήρηση της προθεσμίας των τριών εβδομάδων του άρθρου 4, πρώτη περίοδος, του *KSchG*, έχει ως αποτέλεσμα, σύμφωνα με το άρθρο 7 του *KSchG*, την εγκυρότητα της απόλυσης παρά την ειδική προστασία από την απόλυση που προβλέπεται στο άρθρο 17 του *MuSchG*, εκτός εάν υποβληθεί αίτηση προκειμένου να επιτραπεί η άσκηση αγωγής εκ των υστέρων βάσει του άρθρου 5 του *KSchG*.

Δεδομένου ότι η ενάγουσα δεν υπέβαλε την εν λόγω αίτηση, η αγωγή πρέπει να απορριφθεί άνευ ετέρου σε περίπτωση που οι διατάξεις των άρθρων 4 και 5 του *KSchG* είναι συμβατές με την ευρωπαϊκή νομοθεσία εν προκειμένω.

Το δικάζον τμήμα εκφράζει αμφιβολίες ως προς το ζήτημα αυτό, καθώς το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έκρινε, στην υπόθεση *Pontin* (C-63/08), ότι οι δυνατότητες άσκησης αγωγής της εγκύου εργαζομένης πρέπει να ρυθμίζονται κατά τρόπο αποτελεσματικό.

Ως εκ τούτου, συνάγεται ότι, όσον αφορά το γερμανικό δίκαιο, «η τήρηση ειδικών διαδικαστικών προϋποθέσεων, όπως η παράλληλη εφαρμογή διαφόρων προθεσμιών, καθεμία από τις οποίες έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό της δικαστικής προστασίας, η υποβολή δηλώσεων προς διάφορους φορείς (εργοδότη και δικαστήριο εργατικών διαφορών), οι ιδιαίτερα σύντομες προθεσμίες οι οποίες συντομεύονται περαιτέρω σε περίπτωση μεταγενέστερης ίδιας γνώσεως, καθώς και οι αδιαφανείς δικονομικοί κανόνες που θεωρούνται δεκτικοί παρερμηνειών ακόμη και από ειδικούς, όπως για παράδειγμα το άρθρο 4, τέταρτη περίοδος, του *KSchG*, καθιστούν τη δικαστική προστασία των γυναικών εργαζομένων

υπερβολικά» δυσχερή [παραλειπόμενα] [θεωρία]. Η κριτική αυτή υιοθετείται και στην πιο πρόσφατη έκδοση της Erfurter Kommentar (κατ' άρθρον ερμηνείας του εργατικού δικαίου) [παραλειπόμενα] [θεωρία].

Όσον αφορά την υπό κρίση υπόθεση, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η προθεσμία για την άσκηση αγωγής του άρθρου 4 του KSchG αποσκοπεί, κατ' αρχήν, στην παροχή ασφάλειας δικαίου στον εργοδότη, υπό την επιφύλαξη, πάντως, ορισμένων εξαιρέσεων που απορρέουν από το άρθρο 5 του KSchG. Ομοίως, το άρθρο 17 του MuSchG συνδέει, κατ' αρχήν, την ειδική προστασία από την απόλυση με τη γνώση της εγκυμοσύνης από τον εργοδότη, ωστόσο, επίσης υπό την επιφύλαξη των εξαιρέσεων που ακολουθούν.

Μολονότι ο MuSchG, ο οποίος καθορίζεται από το δίκαιο της Ένωσης, παρέχει σε έγκυο εργαζομένη τη δυνατότητα, σε ανάλογη περίπτωση, να επικαλεστεί την ειδική προστασία της από απόλυση ενημερώνοντας τον εργοδότη εκ των υστέρων, ακόμη και πολύ μετά την παρέλευση της προθεσμίας των τριών εβδομάδων που προβλέπει το άρθρο 4 του KSchG και μετά την παρέλευση της προθεσμίας καταγγελίας, δεν προκύπτει σαφώς, υπό το πρίσμα της αρχής της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας που καθιερώνει το δίκαιο της Ένωσης, ο λόγος για τον οποίο η εργαζομένη αυτή θα πρέπει επιπλέον να τηρήσει τη διαδικασία του άρθρου 5 του KSchG. Εάν η εργαζομένη, μετά την παρέλευση της προθεσμίας καταγγελίας, απευθυνθεί στον πρώην εργοδότη της ενημερώνοντάς τον ότι ήταν έγκυος κατά τον χρόνο της αναγγελίας της απόλυσης, η ενέργεια αυτή δεν μπορεί να εκληφθεί από τον εργοδότη με άλλο τρόπο, παρά μόνον ότι η εργαζομένη ισχυρίζεται ότι η καταγγελία της σχέσης εργασίας της είναι ανίσχυρη.

Κατά κανόνα, στην περίπτωση του άρθρου 4 του KSchG, ο εργοδότης τελεί σε αβεβαιότητα ως προς το εάν ο απολυόμενος εργαζόμενος θα αποδεχθεί την απόλυση και στην αβεβαιότητα αυτή ο εργοδότης θα πρέπει να εκτίθεται μόνο για σύντομο χρονικό διάστημα. Αντιθέτως, στην περίπτωση της εκ των υστέρων ενημέρωσης σχετικά με την εγκυμοσύνη, η εργαζομένη καθιστά ήδη σαφές ότι δεν αποδέχεται την απόλυση. Η ratio legis των άρθρων 4 και 5 του KSchG δεν ασκεί επιρροή εν προκειμένω και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η απαίτηση άσκησης παραδεκτώς αγωγής εκ των υστέρων εντός ορισμένης προθεσμίας που επιβάλλεται και στις περιπτώσεις αυτές, όπως προκύπτει από τη σαφή διατύπωση του άρθρου 5, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG (όπως τροποποιήθηκε από το 2004), φαίνεται να είναι αμφισβητήσιμη από πλευράς ευρωπαϊκού δικαίου.

Mainz, 24 Απριλίου 2023

[παραλειπόμενα]