

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-284/23 - 1

Kohtuasi C-284/23

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

2. mai 2023

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Arbeitsgericht Mainz (Mainzi töökohus, Saksamaa)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

24. aprill 2023

Hageja:

TC

Kostja:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[...]

ARBEITSGERICHT

MAINZ

KOHTUMÄÄRUS

Kohtuasjas

TC

– hageja –

[...]

[...]

versus

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

ET

– kostja –

[...]

[...]

Euroopa Kohtule esitatakse ELTL artikli 267 alusel eelotsuse küsimus, kas töölepingu ülesütlemisel kaitset reguleeriva seaduse (Kündigungsschutzgesetz, edaspidi „KSchG“) §-d 4 ja 5, mis näevad ette, et ka rase naine, kelle suhtes kehtib erikaitse töölepingu ülesütlemisel, peab kaitse saamiseks esitama viidatud sätetes nimetatud tähtaegu järgides hagi, on kooskõlas nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiviga 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses).

Menetlus peatatakse, kuni Euroopa Kohus on eelotsuse küsimusele [...] vastanud.

A. Põhikohtuasja ese ja asjaolud

Hageja töötas üheaastase tähtajalise töölepingu alusel alates 1. augustist 2022 kostja juures hooldustöötaja abistajana. 6. oktoobri 2022. aasta kirjaga teatas kostja töölepingu ülesütlemisest 21. novembrist 2022.

9. novembril 2022 tuvastati, et hageja oli seitsmendat nädalat rase. Hageja andis sellest kostjale teada 10. novembril 2022.

13. detsembri 2022 esitas hageja töökohtule „töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks hagi [...], kuna tööleping öeldi üles 7. oktoobril 2022, mil hageja oli rase“.

B. Asjaomane riigisisene õigus

Rasedus- ja sünnituspuhkuse seadus (Mutterschutzgesetz, edaspidi „MuSchG“) § 17 sätestab:

(1) ¹Naise töölepingut on keelatud üles öelda

1. raseduse ajal,

2. nelja kuu vältel alates raseduse katkemisest pärast kaheteistkümnendat rasedusnädalat ja

3. kuni sünnitusjärgse kaitse tähtaja lõppemiseni, kuid vähemalt nelja kuu vältel pärast sünnitust, kui ülesütlemise ajal on tööandjale rasedus, raseduse katkemine pärast kaheteistkümnendat rasedusnädalat või sünnitus teada või kui sellest teatatakse tööandjale kahe nädala jooksul pärast ülesütlemisavalduse kättesaamist.

²Nimetatud tähtaja ületamine ei muuda asjaomast keeldu kehtetuks, kui ületamise põhjus ei olene naisest ja kui asjaomane teavitus tehakse esimesel võimalusel

tagantjärele. ³Esimene ja teine lause kehtivad *mutatis mutandis* ettevalmistavate meetmete suhtes, mida tööandja võtab naise töölepingu ülesütleamiseks.

(2) ¹Liidumaa kõrgeim töökaitseasutus või tema määratud asutus võib erijuhtudel, mis ei ole seotud naise seisundiga raseduse ajal, pärast raseduse katkemist pärast kaheteistkümnendat rasedusnädalat või pärast sünnitust, tunnistada töölepingu ülesütleamise lubatavaks. ²Ülesütleamisavaldus peab olema kirjalik ja selles peab olema märgitud ülesütleamise põhjus.

Lisaks sellele sätestab töölepingu ülesütleemisel kaitset reguleeriv seadus (Kündigungsschutzgesetz, edaspidi „KSchG“) järgmist:

KSchG § 4 Pöördumine töökohtu poole

¹Kui töötaja väidab, et töölepingu ülesütlemine on sotsiaalselt põhjendamatu või muudel põhjustel õiguslikult tühine, peab ta kolme nädala jooksul alates kirjaliku ülesütleamisavalduse kättesaamisest esitama töökohtule hagi palvega tuvastada, et töösuhe ei ole töölepingu ülesütleamisega lõppenud. ²Paragrahvis 2 nimetatud juhul tuleb esitada hagi palvega tuvastada, et töötingimuste muutmine on sotsiaalselt põhjendamatu või muudel põhjustel õiguslikult tühine. ³Kui töötaja on esitanud vastuväite töötajate esinduskogule (*Betriebsrat*) (§ 3), peab ta lisama hagiavaldusele töötajate esinduskogu arvamuse. ⁴Kui töölepingu ülesütlemine eeldab ametiasutuse heakskiitu, hakkab töökohtule hagi esitamise tähtaeg kulgema alles alates ametiasutuse otsuse teatavakstegemisest töötajale.

§ 5 Hilinenult esitatud hagide vastuvõetavus

(1) Kui pärast töölepingu ülesütleemist ei olnud töötajal hoolimata kõnealuses olukorras vajaliku hoolsuse rakendamisest võimalik esitada hagi kolme nädala jooksul pärast kirjaliku ülesütleamisavalduse kättesaamist, antakse talle tema taotluse alusel luba esitada hagi hiljem. ²Sama kehtib ka juhul, kui naine saab temast mitteolenevatel põhjustel oma rasedusest teada alles pärast § 4 esimeses lauses sätestatud tähtaja möödumist.

(2) ¹Taotlusele tuleb lisada hagi; kui hagi on juba esitatud, tuleb sellele taotluses viidata. ²Taotlus peab sisaldama ka hagi hilisema esitamise loa aluseks olevate asjaolude ja nende tõendamiseks kasutatavate vahendite kirjeldust.

(3) ¹Taotlust saab esitada ainult kahe nädala jooksul pärast hagi esitamist takistava asjaolu kõrvaldamist. ²Kui tähtaja lõppemisest on möödunud kuus kuud, ei saa taotlust enam esitada.

C. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus

Vastavalt Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohtus) praktikale (19. veebruari 2009. aasta otsus 2 AZR 286/07) ei ole KSchG § 4 neljas lause kohaldatav, kui tööandjale teatatakse rasedusest tagantjärele, millest

tulenevalt toob KSchG § 4 esimeses lauses sätestatud kolmenädalase tähtaja järgimata jätmise hoolimata MuSchG § 17 kohasest erikaitsest töölepingu ülesütlemisel kaasa ülesütlemise kehtivuse kooskõlas KSchG §-ga 7, juhul kui KSchG § 5 alusel ei esitata taotlust saada luba hagi hilisemaks esitamiseks.

Hageja ei ole sellist taotlust esitanud, millest tulenevalt tuleks hagi ilma pikemata läbi vaatamata jätta, juhul kui KSchG §-de 4 ja 5 sätted ei ole käesoleval juhul vastuolus liidu õigusega.

Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on selles osas kahtlusi, kuna Euroopa Kohus on kohtuasjas Pontin (C-63/08) sedastanud, et rasedale peavad olema tagatud tõhusad hagemisvõimalused.

Selle põhjal tehti Saksa õiguse kohta järeldus, et „eriomased menetlustingimused, nagu erinevate tähtaegade kooseksisteerimine, millest igaüks toob kaasa õiguskaitsest ilmajäämise, avaldused erinevatele asutustele (tööandja ja töökohus), eriti lühikesed tähtajad, mis hilisema teadasaamise korral veelgi lühenevad, ning läbipaistmatud menetlusnormid, nagu KSchG § 4 neljas lause, mida peavad isegi eksperdid eksitavaks, teevad naiste jaoks õiguskaitse kasutamise ülemäära keeruliseks“ [...] [õiguskirjandus]. Kõnealused kriitilised märkused sisalduvad ka teose „Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht“ viimases väljaandes [...] [õiguskirjandus].

Seoses käesoleva asjaga võib märkida, et KSchG §-s 4 sätestatud hagi esitamise tähtajaga soovitakse põhimõtteliselt tagada tööandjale õiguskindlust, kuid seda siiski teatud eranditega, mis tulenevad KSchG §-st 5. Samamoodi näeb MuSchG § 17 erikaitse töölepingu ülesütlemisel ette vaid juhul, kui tööandjale on rasedus põhimõtteliselt teada, kuid ka selle suhtes kehtivad järgnevalt nimetatud erandid.

Kui liidu õigusest lähtuv MuSchG annab rasedale teatud tingimustel võimaluse tugineda hilisemat teatamist kasutades erikaitsele töölepingu ülesütlemisel isegi pärast KSchG §-s 4 sätestatud kolmenädalase tähtaja lõppemist ja pärast ülesütlemistähtaja lõppemist, siis ei ole – arvestades liidu õiguses sätestatud tõhusa õiguskaitse põhimõtet – selge, miks peab naine lisaks järgima KSchG §-s 5 sätestatud korda. Kui naine pöördub pärast ülesütlemistähtaja lõppemist oma endise tööandja poole ja teatab talle, et ta oli ülesütlemise ajal rase, ei saa tööandja seda mõista teisiti kui väitena töösuhte ülesütlemise tühisuse kohta.

Tavajuhul, mida reguleerib KSchG § 4, on tööandjale teadmata, kas töötaja, kelle tööleping on üles öeldud, ülesütlemisega nõustub, ja seda teadmatust peab ta taluma vaid lühikest aega. Rasedusest tagantjärele teatamise korral annab töötaja seevastu juba mõista, et ta ei nõustu töölepingu ülesütlemisega. KSchG §-de 4 ja 5 *ratio legis* ei ole käesolevas asjas kohaldatav, mistõttu näib ka nende juhtumite allutamine ajaliselt piiratud hilisema hagi esitamise nõudele, nagu see on ette nähtud KSchG § 5 I 2 (alates 2004. aastast kehtiv redaktsioon) selge sõnastusega, liidu õiguse alusel küsitavana.

Mainz, 24. aprill 2023

[...]

TÖÖDOKUMENT