

Anonymiseret version

Oversættelse

C-284/23 – 1

Sag C-284/23

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

2. maj 2023

Forelæggende ret:

Arbeitsgericht Mainz (Tyskland)

Afgørelse af:

24. april 2023

Sagsøger:

TC

Sagsøgt:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[Udelades]

ARBEITSGERICHT

MAINZ

KENDELSE

I sagen

TC

– sagsøger –

[udelades]

[udelades]

mod

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

DA

– sagsøgte –

[udelades]

[udelades]

Den Europæiske Unions Domstol anmodes i henhold til artikel 267 TEUF om en præjudiciel afgørelse vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt de nationale tyske bestemmelser i §§ 4 og 5 i [Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod opsigelse)], hvorefter også en kvinde, der som gravid kvinde er omfattet af en særlig beskyttelse mod opsigelse, obligatorisk skal anlægge sag inden for de i nævnte bestemmelser fastsatte frister for at kunne bevare denne beskyttelse, er i overensstemmelse med Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).

Sagen udsættes, indtil EU-Domstolen har truffet afgørelse vedrørende dette spørgsmål [udelades].

A. Genstand for forelæggelsen og faktiske omstændigheder i hovedsagen:

Sagsøgeren havde været ansat hos sagsøgte som sygehjælper siden den 1. august 2022; der var tale om en etårig arbejdskontrakt. Ved skrivelse af 6. oktober 2022 opsigte sagsøgte arbejdskontrakten med virkning fra den 21. oktober 2022.

Den 9. november 2022 blev det konstateret, at sagsøgeren var gravid i syvende uge. Den 10. november 2022 underrettede hun sagsøgte herom.

Ved skrivelse af 13. december 2022 anlagde hun ved Arbeitsgericht [arbejdsretten, herefter »arbejdsretten«] »sag om beskyttelse mod opsigelse [»Kündigungsschutzklage«] ... idet arbejdsforholdet var blevet opsigt den 7. oktober 2022 på trods af foreliggende graviditet«.

B. Relevante nationale bestemmelser

§ 17 i Mutterschutzgesetz ((MuSchG), lov om beskyttelse af mødre) bestemmer følgende:

(1) Det er ikke tilladt at opsigte en kvinde

1. under hendes graviditet,

2. i fire måneder efter en spontan abort, der er indtrådt efter den tolvte graviditetsuge, eller

3. inden udløbet af kvindens beskyttelsesperiode efter fødslen eller under alle omstændigheder inden udløbet af de første fire måneder efter fødslen; såfremt

arbejdsgiveren på opsigelsestidspunktet har kendskab til graviditeten, den spontane abort, der var indtrådt efter den tolvte graviditetsuge, eller fødslen, eller hvis arbejdsgiveren af kvinden underrettes herom senest to uger efter underretningen om opsigelsen. En overskridelse af fristen er uden betydning, hvis grunden hertil ikke kan tilskrives kvinden, og underretningen efterfølgende sker uden ugrundet ophold. Stk. 1 og 2 gælder tilsvarende for så vidt angår forberedelsesforanstaltninger, som arbejdsgiveren træffer med henblik på opsigelse af kvinden.

(2) I særlige tilfælde, der ikke hænger sammen med kvindens tilstand under graviditeten, efter en spontan abort, der er indtrådt efter den tolvte graviditetsuge, eller efter fødslen, kan den øverste arbejdsmiljømyndighed i delstaten eller det af denne myndighed udpegede organ udtagesvis fastslå, at opsigelsen var lovlig. Opsigelsen skal være skriftlig og indeholde begrundelsen for opsigelsen.

Derudover bestemmes følgende i Kündigungsschutzgesetz (KSchG, lov om beskyttelse mod opsigelse):

§ 4 i lov om beskyttelse mod opsigelse – indbringelse af en sag for arbejdsretten

Hvis en arbejdstager vil gøre gældende, at en opsigelse er socialt uberettiget eller ugyldig af anden grund, skal vedkommende indbringe sagen for arbejdsretten senest tre uger efter modtagelsen af den skriftlige opsigelse og nedlægge påstand om, at et fastslås, at opsigelsen ikke har bragt ansættelsesforholdet til ophør. I de i § 2 omhandlede tilfælde skal der nedlægges påstand om, at det fastslås, at ændringen af arbejdsbetingelserne er socialt uberettiget eller ugyldig af anden grund. Hvis arbejdstageren har klaget til arbejdstagernes repræsentanter [(Betriebsrat)] (jf. § 3), skal disses udtalelse vedlægges stævningen. Såfremt opsigelsen er underlagt myndighedsgodkendelse, begynder fristen for at indbringe sagen for arbejdsretten først at løbe, når arbejdstageren har modtaget meddelelse om myndighedens afgørelse.

§ 5 Tilladelse til domstolsprøvelse efter søgsmålsfristens udløb

(1) Hvis en arbejdstager efter opsigelsen var forhindret i at indbringe sagen for retten inden for tre uger efter modtagelsen af den skriftlige opsigelse, selv om vedkommende udviste rimelig omhu henset til de konkrete omstændigheder, skal der på anmodning fra arbejdstageren gives efterfølgende tilladelse til domstolsprøvelse. Det samme gælder i tilfælde af, at en kvinde først har fået kendskab til sin graviditet efter udløbet af den i § 4, stk. 1, fastsatte frist, uden at dette kan tilskrives hende selv.

(2) Anmodningen skal kombineres med indbringelse af sagen for retten; hvis sagen allerede er indbragt for retten, skal der henvises hertil i anmodningen. Anmodningen skal desuden indeholde en angivelse af de forhold, der begrundet en efterfølgende tilladelse til domstolsprøvelse, og beviser herfor.

(3) Anmodningen skal fremsættes senest to uger efter at hindringen er ophørt. Efter udløbet af seks måneder, regnet fra det tidspunkt, hvor fristen blev overskredet, kan der ikke længere fremsættes en anmodning.

C. Nødvendigheden af at lade spørgsmålet afgøre af EU-Domstolen

I henhold til praksis fra Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) (dom af 19.2.2009, 2 AZR 286/07) kan § 4, fjerde punktum, i lov om beskyttelse mod opsigelse ikke anvendes, når en graviditet først meddeles arbejdsgiveren efterfølgende; hvis treugersfristen i § 4, første punktum, i lov om beskyttelse mod opsigelse overskrides, er opsigelsen derfor lovlig i henhold til § 7 i lov om beskyttelse mod opsigelse på trods af den særlige beskyttelse mod opsigelse, der er fastsat i § 17 i Mutterschutzgesetz (lov om beskyttelse af mødre), medmindre der anmodes om tilladelse til domstolsprøvelse efter søgsmålsfristens udløb i henhold til § 5 i lov om beskyttelse mod opsigelse.

Sagsøgeren har ikke fremsat en sådan anmodning, og søgsmålet vil derfor skulle afvises uden videre, såfremt bestemmelserne i §§ 4 og 5 i lov om beskyttelse mod opsigelse ikke er i strid med EU-retten her.

Den forelæggende ret er i tvivl herom, eftersom EU-Domstolen i Pontin-sagen (C-63/08) fastslog, at gravide arbejdstagers mulighed for anlægge søgsmål skal være reguleret effektivt.

I tysk ret er det blevet udledt af den nævnte dom, at »[de pågældende] kvinder har uforholdsmæssigt [svært] ved at opnå domstolsbeskyttelse som følge af de særlige processuelle bestemmelser, f.eks. de forskellige frister, der gælder side om side og hver især udelukker domstolsbeskyttelse, krav om erklæringer over for forskellige instanser (arbejdsgiveren og arbejdsretten), særligt korte frister, der forkortes yderligere i tilfælde af, at den pågældende selv først får kendskab til den relevante omstændighed på et senere tidspunkt, samt uigennemsigtige procedureregler, som selv eksperter anser for at være tvetydige, f.eks. § 4, fjerde punktum, i lov om beskyttelse mod opsigelse« [udelades] [litteraturhenvisning]. Kritikken anføres også i den aktuelle udgave af Erfurter Kommentar [(kommentar til arbejdsretlig lovgivning)] [udelades] [litteraturhenvisning].

For så vidt angår det foreliggende tilfælde må det konstateres, at søgsmålsfristen i § 4 i lov om beskyttelse mod opsigelse principielt tilsigter at sikre arbejdsgiveren retssikkerhed, dog med visse undtagelser, der fremgår af § 5 i lov om beskyttelse mod opsigelse. Den særlige beskyttelse mod opsigelse i henhold til § 17 i lov om beskyttelse af mødre forudsætter også principielt, at arbejdstageren har kendskab til graviditeten – dog ligeledes med visse undtagelser, der fremgår af de efterfølgende bestemmelser i loven.

Når loven om beskyttelse af mødre, der er bestemt af EU-retten, giver en gravid arbejdstager mulighed for under visse omstændigheder at påberåbe sig sin særlige beskyttelse mod opsigelse efterfølgende, endog lang tid efter udløbet af

treugersfristen i § 4 i lov om beskyttelse mod opsigelse og efter udløbet af opsigelsesfristen, er det – henset til det EU-retlige princip om effektiv domstolsbeskyttelse – ikke klart, hvorfor den pågældende derudover skal overholde proceduren i § 5 i lov om beskyttelse mod opsigelse. Hvis en kvinde henvender sig til sin tidligere arbejdsgiver efter udløbet af opsigelsesfristen og herved erklærer, at hun var gravid på det tidspunkt, hvor opsigelsen blev meddelt, kan arbejdsgiveren ikke opfatte dette anderledes end at hun derved gør gældende, at opsigelsen af arbejdsforholdet var ugyldig.

I den situation, der reguleres i § 4 i lov om beskyttelse mod opsigelse, er arbejdsgiveren ikke klar over, om den opsagte arbejdstager accepterer opsigelsen eller ej, og arbejdsgiveren må kun være udsat for denne usikkerhed i et kort tidsrum. Når en gravid arbejdstager efterfølgende erklærer, at hun er gravid, viser hun derimod allerede, at hun ikke accepterer opsigelsen. Formålet med §§ 4 og 5 i lov om beskyttelse mod opsigelse berøres ikke her, og det forekommer tvivlsomt, om det er i overensstemmelse med EU-retten, når der selv i sådanne konstellationer i henhold til den klare ordlyd i § 5, stk. 1, andet punktum, i lov om beskyttelse mod opsigelse (i affattelsen af 2004) stilles krav om efterfølgende sagsanlæg inden for visse frister.

Mainz, den 24. april 2023

[Udelades]

ARBEJDS
DOKUMENT