

Anonimizirana verzija

Prijevod

C-284/23 – 1

Predmet C-284/23

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

2. svibnja 2023.

Sud koji je uputio zahtjev:

Arbeitsgericht Mainz (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

24. travnja 2023.

Tužiteljica:

TC

Tuženik:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT

MAINZ (RADNI SUD U MAINZU, NJEMAČKA)

RJEŠENJE

U sporu

TC

– tužiteljica –

[omissis]

[omissis]

protiv

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

– tuženik –

[omissis]

[omissis]

Sudu Europske unije upućuje se u skladu s člankom 267. UFEU-a zahtjev za prethodnu odluku o pitanju jesu li njemačke nacionalne odredbe članaka 4. i 5. Kündigungsschutzgesetzes (Zakon o zaštiti od neopravdanog otkaza, u daljnjem tekstu: KSchG), prema kojima i žena koja kao trudnica uživa posebnu zaštitu od otkaza radi očuvanja te zaštite obvezno mora podnijeti tužbu u rokovima propisanim tim odredbama, u skladu s Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ).

Spor se prekida do odluke Suda Europske unije o tom pitanju [omissis].

A. Predmet i činjenično stanje glavnog postupka:

Tužiteljica je bila zaposlena kod tuženika od 1. kolovoza 2022. kao njegovateljica na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju od godine dana. Tuženik je dopisom od 6. listopada 2022. otkazao taj ugovor s učinkom od 21. listopada 2022.

Tužiteljici je 9. studenoga 2022. ustanovljena trudnoća u sedmom tjednu. O tome je obavijestila tuženika 10. studenoga 2022.

Dopisom od 13. prosinca 2022. radnom sudu podnijela je „tužbu za zaštitu od otkaza [...] zbog otkaza od 7. listopada 2022. unatoč postojećoj trudnoći”.

B. Relevantno nacionalno pravo

Člankom 17. Mutterschutzgesetzes (Zakon o zaštiti majčinstva, u daljnjem tekstu: MuSchG) određuje se:

1. ¹Zabranjeno je davanje otkaza radnici

1. tijekom njezine trudnoće,

2. prije nego što proteknu četiri mjeseca od spontanog pobačaja nakon 12. tjedna trudnoće,

3. prije nego što protekne razdoblje zaštite nakon poroda, ali ne prije nego što proteknu najmanje četiri mjeseca nakon poroda ako je poslodavac u trenutku otpuštanja bio upoznat s trudnoćom, spontanim pobačajem nakon 12. tjedna trudnoće ili porodom odnosno ako je o tome obaviješten u roku od dva tjedna nakon uručenja obavijesti o otkazu. ²Prekoračenje tog roka nije sporno ako se

prekoračenje temelji na razlogu koji je izvan kontrole radnice te ako se odmah uruči obavijest. ³Prva i druga rečenica se *mutatis mutandis* primjenjuju na pripremne mjere poslodavca koje poduzima u pogledu otkaza radnici.

2. ¹Najviše zemaljsko tijelo nadležno za zaštitu radnika ili subjekt koji je ono odredilo može u posebnim slučajevima koji nisu povezani sa stanjem radnice tijekom trudnoće, poslije spontanog pobačaja nakon 12. tjedna trudnoće ili nakon poroda iznimno proglasiti otkaz dopuštenim. ²Otkaz se daje u pisanom obliku i potrebno je navesti razlog otpuštanja.

Usto, KSchG-om se određuje

Članak 4. KSchG-a Pokretanje postupka pred radnim sudom

¹Ako radnik namjerava istaknuti da je otkaz društveno neopravdan ili da ne proizvodi pravne učinke zbog drugih razloga, tužbu za utvrđenje da radni odnos nije prestao otkazom treba podnijeti radnom sudu u roku od tri tjedna nakon što mu se uruči pisani otkaz. ²U slučaju iz članka 2. podnosi se tužba za utvrđenje da je promjena uvjeta rada društveno neopravdana ili da ne proizvodi pravne učinke zbog drugih razloga. ³Ako je radnik podnio pritužbu radničkom vijeću (članak 3.), tužbi treba priložiti mišljenje radničkog vijeća. ⁴Ako je za otpuštanje potrebna suglasnost nekog tijela, rok za pokretanje postupka pred radnim sudom počinje teći tek nakon što tijelo radniku priopći odluku.

Članak 5. Dopuštenost nepravodobno podnesenih tužbi

1. Ako radnik nakon otkaza nije mogao podnijeti tužbu u roku od tri tjedna nakon što mu je uručen pisani otkaz, iako je postupao u skladu s dužnom pažnjom koja se može očekivati od njega s obzirom na okolnosti, tužbu treba naknadno dopustiti na njegov zahtjev. ²Isto vrijedi ako je radnica saznala za trudnoću tek nakon isteka roka iz članka 4. prve rečenice zbog razloga koji je izvan njezine kontrole.

2. ¹Istodobno sa zahtjevom treba podnijeti tužbu, a ako je tužba već podnesena, na nju treba uputiti u zahtjevu. ²Nadalje, u zahtjevu treba navesti činjenice kojima se opravdava naknadna dopuštenost i sredstva za njezino dokazivanje.

3. ¹Zahtjev se može podnijeti samo u roku od dva tjedna nakon uklanjanja prepreke. ²Zahtjev se više ne može podnijeti nakon šest mjeseci od isteka propuštenog roka.

C. Nužnost odluke Suda Europske unije

Prema sudskoj praksi Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud, Njemačka) (presuda od 19. veljače 2009., 2 AZR 286/07), članak 4. četvrta rečenica KSchG-a nije primjenjiv u slučaju trudnoće o kojoj je poslodavac naknadno obaviješten, tako da propuštanje trotjednog roka iz članka 4. prve rečenice KSchG-a u skladu s člankom 7. KSchG-a dovodi do valjanosti otkaza unatoč posebnoj zaštiti od

otkaza u skladu s člankom 17. MuSchG-a, pod uvjetom da nije podnesen zahtjev za naknadno dopuštanje tužbe u skladu s člankom 5. KSchG-a.

Tužiteljica nije podnijela takav zahtjev, tako da bi tužbu trebalo odbiti bez daljnjega ako se odredbe članka 4. i 5. KSchG-a u ovom slučaju ne protive pravu Unije.

Vijeće koje upućuje zahtjev ima dvojbe u tom pogledu jer je Sud Europske unije u predmetu Pontin (C-63/08) odlučio da treba djelotvorno urediti mogućnosti podnošenja tužbe za trudnice.

U pogledu njemačkog prava na temelju toga zaključeno je da „posebni postupovni modaliteti, kao što je istodobno postojanje različitih rokova, koji svaki za sebe dovode do isključenja sudske zaštite, izjave koje se daju raznim subjektima (poslodavcu i radnom sudu), osobito kratki rokovi koji se još više skraćuju naknadnim stjecanjem informacija, kao i netransparentna postupovna pravila koja su sami stručnjaci ocijenili dvosmislenima, kao što je primjerice članak 4. četvrta rečenica KSchG-a, pretjerano” otežavaju „sudsku zaštitu za žene” [omissis] [pravna teorija]. Ta kritika nalazi se i u aktualnoj verziji Erfurter Kommentara [omissis] [pravna teorija].

Kad je riječ o ovom slučaju, valja navesti da se rokom za podnošenje tužbe iz članka 4. KSchG-a načelno nastoji zajamčiti pravna sigurnost poslodavca, ali uz određene iznimke koje proizlaze iz članka 5. KSchG-a. Isto tako, člankom 17. MuSchG-a posebna zaštita od otkaza načelno se dovodi u vezu sa saznanjem poslodavca o trudnoći, ali također uz sljedeće iznimke.

Ako se MuSchG-om koji je određen pravom Unije trudnici omogućuje da u određenim slučajevima istakne posebnu zaštitu od otkaza naknadnom obavijesću, čak i znatno nakon isteka trotjednog roka iz članka 4. KSchG-a i nakon isteka otkaznog roka, s obzirom na načelo djelotvorne sudske zaštite iz prava Unije nije jasno zašto bi dodatno trebala poštovati postupak iz članka 5. KSchG-a. Ako se radnica nakon isteka otkaznog roka obrati nekadašnjem poslodavcu i obavijesti ga da je prilikom dobivanja otkaza bila trudna, poslodavac to može shvatiti samo kao isticanje nevaljanosti otkazivanja njezina radnog odnosa.

U pravilu u skladu s člankom 4. KSchG-a poslodavac nije siguran prihvaća li otpušteni zaposlenik otkaz te bi u toj neizvjesnosti trebao biti samo kratko vrijeme. Suprotno tomu, u slučaju naknadne obavijesti o trudnoći, radnica već daje do znanja da se ne slaže s otkazom. Upućivanje na *ratio legis* članka 4. i 5. KSchG-a ovdje ne dolazi u obzir zbog čega je s aspekta prava Unije dvojbeno to da se i na te slučajeve primjenjuje zahtjev naknadnog dopuštanja tužbe koje je vezano za određeni rok, što se propisuje u skladu s jasnim tekstom odjeljka I. članka 5. stavka 2. KSchG-a (u verziji koja je na snazi od 2004.).

Mainz, 24. travnja 2023.

[omissis]