

Anonimizuota versija

Vertimas

C-284/23 – 1

Byla C-284/23

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2023 m. gegužės 2 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Arbeitsgericht Mainz (Vokietija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2023 m. balandžio 24 d.

Ieškovė:

TC

Atsakovė:

Įmonė *Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH*

<...>

ARBEITSGERICHT

MAINZ (MAINCO DARBO TEISMAS)

NUTARTIS

Byloje

TC

– ieškovė –

<...>

<...>

prieš

įmonę *Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH*, <...> Osthofenas

LT

– atsakovę –

<...>

<...>

Pagal SESV 267 straipsnį Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prašoma priimti prejudicinį sprendimą dėl klausimo, ar Vokietijos nacionalinės teisės nuostatos, įtvirtintos *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas, toliau – *KSchG*) 4 ir 5 straipsniuose, kuriuose numatyta, kad moteris, kuriai, kaip nėščiajai, taikoma speciali apsauga nuo atleidimo iš darbo, būtinai turi pareikšti ieškinį per jame nustatytą terminą, kad ši apsauga būtų išsaugota, yra suderinamos su 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

Bylos nagrinėjimas sustabdomas, kol Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims prejudicinį sprendimą šiuo klausimu <...>.

A. Pagrindinės bylos dalykas ir faktinės aplinkybės:

Ieškovė buvo įdarbinta pas atsakovę slaugytojos padėjėja nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. pagal terminuotą vienų metų darbo sutartį. Atsakovė 2022 m. spalio 6 d. raštu nutraukė šią darbo sutartį nuo 2022 m. spalio 21 d.

2022 m. lapkričio 9 d. buvo nustatytas 7 savaičių ieškovės nėštumas. Apie tai ji informavo atsakovę 2022 m. lapkričio 10 d.

2022 m. gruodžio 13 d. raštu ieškovė pateikė *Arbeitsgericht* „ieškinį dėl atleidimo iš darbo <...>, juo ieškovė ginčijo atleidimą iš darbo 2022 m. spalio 7 d. neatsižvelgiant į nėštumą“.

B. Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos

Mutterschutzgesetz (Motinystės apsaugos įstatymas, toliau – *MuSchG*) 17 straipsnyje nustatyta:

1. ¹Moters atleidimas iš darbo yra nepriimtinas:

1) nėštumo laikotarpiu,

2) iki keturių mėnesių po persileidimo, įvykusio po dvyliktos nėštumo savaitės, ir

3) iki jos apsaugos po gimdymo termino pabaigos, bet ne trumpiau kaip iki keturių mėnesių po gimdymo, jeigu darbdavys apie nėštumą, persileidimą po dvyliktos nėštumo savaitės arba gimdymą žino atleidimo iš darbo momentu arba jeigu apie tai darbdaviui pranešama per dvi savaites nuo pranešimo apie atleidimą gavimo.

²Šio termino praleidimas nėra laikomas pažeidimu, jei vėlavimas atsirado dėl priežasties, už kurią moteris nėra atsakinga, ir jei pranešimas pateikiamas

nedelsiant. ³Pirmas ir antras sakiniai *mutatis mutandis* taikomi parengiamosioms priemonėms, kurių darbdavys imasi siekdamas atleisti moterį iš darbo.

2. ¹Aukščiausioji federalinės žemės institucija, atsakinga už profesinę sveikatą ir saugą, arba jos paskirta institucija gali išimties tvarka paskelbti, kad nutraukti darbo sutartį leidžiama išimtiniais atvejais, nesusijusiais su moters būkle nėštumo laikotarpiu, po persileidimo po dvyliktos nėštumo savaitės arba po gimdymo. ²Pranešimas apie sutarties nutraukimą turi būti rašytinis ir jame turi būti nurodyta sutarties nutraukimo priežastis.

Kündigungsschutzgesetz (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas, toliau – *KSchG*) nustatyta:

KSchG 4 straipsnis. Kreipimasis į darbo teismą

¹Jei darbuotojas siekia įrodyti, kad darbo sutarties nutraukimas yra socialiai nepagrįstas arba teisiškai negaliojantis dėl kitų priežasčių, jis per tris savaites nuo rašytinio pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą gavimo dienos turi pateikti darbo teismui ieškinį dėl pripažinimo, kad darbo santykiai negali būti nutraukti pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą. ²2 straipsnyje nurodytu atveju ieškinyms pareiškiamas siekiant pripažinti, kad darbo sąlygų pakeitimas yra socialiai nepagrįstas arba teisiškai negaliojantis dėl kitų priežasčių. ³Jei darbuotojas pateikė skundą darbo tarybai (3 straipsnis), jis prie skundo prideda darbo tarybos nuomonę. ⁴Jeigu atleidimui iš darbo reikalingas valdžios institucijos sutikimas, terminas ieškiniumi darbo teisme pareikšti pradedamas skaičiuoti tik nuo tos dienos, kai darbuotojui pranešama apie valdžios institucijos sprendimą.

KSchG 5 straipsnis. Pavėluotai pateiktų ieškinių priėmimas

1. Jei darbuotojas negalėjo pareikšti ieškinio per tris savaites nuo rašytinio pranešimo apie atleidimą iš darbo gavimo dienos, nepaisant to, kad buvo imtasi visų pagrįstų atsargumo priemonių, darbuotojo prašymu ieškinyms turi būti priimtas vėliau. ²Tai taikoma ir tuo atveju, jei moteris apie savo nėštumą sužinojo dėl priežasties, už kurią ji nėra atsakinga, tik pasibaigus 4 straipsnio pirmame sakinyje nurodytam terminui.

2. ¹Kartu su prašymu pateikiamas ieškinio pareiškimas; jei ieškinyms jau pateiktas, jis turi būti nurodytas prašyme. ²Prašyme taip pat turi būti nurodytos faktinės aplinkybės, pagrindžiančios vėlesnį priėmimą, ir jų patikimumo užtikrinimo priemonės.

3. ¹Prašymas priimtinas tik per dvi savaites nuo aplinkybių, susijusių su kliūtimi, pašalinimo. ²Pasibaigus šešioms mėnesiams, skaičiuojant nuo praleisto termino pabaigos, prašymo pateikti nebegalima.

C. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prejudicinio sprendimo priėmimo būtinumas

Pagal *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) jurisprudenciją (2009 m. vasario 19 d. Sprendimas 2 AZR 286/07) *KSchG* 4 straipsnio ketvirtas sakinytis netaikomas tuo atveju, kai pranešimas apie nėštumą darbdaviui pateikiamas vėliau, todėl, nesilaikant *KSchG* 4 straipsnio pirmame sakinyje numatyto trijų savaičių termino, pagal *KSchG* 7 straipsnį darbo sutartis nutraukiama, nepaisant specialios apsaugos nuo atleidimo iš darbo pagal *MuSchG* 17 straipsnį nuostatos, išskyrus atvejus, kai pateikiamas prašymas dėl vėlesnio ieškinio priėmimo pagal *KSchG* 5 straipsnį.

Ieškovė tokio prašymo nepateikė, todėl ieškinys turėtų būti atmestas be papildomo svarstymo, jei *KSchG* 4 ir 5 straipsnių nuostatos šiuo atveju neprieštarautų Sąjungos teisei.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančio teismo kolegijai šiuo klausimu kyla abejonių, nes Europos Sąjungos Teisingumo Teismas Sprendime *Pontin* (C-63/08) konstatavo, kad nėščios moters ieškinio pateikimo galimybės turi būti veiksmingai reglamentuotos.

Remiantis tuo padaryta išvada, kad Vokietijos teisėje „ypatingos procesinės taisyklės, pavyzdžiui, skirtingų terminų taikymas, kurių kiekvienas panaikina teisinę apsaugą, pareiškimai skirtingoms institucijoms (darbdaviui ir darbo teismui), ypač trumpi terminai, kurie vėliau sužinojus tampa dar trumpesni, taip pat neskaidrios procesinės taisyklės, pavyzdžiui, *KSchG* 4 straipsnio ketvirtas sakinytis, kurį net ekspertai laiko klaidinančiu, pernelyg apsunkina moterų teisinę apsaugą“ <...> [literatūra]. Ši kritika taip pat pateikiama dabartiniame Erfurto komentare <...> [literatūra].

Nagrinėjamu atveju galima teigti, kad ieškinio pareiškimo terminu pagal *KSchG* 4 straipsnį iš esmės siekiama užtikrinti darbdaviui teisinį saugumą, tačiau su tam tikromis išimtimis, numatytomis *KSchG* 5 straipsnyje. *MuSchG* 17 straipsnyje speciali apsauga nuo atleidimo iš darbo taip pat iš esmės siejama su darbdavio informavimu apie nėštumą – tačiau taip pat su iš to kylančiomis išimtimis.

Jei pagal *MuSchG*, kuriuo įgyvendinamos Sąjungos teisės normos, nėščiai moteriai, esant atitinkamoms aplinkybėms, suteikiama galimybė pasinaudoti specialia apsauga nuo atleidimo iš darbo pateikiant pranešimą net ir daug vėliau nei pasibaigus *KSchG* 4 straipsnyje numatytam trijų savaičių terminui ir pasibaigus pranešime apie atleidimą iš darbo nurodytam terminui, tai, atsižvelgiant į Sąjungos teisėje įtvirtintą veiksmingos teisinės apsaugos principą, neaišku, kodėl ji turėtų papildomai laikytis *KSchG* 5 straipsnyje nustatytos tvarkos. Jei moteris kreipiasi į buvusį darbdavį pasibaigus pranešime apie atleidimą iš darbo nurodytam terminui ir praneša jam, kad pranešimo įteikimo momentu buvo nėščia, darbdavys tai gali suprasti tik taip, kad ji reikalauja pripažinti darbo santykių nutraukimą negaliojančiu.

Esant įprastam *KSchG* 4 straipsnyje numatytam atvejui, darbdavys nėra užtikrintas, ar atleidžiamas darbuotojas sutiks su atleidimu iš darbo, ir šis netikrumas turėtų trukti tik trumpą laiką. Kai pranešimas apie nėštumą pateikiamas vėliau, darbuotoja tokiu atveju jau leidžia suprasti, kad ji nesutinka su darbo sutarties nutraukimu. *KSchG* 4 ir 5 straipsnių *ratio legis* šiuo atveju netaikytinas, todėl šių bylų priskyrimas vėlesniam ieškinio priėmimui, kaip reikalaujama pagal aiškią *KSchG* 5 straipsnio antro sakinio (su pakeitimais, padarytais nuo 2004 m.) formuluotę, pagal Sąjungos teisę taip pat atrodo abejotinas.

Maincas, 2023 m. balandžio 24 d.

DARBINIS VERTINIMAS