

## Анонимизиран текст

Превод

C-284/23– 1

Дело C-284/23

### Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

2 май 2023 г.

Запитваща юрисдикция:

Arbeitsgericht Mainz (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

24 април 2023 г.

Ищца:

ТС

Ответник:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[...]

**ARBEITSGERICHT MAINZ (ТРУДОВ СЪД МАЙНЦ)**

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

По дело със страни

ТС

— ищца —

[...]

[...]

срещу

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

— ОТВЕТНИК —

[...]

[...]

На основание член 267 ДФЕС отправя до Съда на Европейския съюз преюдициално запитване дали германските национални разпоредби, залегнали в членове 4 и 5 от KSchG (Закон за защита срещу уволнение), съгласно които и бременната жена, ползваща се с особена защита срещу уволнение, трябва задължително да предяви иск в посочените в тях срокове, за да получи такава защита, са съвместими с Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО).

Спира разглеждането на делото до произнасянето на Съда на Европейския съюз по този въпрос [...].

А. Предмет и фактическа обстановка по главното производство:

Ищцата работи като санитарка от 1.8.2022 г. на основание сключен с ответника срочен трудов договор за срок от една година. С писмо от 6.10.2022 г. ответникът прекратява този договор, считано от 21.10.2022 г.

На 9.11.2022 г. се установява, че ищцата е бременна в седмата седмица. На 10.11.2022 г. тя съобщава това на ответника.

С писмо от 13.12.2022 г. тя предявява „индивидуален иск за отмяна на уволнение пред Arbeitsgericht (трудов съд) ..., тъй като на 7.10.2022 г. е уволнена, въпреки че е бременна“.

Б. Приложимо национално право

Член 17 от Mutterschutzgesetz (Закон за защита на майчинството, наричан по-нататък „MuSchG“) гласи:

(1) <sup>1</sup>Уволнението на жена е недопустимо

1. през периода на бременността,

2. до изтичането на четири месеца след претърпян спонтанен аборт след дванадесетата седмица от бременността и

3. до края на срока, през който се ползва със защита след раждането, но най-малко до изтичането на четири месеца след раждането, когато към момента на уволнението работодателят е знаел за бременността, за претърпяния

спонтанен аборт след дванадесетата седмица на бременността или за раждането или е бил уведомен за това в срок от две седмици от момента на връчването на известието за уволнение. <sup>2</sup>Пропускането на този срок не води до неблагоприятни последици, когато се дължи на причина, за която жената не отговаря, и уведомяването е незабавно. <sup>3</sup>Изречения 1 и 2 се прилагат *mutatis mutandis* за подготвителни действия на работодателя във връзка с уволнение на жената.

(2) <sup>1</sup>Компетентният върховен орган на провинцията по труда или определеният от него орган може в особени случаи, които не са свързани със състоянието на жената в периода на бременност, след претърпян спонтанен аборт след дванадесетата седмица на бременността или след раждането, по изключение да обяви уволнението за допустимо. <sup>2</sup>Известието за уволнение се изготвя в писмена форма и в него се посочва основанието за уволнението.

Наред с това Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнение, наричан по-нататък „KSchG“) предвижда:

Член 4 от KSchG Сезиране на трудовия съд

<sup>1</sup>Ако работник твърди, че уволнението му е социално необосновано или е правно недействително поради други причини, в срок от три седмици след връчване на писменото известие за уволнението той трябва да предяви пред трудовия съд иск за установяване, че трудовото правоотношение не е прекратено с уволнението. <sup>2</sup>В случая по член 2 трябва да се предяви иск за установяване, че промяната на условията на труд е социално необоснована или е правно недействителна поради други причини. <sup>3</sup>Ако работникът е подал възражение до съвета на представителите на работниците и служителите (член 3), към иска се прилага становището този съвет. <sup>4</sup>Ако за уволнението се изисква разрешението на орган, срокът за сезиране на трудовия съд не изтича, докато решението на органа не бъде съобщено на работника.

Член 5 Допускане на иск след изтичането на срока

(1) Ако, след като е бил уволнен, работникът е бил възпрепятстван да предяви иска си в срок от три седмици от получаване на писменото известие за уволнението, въпреки че е положил цялата дължима грижа, която разумно може да се очаква от него с оглед на обстоятелствата, по негова молба искът се допуска *a posteriori*. <sup>2</sup>Същото важи и когато по причина, за която не отговаря, жена е узнала, че е бременна едва след изтичането на предвидения в член 4, първо изречение срок.

(2) <sup>1</sup>Молбата трябва да бъде подадена заедно с предявяването на иска; ако искът вече е бил предявен, това се посочва в молбата. <sup>2</sup>В молбата се посочват също така обстоятелствата, обосноваващи допускането *a posteriori* на иска, и средствата за тяхното удостоверяване.

(3) <sup>1</sup>Молбата е допустима само ако е подадена в срок от две седмици след отпадане на пречката. <sup>2</sup>Не може да се подава молба след изтичане на шест месеца от края на пропуснатия срок.

## В. Наложителност от произнасяне на Съда на Европейския съюз

Съгласно практиката на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) (решение от 19 февруари 2009 г., 2 AZR 286/07) член 4, четвърто изречение от KSchG не се прилага в случай на бременност, за която работодателят е уведомен a posteriori, поради което пропускането на предвидения в член 4, първо изречение от KSchG триседмичен срок, въпреки специалната закрила срещу уволнение по член 17 от MuSchG, води до действителност на уволнението съгласно член 7 от KSchG, при условие че не е подадена молба за допускане a posteriori на иска по член 5 от KSchG.

Ищцата не е подала такава молба, следователно искът би трябвало да се отхвърли автоматично, ако в този случай разпоредбите на членове 4 и 5 от KSchG не противоречат на европейското право.

Настоящият съдебен състав има съмнения в това отношение, тъй като по дело Pontin (C-63/08, ECLI:EU:C:2009:666) Съдът на Европейския съюз е постановил, че възможностите за предявяване на иск на бременни жени трябва да бъдат ефективно уредени.

От това за германското право е направен изводът, че „особените процесуални правила, като паралелното съществуване на различни срокове, водещи съответно до изключване на правната защита, изявленията пред различни органи (работодател и трудов съд), извънредно кратките срокове, които се скъсяват още повече поради по-късното им узнаване, както и непрозрачните процесуални правила, които дори експертите считат за неясни, като например член 4, четвърто изречение от KSchG, затрудняват прекомерно правната защита на жените“ [...] [правна литература]. Тази критика е подета и в последното издание на Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (сборник с коментари на най-важните германски трудови закони) [...] [правна литература].

Отнесено към конкретния случай, може да се посочи, че предвиденият в член 4 от KSchG срок за предявяване на иска по принцип има за цел да гарантира правна сигурност за работодателя при спазване обаче на някои изключения, произтичащи от член 5 от KSchG. Член 17 от MuSchG също принципно обвързва особената защита срещу уволнение с узнаването за бременността от работодателя, макар и с последващите изключения.

Когато MuSchG, чиито разпоредби се определят от правото на Съюза, дава възможност на бременна жена при съответни условия да потърси специалната за такива случаи закрила срещу уволнение чрез уведомяване a posteriori доста след изтичането на предвидения в член 4 от KSchG

триседмичен срок и след изтичането на срока на предизвестие, не става ясно — с оглед на установения в правото на Съюза принцип на ефективна правна защита — защо наред с това тя трябва да спазва процедурата, предвидена в член 5 от KSchG. Ако след изтичане на срока на предизвестие жена се обърне към бившия си работодател и му съобщи, че към момента на решението за уволнение е била бременна, разбирането на работодателя не може да бъде друго, освен че тя твърди недействителност на уволнението си.

По правило в случая на член 4 от KSchG за работодателя не е известно дали уволненият работник приема уволнението си, и той не трябва да бъде оставян в тази неизвестност дълго време. Като обаче му съобщава a posteriori, че е бременна, работничката вече дава ясно да се разбере, че не приема уволнението си. В този случай не се прилага ratio legis на членове 4 и 5 от KSchG, поради което задължителното и в такива случаи спазване на изисквания преклузивен срок за допускане a posteriori на иска съгласно ясната формулировка на член 5, първа алинея, второ изречение от KSchG (в редакцията му от 2004 г.) изглежда съмнително от гледна точка на европейското право.

Майнц, 24.4.2023 г.

[...]

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ