

Anonymizované znění

Překlad

C-284/23 – 1

Věc C-284/23

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

2. května 2023

Předkládající soud:

Arbeitsgericht Mainz (Německo)

Datum předkládacího rozhodnutí:

24. dubna 2023

Žalobkyně:

TC

Žalovaná:

Společnost Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT

MAINZ (pracovní soud v Mohuči)

USNESENÍ

Ve věci

TC

- žalobkyně –

[omissis]

[omissis]

proti

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

- žalované -

[omissis]

[omissis]

Soudnímu dvoru Evropské unie se na základě článku 267 SFEU předkládá žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, zda jsou vnitrostátní německá ustanovení § 4 a § 5 Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před výpovědí, dále jen „KSchG“), podle nichž musí těhotná žena, která jako taková požívá zvláštní ochrany před výpovědí, pro zachování této ochrany nutně podat žalobu ve lhůtě uvedené v těchto ustanoveních, slučitelná se směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Řízení se přerušuje do vydání rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie o této předběžné otázce [omissis].

A. Předmět a skutkové okolnosti původního řízení:

Žalobkyně byla od 1. srpna 2022 zaměstnána u žalované jako pomocná pečovatelka na základě pracovní smlouvy sjednané na dobu jednoho roku. Žalovaná vypověděla tuto smlouvu dopisem ze dne 6. října 2022 k datu 21. října 2022.

Dne 9. listopadu 2022 žalobkyně zjistila, že je v sedmém týdnu těhotenství. Žalované tuto skutečnost oznámila dne 10. listopadu 2022.

Dopisem ze dne 13. prosince 2022 podala k Arbeitsgericht (pracovní soud) „Žalobu na ochranu před výpovědí [...] z důvodu, že jí byla dne 7. října 2022 dána výpověď navzdory existenci těhotenství“.

B. Relevantní ustanovení vnitrostátního práva

Ustanovení § 17 Mutterschutzgesetz (zákon na ochranu matek, dále jen „MuSchG“) zní:

(1) ¹Výpověď ženy je nepřipustná

1. během jejího těhotenství,

2. do uplynutí období čtyř měsíců po potratu po dvanáctém týdnu těhotenství a

3. do konce jejího chráněného období po porodu, přinejmenším ovšem do uplynutí čtyř měsíců po porodu, pokud je zaměstnavateli k datu výpovědi těhotenství, potratu po dvanáctém týdnu těhotenství nebo porod znám nebo pokud je o něm informován ve lhůtě dvou týdnů po obdržení výpovědi. ²Překročení této lhůty není na závadu, pokud žena neodpovídá za důvod tohoto překročení a sdělení je neprodleně doplněno. ³První a druhá věta platí obdobně pro přípravná opatření přijatá zaměstnavatelem ohledně výpovědi ženy.

(2) ¹Nejvyšší zemský orgán příslušný pro ochranu zaměstnanců nebo jím určený subjekt může v mimořádných případech, které nesouvisí se stavem ženy v těhotenství, po potratu po dvanáctém týdnu těhotenství nebo po porodu, výjimečně prohlásit výpověď za přípustnou. ²Výpověď musí mít písemnou podobu a uvádět důvod výpovědi.

Kromě toho KSchG stanoví

§ 4 KSchG Podání žaloby k pracovnímu soudu

¹Má-li zaměstnanec za to, že výpověď je sociálně nespravedlivá nebo z jiných důvodů právně neplatná, musí ve lhůtě tří týdnů po obdržení písemné výpovědi podat k pracovnímu soudu žalobu na určení, že pracovní poměr nebyl výpovědí ukončen. ²V případě § 2 musí být podána žaloba na určení, že změna pracovních podmínek je sociálně nespravedlivá nebo z jiných důvodů právně neplatná. ³V případě, že zaměstnanec podal námitku k podnikové radě (§ 3), přiloží k žalobě stanovisko podnikové rady. ⁴Je-li pro výpověď zapotřebí souhlas státního orgánu, začíná lhůta pro podání žaloby k pracovnímu soudu běžet až od oznámení rozhodnutí státního orgánu zaměstnanci.

§ 5 Přípustnost opožděných žalob

(1) V případě, že zaměstnanec po výpovědi nemohl navzdory vynaložení veškeré péče, kterou od něj lze podle okolností spravedlivě požadovat, podat žalobu ve lhůtě tří týdnů po obdržení písemné výpovědi, musí být žaloba na jeho žádost připuštěna dodatečně. ²Totéž platí v případě, že se žena o svém těhotenství dozví z důvodu, za nějž není odpovědná, až po uplynutí lhůty stanovené v § 4 první větě.

(2) ¹Žádost musí být spojena s podáním žaloby; pokud již byla žaloba podána, je nezbytné tuto skutečnost v žádosti uvést. ²V žádosti musí být dále uvedeny důvody pro dodatečné připuštění a prostředky, které tyto důvody dokládají.

(3) ¹Podání žádosti je přípustné pouze ve lhůtě dvou týdnů po odstranění překážky. ²Po uplynutí šesti měsíců, počínaje koncem zmeškané lhůty, již není možné žádost podat.

C. Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie

Podle judikatury Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) (rozsudek ze dne 19. února 2009, 2 AZR 286/07) se § 4 čtvrtá věta KSchG v případě těhotenství následně oznámeného zaměstnavateli nepoužije, takže zmeškání třítydenní lhůty stanovené v § 4 první větě KSchG podle § 7 KSchG vede navzdory mimořádné ochraně před výpovědí podle § 17 MuSchG k účinnosti výpovědi, není-li podána žádost o dodatečné připuštění podle § 5 KSchG.

Žalobkyně takovouto žádost nepodala, žaloba by tedy musela být zamítnuta, pokud ustanovení § 4 a § 5 KSchG v tomto případě neporušují evropské právo.

Předkládající senát má v tomto ohledu pochybnosti, protože Soudní dvůr Evropské unie ve věci Pontin (C-63/08) rozhodl, že možnosti podání žaloby musí být u těhotné ženy upraveny účinně.

Pro německé právo z toho bylo dovozeno, že „zvláštní procesní pravidla, jako je současná platnost několika různých lhůt, z nichž každá sama o sobě vede k vyloučení právní ochrany, prohlášení vůči různým subjektům (zaměstnavatel a pracovní soud), obzvláště krátké a při pozdějším vlastním zjištění dále se zkracující lhůty, jakož i netransparentní pravidla, která jsou dokonce i odborníky hodnocena jako nesrozumitelná, jako např. § 4 čtvrtá věta KSchG, právní ochranu žen nadměrně“ ztěžují [omissis] [literatura]. Tato kritika je uvedena rovněž v aktuálním vydání „Erfurter Kommentar“ [omissis] [literatura].

Ve vztahu k projednávané věci lze uvést, že lhůta pro podání žaloby stanovená v § 4 KSchG má zaměstnavateli zásadně poskytnout právní jistotu, ovšem s určitými výjimkami, které vyplývají z § 5 KSchG. Ustanovení § 17 MuSchG dále spojuje zvláštní ochranu před výpovědí zásadně s povědomím zaměstnavatele o těhotenství – ovšem rovněž s následnými výjimkami.

Přiznává-li MuSchG, který vychází z evropského práva, těhotné ženě možnost, aby se za určité situace dokonce dlouho po uplynutí třítydenní lhůty stanovené v § 4 KSchG a po uplynutí výpovědní lhůty domáhala své mimořádné ochrany před výpovědí dodatečným sdělením, není – s ohledem na zásadu účinné právní ochrany stanovenou unijním právem – zjevné, proč má navíc dodržovat postup podle § 5 KSchG. Pokud se žena po uplynutí výpovědní lhůty obrátí na svého bývalého zaměstnavatele a oznámí mu, že při podání výpovědi byla těhotná, nemůže to zaměstnanec chápat jinak, než se se domáhá neplatnosti výpovědi svého pracovního poměru.

V obvyklém případě podle § 4 KSchG nemá zaměstnavatel jistotu, zda vypovězený zaměstnanec výpověď přijímá, a této nejistotě má být vystaven pouze krátkou dobu. Při dodatečném oznámení těhotenství naproti tomu zaměstnankyně již dává na srozuměnou, že výpověď nepřijímá. Ratio legis § 4 a § 5 KSchG zde neplatí, z tohoto důvodu lze pochybovat o slučitelnosti ustanovení § 5 I 2 KSchG (ve znění od roku 2004), které podle svého jednoznačného znění vyžaduje i

v těchto případech dodržení požadavku přípuštění žaloby v určité lhůtě, s evropským právem.

V Mohuči, dne 24. dubna 2023

[*omissis*]

PRACOVNÍ DOKUMENT