

Anonimizált változat

Fordítás

C-284/23 – 1

C-284/23. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2023. május 2.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Arbeitsgericht Mainz (Németország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2023. április 24.

Felperes:

TC

Alperes:

Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[omissis]

ARBEITSGERICHT MAINZ

(MAINZI MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG, NÉMETORSZÁG)

VÉGZÉS

A

TC

– felperes–

[omissis]

[omissis]

és

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

– alperes –

között folyamatban lévő perben

[omissis]

[omissis]

A bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjeszt az Európai Unió Bírósága elé az EUMSZ 267. cikk alapján abban a kérdésben, hogy összeegyeztethetők-e a KSchG (Kündigungsschutzgesetz [(a felmondással szembeni védelemről szóló törvény)]) 4. és 5. §-ának német nemzeti rendelkezései – amelyek szerint a várandósként a felmondással szemben különleges védelmet élvező nőnek e védelem fenntartása érdekében az ott meghatározott határidőn belül keresetet kell benyújtania – a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EKG tanácsi irányelvvel (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).

A bíróság az eljárást az Európai Unió Bíróságának az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről hozott döntéséig felfüggeszti.

A. Az alapeljárás tárgya és tényállása

Az alperes a felperest 2022. augusztus 1-jétől egy évre szóló, határozott idejű munkaszerződés alapján segédápolónőként alkalmazta. Az alperes ezt a szerződést a 2022. október 6-i levelében 2022. október 21-i hatállyal felmondta.

2022. november 9-én a felperesnél a hetedik hétben lévő terhességet állapítottak meg. Erről 2022. november 10-én tájékoztatta az alperest.

A 2022. december 13-i beadványában „felmondási védelem ideje alatt történt felmondás okán keresetet nyújtott be” az Arbeitsgerichthez (munkaügyi bírósághoz) „[...] a fennálló terhesség ellenére történt 2022. október 7-i felmondás miatt”.

B. A nemzeti jog vonatkozó rendelkezései

A Mutterschutzgesetz (az anyaság védelméről szóló törvény, a továbbiakban: MuSchG) 17. §-a a következőképpen rendelkezik:

(1) ¹A nő munkaviszonya felmondással nem szüntethető meg

1. a terhessége alatt,

2

2. a terhesség tizenkettedik hetét követő vetélést követő négy hónap elteltéig, és

3. a szülést követő védelmi idő végéig, de legalább a szülést követő négy hónap elteltéig, ha a munkáltatónak a felmondás időpontjában tudomása van a terhességről, a terhesség tizenkettedik hetét követő vetélésről vagy a szülésről, vagy ha a felmondás kézhezvételét követő két héten belül bejelentik ezt a munkáltatónak. ²A határidő túllépése nem bír jelentőséggel, ha a késelem a nőnek fel nem róható okból következik be, és a bejelentést késelem nélkül pótolja. ³Az első és második mondatot értelemszerűen kell alkalmazni a munkáltató által a nő elbocsátása céljából tett előkészítő intézkedésekre.

(2) ¹A munkavédelemért felelős legfőbb tartományi hatóság vagy az általa kijelölt szerv kivételes esetben a nő terhességével, a terhesség tizenkettedik hetét követő vetéléssel vagy a szüléssel össze nem függő különleges esetekben elfogadhatónak nyilváníthatja a felmondást. ²A felmondásnak írásban kell történnie, és a munkáltató köteles a felmondását megindokolni.

A felmondással szembeni védelemről szóló törvény (KSchG) ezen túlmenően a következőket írja elő:

KSchG 4. §-a A munkaügyi bírósághoz fordulás

¹Ha a munkavállaló arra hivatkozik, hogy az elbocsátás szociális szempontból indokolatlan vagy más okból jogilag érvénytelen, akkor az írásbeli felmondás kézhezvételétől számított három héten belül keresetet kell benyújtania a munkaügyi bírósághoz annak megállapítása érdekében, hogy a munkaviszony a felmondással nem szűnt meg. ²A 2. § szerinti esetben a keresetet annak megállapítása iránt kell megindítani, hogy a foglalkoztatási feltételek módosítása szociális szempontból indokolatlan vagy egyéb okból jogilag érvénytelen. ³Ha a munkavállaló kifogást nyújtott be az üzemi tanácshoz (3. §), a panaszhoz csatolnia kell az üzemi tanács állásfoglalását. ⁴Amennyiben a felmondáshoz hatósági hozzájárulás szükséges, a munkaügyi bíróság előtti keresetindítás határideje a hatóság határozatának a munkavállalóval való közlésével kezdődik.

5. § Elkésett keresetek befogadása

(1) Amennyiben a felmondás közlését követően a munkavállaló az írásbeli felmondási értesítés kézhezvételétől számított három héten belül az adott helyzetben tőle elvárható gondosság ellenére akadályoztatva volt a keresetindításban, a munkavállaló kérelmére a keresetet utólagosan be kell fogadni. ²Ez vonatkozik arra az esetre is, ha a nő a terhességéről neki fel nem róható okból csak a 4. § első mondatában foglalt határidő lejártá után szerzett tudomást.

(2) ¹A kérelmet egyesíteni keresetindítással; ha a keresetlevelet már benyújtották, a kérelemben hivatkozni kell rá. ²A kérelemben tartalmaznia kell az

utólagos befogadást indokoló tényeket és az azok valószínűsítésére szolgáló eszközöket is.

(3) ¹A kérelem csak az akadály elhárítását követő két héten belül fogadható be. ²Az elmulasztott határidő végétől számított hat hónap elteltével a kérelem már nem nyújtható be.

C. Az Európai Unió Bírósága döntésének szükségessége

A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) ítélkezési gyakorlata szerint (2009. február 19-i ítélet, 2 AZR 286/07) a KSchG 4. §-ának negyedik mondata nem alkalmazható a munkáltatónak utólag bejelentett terhesség esetén, így a KSchG 4. §-ának első mondatába foglalt háromhetes határidő elmulasztása a KSchG 7. §-a alapján – a MuSchG 17. §-a szerinti, felmondással szembeni különleges védelem ellenére – a felmondás hatályosulását eredményezi, kivéve, ha a KSchG 5. §-a alapján benyújtásra kerül az utólagos befogadás iránti kérelem.

A felperes nem terjesztett elő ilyen kérelmet, így a keresetet minden további nélkül el kellene utasítani, ha a KSchG 4. és 5. §-ának a rendelkezései ebben az esetben nem sértik az európai jogot.

A kérdést előterjesztő bírósági tanácsnak kétségei vannak ezzel kapcsolatban, mivel az Európai Unió Bírósága a Pontin ügyben (C-63/08) úgy határozott, hogy hatékonyan kell szabályozni a terhes nők keresetindítási lehetőségeit.

Ebből a német jogra vonatkozóan azt a következtetést vonták le, hogy „a nők jogvédelmét túlzottan megnehezítik a sajátos eljárási módok, mint például a különböző határidők egymás mellettsége, amelyek mindegyike a jogvédelem kizárásához vezet, a különböző címzettekhez (a munkáltatóhoz és a munkaügyi bírósághoz) intézendő nyilatkozatok, a különösen rövid határidők, amelyeket a későbbi saját tudomásra jutás tovább rövidít, valamint a nem átlátható és még a szakértők által is félreérthetőnek tartott eljárási szabályok, mint például a KSchG 4. §-ának negyedik mondata” [omissis] [szakirodalom]. Ezt a kritikát a jelenlegi Erfurter Kommentar is átveszi [omissis] [szakirodalom].

A jelen ügyre vonatkoztatva kijelenthető, hogy a KSchG 4. §-a szerinti keresetindítási határidő alapvetően a munkáltató jogbiztonságának megteremtését célozza, azonban bizonyos, a KSchG 5. §-ából eredő kivételekkel. Hasonlóképpen, a MuSchG 17. §-a a felmondással szembeni különleges védelmet elvileg a munkáltatónak a terhességről való tudomásához köti – az követően azonban ugyancsak kivételeket sorol fel.

Ha az európai jog által meghatározott MuSchG lehetővé teszi a terhes nő számára, hogy megfelelő konstellációban jóval a KSchG 4. §-ában foglalt háromhetes határidő lejártá után és a felmondási idő lejártá után utólagos értesítéssel érvényesítse a felmondással szembeni különleges védelmét, akkor – tekintettel a

hatékony jogvédelem európai jogi elvére – nem érthető, hogy miért kellene a KSchG 5. §-ában foglalt eljárásnak is eleget tennie. Amennyiben egy nő a felmondási idő lejártá után megkeresi korábbi munkáltatóját, és közli vele, hogy a felmondáskor terhes volt, a munkáltató ezt nem értelmezheti másként, mint hogy a nő a munkaviszonya megszüntetésének érvénytelenségét érvényesíti.

A KSchG 4. §-ának alapesetében a munkáltató bizonytalan a tekintetben, hogy az elbocsátott munkavállaló elfogadja-e a felmondást, és a munkáltató csak rövid ideig maradhat ebben a bizonytalanságban. Ezzel szemben a terhesség utólagos bejelentése esetén a munkavállaló már jelzi, hogy nem fogadja el a felmondást. A KSchG 4. és 5. §-ainak *ratio legis*-e itt nem érvényesül, ezért ezeknek az eseteknek a KSchG (2004-től hatályos) 5. §-a (1) bekezdésének második mondatában látható egyértelmű megfogalmazás által megkövetelt, határidőhöz kötött utólagos keresetbefogadás követelményének való alávetése az európai jog szerint kérdésesnek tűnik.

Mainz, 2023. április 24.

[omissis]

MUNKADOKUMENTUM