



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 27 czerwca 2024 r. \*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią – Dyrektywa 92/85/EWG – Zakaz zwolnienia z pracy – Pracownica, która dowiedziała się o ciąży po upływie terminu na odwołanie się od wypowiedzenia – Możliwość złożenia takiego odwołania uzależniona od złożenia w ciągu dwóch tygodni wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie – Prawo do skutecznej ochrony sądowej – Zasada skuteczności

W sprawie C-284/23

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht Mainz (sąd pracy w Moguncji, Niemcy) postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 maja 2023 r., w postępowaniu:

**TC**

przeciwko

**Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH,**

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: F. Biltgen, prezes izby, N. Wahl i M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH – I. Michalis, Rechtsanwalt,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann, D. Recchia i E. Schmidt, w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: niemiecki.

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,  
wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992, L 348, s. 1).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy TC a spółką Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH (zwaną dalej „Haus Jacobus”), spółką prawa niemieckiego zarządzającą zakładem opieki nad osobami starszymi, w przedmiocie zwolnienia TC, która w dniu owego zwolnienia była w ciąży.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Zgodnie z art. 2 lit. a) dyrektywy 92/85 określenie „pracownica w ciąży” oznacza „pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową”.
- 4 Artykuł 10 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz zwolnienia z pracy”, stanowi:  
  
„W celu zagwarantowania pracownikom określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:  
  
1) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;  
  
2) jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;  
  
3) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1”.
- 5 Artykuł 12 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Ochrona prawna”, stanowi:  
  
„Państwa członkowskie przyjmują w ich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim pracownikom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed

sądem (i/lub, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką), po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami”.

### ***Prawo niemieckie***

- 6 Paragraf 17 Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz) [ustawy o ochronie matek pracujących zawodowo, kształcących się lub studiujących (ustawy o ochronie macierzyństwa)] z dnia 23 maja 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 1228, zwanej dalej „MuSchG”), zatytułowany „Zakaz zwolnienia”, brzmi następująco:

„1. Zwolnienie kobiety z pracy jest niedopuszczalne:

- 1) podczas ciąży,
- 2) do upływu czterech miesięcy od poronienia, które nastąpiło po dwunastym tygodniu ciąży, oraz
- 3) do końca okresu ochronnego po porodzie, ale co najmniej do upływu czterech miesięcy po porodzie,

jeżeli w momencie wypowiedzenia pracodawca wie o ciąży, poronieniu, które nastąpiło po dwunastym tygodniu ciąży, lub porodzie, bądź jeśli zostanie o tym powiadomiony przez zainteresowaną w ciągu dwóch tygodni od doręczenia wypowiedzenia. Przekroczenie tego terminu jest bez znaczenia, jeśli wynika ono z przyczyny, za którą kobieta nie ponosi odpowiedzialności, a powiadomienie pracodawcy nastąpi niezwłocznie. Zdania pierwsze i drugie stosuje się odpowiednio do środków przygotowawczych podejmowanych przez pracodawcę w celu rozwiązania stosunku pracy z kobietą.

2. Najwyższy organ kraju związkowego odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy lub wyznaczony przez niego organ mogą wyjątkowo uznać wypowiedzenie za dopuszczalne w szczególnych przypadkach, które nie są związane ze stanem kobiety w czasie ciąży, po poronieniu, które nastąpiło po dwunastym tygodniu ciąży, lub po porodzie. Wypowiedzenie musi być dokonane na piśmie i zawierać powód wypowiedzenia.

[...]”.

- 7 Kündigungsschutzgesetz (ustawa o ochronie pracowników przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę) z dnia 25 sierpnia 1969 r. (BGBl 1969 I, s. 1317), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwana dalej „KSchG”), w § 4, zatytułowanym „Odwołanie się do [Arbeitsgericht (sądu pracy, Niemcy)]”, stanowi:

„Jeżeli pracownik zamierza zakwestionować zwolnienie, ponieważ jest ono społecznie nieuzasadnione lub z innych powodów prawnie bezskuteczne, w ciągu trzech tygodni od doręczenia wypowiedzenia na piśmie musi wnieść powództwo do [Arbeitsgericht (sądu pracy)] o stwierdzenie, że wypowiedzenie nie zakończyło stosunku pracy. W przypadku § 2 powództwo wnosi się o ustalenie, że zmiana warunków zatrudnienia jest społecznie nieuzasadniona lub z innych przyczyn prawnie bezskuteczna. Jeżeli pracownik wniósł sprzeciw do rady zakładowej (§ 3), do pozwu załącza opinię rady zakładowej. W zakresie, w jakim wypowiedzenie umowy wymaga zgody określonego organu, bieg terminu na złożenie odwołania do [Arbeitsgericht (sądu pracy)] rozpoczyna się dopiero w momencie powiadomienia pracownika o decyzji tego organu”.

8 Paragraf 5 KSchG, zatytułowany „Dopuszczalność powództwa wniesionego po terminie”, stanowi:

„1. Jeżeli po otrzymaniu wypowiedzenia pracownik pomimo dołożenia wszelkich zasadnych w danych okolicznościach starań nie mógł wnieść powództwa w ciągu trzech tygodni od doręczenia wypowiedzenia na piśmie, to powództwo zostaje dopuszczone, na jego wniosek, w terminie późniejszym. To samo ma zastosowanie, jeżeli z przyczyny, za którą kobieta nie ponosi odpowiedzialności, dowiedziała się ona o ciąży dopiero po upływie terminu określonego w § 4 zdanie pierwsze.

2. Wniosek załącza się do pozwu; jeżeli pozew został już złożony, dokonuje się do niego odniesienia we wniosku. Wniosek zawiera również informacje o okolicznościach uzasadniających późniejsze dopuszczenie powództwa oraz o sposobach ich uwiarygodnienia.

3. Wniosek jest dopuszczalny, jeśli zostanie złożony w ciągu dwóch tygodni od ustania przeszkody uniemożliwiającej wniesienie powództwa. Po upływie sześciu miesięcy, licząc od końca niedochowanego terminu, złożenie wniosku nie jest już możliwe.

[...]”.

9 Paragraf 7 KSchG, zatytułowany „Skuteczność wypowiedzenia”, stanowi:

„Jeżeli bezskuteczność wypowiedzenia nie zostanie podniesiona we właściwym terminie (§ 4 zdanie pierwsze, §§ 5 i 6), wypowiedzenie uznaje się za od początku skuteczne [...]”.

### **Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne**

10 TC była zatrudniona przez Haus Jacobus od dnia 1 sierpnia 2022 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na jeden rok w charakterze członka pomocniczego personelu medycznego.

11 Pismem z dnia 6 października 2022 r. Haus Jacobus wypowiedział TC umowę ze skutkiem na dzień 21 października 2022 r.

12 W dniu 9 listopada 2022 r. badanie lekarskie wykazało, że TC jest w siódmym tygodniu ciąży. Poinformowała ona o tym fakcie Haus Jacobus w dniu 10 listopada 2022 r.

13 Pismem z dnia 13 grudnia 2022 r. TC odwołała się od wypowiedzenia do Arbeitsgericht Mainz (sądu pracy w Moguncji, Niemcy), który jest sądem odsyłającym, ze względu na to, że w dniu wypowiedzenia była w ciąży.

14 Sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z orzecznictwem Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy) § 4 zdanie czwarte KSchG, który przewiduje, że w przypadku gdy wypowiedzenie umowy wymaga zgody określonego organu, bieg terminu na odwołanie się do Arbeitsgericht (sądu pracy) rozpoczyna się dopiero od momentu powiadomienia pracownika o decyzji tego organu, nie ma zastosowania, jeżeli pracodawcę poinformowano o ciąży po wypowiedzeniu umowy, zatem zgodnie z § 7 KSchG wypowiedzenie uznaje się za skuteczne po upływie trzytygodniowego terminu przewidzianego w § 4 zdanie pierwsze tej ustawy, i to pomimo szczególnej ochrony przed zwolnieniem przewidzianej w § 17 MuSchG, chyba że złożono wniosek o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie zgodnie z § 5 KSchG.

- 15 Zatem ponieważ TC nie złożyła takiego wniosku, należałoby zgodnie z przepisami KSchG odrzucić powództwo. Jednak sąd odsyłający żywi wątpliwości co do zgodności tych przepisów z prawem Unii, w szczególności w świetle wyroku z dnia 29 października 2009 r., Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666, zwanego dalej „wyrokiem Pontin”), w którym Trybunał orzekł, że przysługujące kobiecie w ciąży środki odwoławcze muszą być uregulowane z poszanowaniem zasady skuteczności.
- 16 W tym względzie sąd odsyłający wskazuje, po pierwsze, że zgodnie z częścią doktryny niemieckiej przepisy krajowe będące przedmiotem postępowania głównego nadmiernie utrudniają ochronę prawną kobiet w ciąży ze względu na współistnienie różnych, szczególnie krótkich terminów, z których każdy może prowadzić do wyłączenia ochrony przed zwolnieniem, tym krótszych, jeżeli zainteresowana dowie się o swojej ciąży dopiero po wypowiedzeniu, lub też ze względu na obowiązki, które musi wypełnić czy to wobec pracodawcy, czy to wobec Arbeitsgericht (sądu pracy).
- 17 Sąd odsyłający twierdzi, po drugie, że § 17 MuSchG pozwala pracownicy w ciąży, zgodnie z prawem Unii, powołać się na szczególną ochronę przed zwolnieniem, gdy informuje ona pracodawcę o swojej ciąży po wypowiedzeniu, w tym po upływie trzytygodniowego terminu na jego zakwestionowanie, przewidzianego w § 4 KSchG, i dwutygodniowego terminu, o którym mowa w § 17 MuSchG. W tej sytuacji sąd odsyłający uważa, że nic nie wydaje się uzasadniać, w świetle zasady skutecznej ochrony sądowej praw wywodzonych przez jednostki z prawa Unii, obowiązku przestrzegania przez pracownicę w ciąży procedury przewidzianej w § 5 KSchG w celu dopuszczenia wniesionego przez nią środka zaskarżenia. Jeżeli bowiem pracownica poinformuje byłego pracodawcę po upływie wspomnianego dwutygodniowego okresu, że w momencie wypowiedzenia była w ciąży, nie może to być rozumiane przez pracodawcę inaczej niż jako podniesienie przez nią bezskuteczności tego wypowiedzenia.
- 18 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Mainz (sąd pracy w Moguncji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„[...] [c]zy niemieckie uregulowanie krajowe z §§ 4 i 5 [KSchG], zgodnie z którym kobieta korzystająca ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem jako kobieta w ciąży musi koniecznie wnieść powództwo w terminach tam unormowanych, aby zachować tę ochronę, jest zgodn[e] z [dyrektywą 92/85?]”.

### **W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

- 19 Haus Jacobus twierdzi, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny, ponieważ odpowiedź na przedłożone pytanie nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu będącego przedmiotem postępowania głównego.
- 20 Spółka ta wskazuje, po pierwsze, że poprzez to pytanie sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy pracownica w ciąży ma obowiązek skorzystania ze środka odwoławczego przewidzianego w prawie krajowym – w niniejszej sprawie środka przewidzianego w § 5 KSchG – aby dochodzić praw przyznanych jej w dyrektywie 92/85. Tymczasem odpowiedź na to pytanie wynika bezpośrednio z art. 12 tej dyrektywy, który stanowi, że wszystkie pracownice, pokrzywdzone ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z tej dyrektywy, muszą dochodzić swoich praw z wykorzystaniem środków odwoławczych przewidzianych w prawie krajowym.

- 21 Po drugie, ponieważ pracownica, której dotyczy postępowanie główne, nie złożyła wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie w rozumieniu § 5 KSchG, nie jest zdaniem spółki konieczne – do celów rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym – badanie przedłożonego pytania, dotyczącego skuteczności środka odwoławczego przewidzianego w tym paragrafie.
- 22 Po trzecie, stanowisko sądu odsyłającego, zgodnie z którym państwa członkowskie są zobowiązane do umożliwienia każdej pracownicy w ciąży powołania się na zarzut niewypełnienia zobowiązań wynikających z dyrektywy 92/85 bez uprzedniego skorzystania z krajowego środka odwoławczego takiego jak środek przewidziany w § 5 KSchG, wykracza zdaniem spółki poza ochronę przewidzianą w art. 10 pkt 3 i art. 12 tej dyrektywy.
- 23 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który musi przyjąć na siebie odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i ocena znaczenia przedstawionych Trybunałowi pytań. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 9 marca 2023 r., Vapo Atlantic, C-604/21, EU:C:2023:175, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 24 W niniejszej sprawie należy, po pierwsze, wskazać, że argumenty Haus Jacobus wymienione w pkt 20 i 22 niniejszego wyroku odnoszą się do istoty przedłożonego pytania, a nie do dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Ponadto podnoszony oczywisty charakter odpowiedzi na to pytanie nie może uzasadniać stwierdzenia niedopuszczalności. Nawet bowiem gdyby chodziło o pytanie, na które odpowiedź zdaniem jednej ze stron w postępowaniu głównym nie budzi żadnych racjonalnych wątpliwości, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawierający takie pytanie nie staje się niedopuszczalny (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2023 r., Vapo Atlantic, C-604/21, EU:C:2023:175, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 Po drugie, co się tyczy argumentu wspomnianego w pkt 21 niniejszego wyroku, należy stwierdzić, że przedłożone pytanie dotyczy nie skuteczności środka odwoławczego przewidzianego w § 5 KSchG, lecz kwestii, czy obowiązek wykorzystania takiego środka odwoławczego w celu dochodzenia praw przyznanych w dyrektywie 92/85 jest zgodny z wymogami wynikającymi z zasady skuteczności.
- 26 Wynika stąd, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

- 27 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 10 i 12 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi pracownica w ciąży, która dowiedziała się o ciąży dopiero po upływie terminu przewidzianego na odwołanie się od wypowiedzenia, może skutecznie złożyć takie odwołanie tylko wtedy, gdy w terminie dwóch tygodni wystąpi z wnioskiem o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie.

- 28 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne środki zakazujące zwalniania pracowników w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1 tej dyrektywy, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę.
- 29 Zgodnie z art. 12 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie zobowiązane są również przyjąć w swoich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim pracownikom pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z tej dyrektywy, włączając w to zobowiązania wynikające z jej art. 10, dochodzenie swoich praw między innymi przed sądem. Ów art. 10 pkt 3 stanowi konkretnie, że państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracowników w ciąży przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1 rzeczonego artykułu.
- 30 Przepisy te, w szczególności art. 12 dyrektywy 92/85, stanowią w kontekście tej dyrektywy szczególny wyraz zasady skutecznej ochrony sądowej praw przyznanych jednostkom na mocy prawa Unii (wyrok Pontin, pkt 41).
- 31 Z orzecznictwa wynika ponadto, że o ile państwa członkowskie nie mają obowiązku, na podstawie art. 12 dyrektywy 92/85, przyjęcia określonego środka, o tyle wybrany środek powinien być tego rodzaju, by zapewnić faktyczną i skuteczną ochronę prawną, powinien mieć prawdziwie odstrasżające działanie w stosunku do pracodawcy, a w każdym razie winien być odpowiedni do poniesionej szkody i wyrządzonej krzywdy (wyrok Pontin, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Co się tyczy zasady skutecznej ochrony sądowej praw przyznanych jednostkom na mocy prawa Unii, to jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, zasady postępowania w sprawach mających na celu zapewnienie ochrony uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa Unii nie mogą być mniej korzystne niż w przypadku podobnych postępowań o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) i nie mogą powodować w praktyce, że korzystanie z uprawnień wynikających z prawa Unii stanie się niemożliwe lub nadmiernie utrudnione (zasada skuteczności) (wyrok Pontin, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Co się tyczy zasady równoważności, to z akt przedłożonych Trybunałowi nie wynika, aby przepisy krajowe będące przedmiotem postępowania głównego nie były zgodne z ową zasadą.
- 34 Jeśli chodzi o zasadę skuteczności, z orzecznictwa Trybunału wynika, że każdy przypadek, w którym powstaje pytanie, czy krajowe przepisy proceduralne czynią niemożliwym lub zbyt utrudnionym stosowanie prawa Unii, należy rozpatrywać z uwzględnieniem miejsca danego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych przed poszczególnymi sądami krajowymi. Z tej perspektywy należy rozważyć w razie potrzeby zasady leżące u podstaw krajowego systemu sądownictwa, takie jak ochrona prawa do obrony, zasada pewności prawa i prawidłowy przebieg postępowania (wyrok z dnia 21 grudnia 2023 r., BMW Bank i in., C-38/21, C-47/21 i C-232/21, EU:C:2023:1014, pkt 304 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 W tym względzie Trybunał przyjął, że zgodnie z prawem Unii ustalenie rozsądnych terminów do wniesienia powództwa pod rygorem prekluzji leży w interesie pewności prawa, ponieważ tego rodzaju terminy nie powodują, by wykonanie praw nadanych przez porządek prawny Unii stało się praktycznie niemożliwe czy nadmiernie trudne (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lutego 2008 r.,

Kempter, C-2/06, EU:C:2008:78, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo). Odnośnie do terminów prekluzyjnych Trybunał orzekł również, że do państw członkowskich należy ustalenie dla przepisów krajowych, które objęte są zakresem stosowania prawa Unii, terminów pozostających w związku w szczególności ze znaczeniem, jakie mają dla zainteresowanych decyzje, które mają zostać wydane, złożonością procedur i przepisów, które mają zostać zastosowane, liczbą osób, których decyzja może dotyczyć, oraz w związku z pozostałymi interesami ogólnymi lub prywatnymi, które powinny zostać wzięte pod uwagę [zob. podobnie wyrok Pontin, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo; wyrok z dnia 27 lutego 2020 r., Land Sachsen-Anhalt (Wynagrodzenie urzędników i sędziów), od C-773/18 do C-775/18, EU:C:2020:125, pkt 69].

- 36 Zatem w świetle zwłaszcza zasady pewności prawa wymogi zasady skuteczności nie stoją zasadniczo na przeszkodzie, jeśli chodzi o powództwo o przywrócenie do pracy w danym zakładzie pracownicy zwolnionej niezgodnie z prawem, ustaleniu relatywnie krótkiego terminu prekluzyjnego. Może bowiem istnieć interes związany z pewnością prawa, zarówno w odniesieniu do zwolnionych z pracy pracowników w ciąży, jak i w odniesieniu do pracodawców, aby możliwość wniesienia takiego powództwa była ograniczona w czasie, zważywszy zwłaszcza na konsekwencje przywrócenia do pracy dla wszystkich zainteresowanych podmiotów, gdyby przywrócenie miało miejsce po upływie dość długiego okresu (zob. podobnie wyrok Pontin, pkt 60, 61).
- 37 Jednak jeśli chodzi o przepisy krajowe przewidujące termin prekluzyjny dwóch tygodni stosujący się do pozwu o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia, Trybunał orzekł, po pierwsze, że termin taki należy uznać za szczególnie krótki, zważywszy w szczególności na sytuację, w jakiej znajduje się kobieta na początku ciąży, a po drugie, że pracownicy zwolnionej z pracy podczas ciąży bardzo trudno jest skutecznie zasięgnąć porady prawnej oraz w stosownym wypadku sformułować i złożyć pozew przy dochowaniu tego terminu (wyrok Pontin, pkt 62, 65).
- 38 Trybunał podkreślił również w świetle przepisów krajowych będących przedmiotem postępowania w sprawie zakończonej wyrokiem Pontin, że pracownica w ciąży, która z jakiegokolwiek powodu nie dochowała terminu dwóch tygodni, nie może już dochodzić swoich praw wynikających ze zwolnienia z pracy w drodze powództwa przed sądem (zob. podobnie wyrok Pontin, pkt 66).
- 39 W szczególności na podstawie tych ustaleń Trybunał orzekł, że zasady proceduralne, właściwe dla wspomnianych przepisów krajowych, z uwagi na to, że pociągają za sobą niedogodności proceduralne mogące nadmiernie utrudniać wprowadzenie w życie praw przysługujących kobietom w ciąży na podstawie art. 10 dyrektywy 92/85, nie spełniają wymogów zasady skuteczności, czego zweryfikowanie należy jednak do sądu odsyłającego (zob. podobnie wyrok Pontin, pkt 67, 69).
- 40 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z § 4 zdanie pierwsze KSchG odwołanie się od wypowiedzenia należy złożyć w ciągu trzech tygodni od doręczenia wypowiedzenia na piśmie. Tymczasem zgodnie z § 5 KSchG powództwo wniesione przez pracownicę w ciąży po tym terminie można jednak dopuścić, jeśli owa pracownica, dowiedziawszy się o ciąży dopiero po upływie wspomnianego trzytygodniowego terminu, złoży wniosek w tym celu. Wniosek ten należy złożyć w ciągu dwóch tygodni od ustania przeszkody uniemożliwiającej wniesienie powództwa.



- 41 Sąd odsyłający stwierdził, że pracownica, której dotyczy postępowanie główne, nie odwołała się od wypowiedzenia w ciągu trzech tygodni od doręczenia jej go na piśmie, nie złożyła również wspomnianego wniosku, wobec czego jej powództwo powinno zostać odrzucone, chyba że – jak uważa on sam – przepisy krajowe będące przedmiotem postępowania głównego są sprzeczne z zasadą skuteczności.
- 42 Sąd ten wskazuje, że trzytygodniowy termin do złożenia odwołania przewidziany w § 4 zdanie pierwsze KSchG ma na celu zapewnić poszanowanie pewności prawa i to samo wydaje się dotyczyć dwutygodniowego terminu na złożenie wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, przewidzianego w § 5 ust. 3 KSchG.
- 43 Jednakże jak przypomniano w pkt 35 niniejszego wyroku, w ramach ustalania terminów prekluzyjnych państwa członkowskie nie mogą brać pod uwagę jedynie pewności prawa. Należy również wziąć pod uwagę inne parametry, takie jak znaczenie dla zainteresowanych decyzji, które mają zostać wydane, czy też pozostałe interesy publiczne lub prywatne.
- 44 W tym względzie ochrona przed zwolnieniem pracownic w ciąży, zagwarantowana w art. 10 dyrektywy 92/85, stanowi ważny parametr, który państwa członkowskie muszą uwzględnić.
- 45 To bowiem ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może powodować dla kondycji fizycznej i psychicznej pracownicy w ciąży, prawodawca Unii na mocy art. 10 dyrektywy 92/85 przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając ów zakaz zwolnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 22 lutego 2018 r., Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 Bez wątplenia z postanowienia odsyłającego wynika, że § 5 KSchG pozwala – dzięki wnioskowi o dopuszczenie – wnieść powództwo po terminie, jeżeli zwykły, trzytygodniowy termin na odwołanie się od wypowiedzenia upłynął, podczas gdy kobieta, z przyczyny, za którą nie ponosi odpowiedzialności, nie wiedziała jeszcze o ciąży.
- 47 Jednakże należy wskazać w pierwszej kolejności, że ów wniosek o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie należy złożyć w ciągu dwóch tygodni od ustania przeszkody uniemożliwiającej wniesienie powództwa, co zdaniem Trybunału stanowi termin szczególnie krótki, zważywszy zwłaszcza na sytuację, w jakiej znajduje się kobieta na początku ciąży (wyrok Pontin, pkt 62).
- 48 W drugiej kolejności należy podkreślić, że ten dwutygodniowy termin jest krótszy od przewidzianego w § 4 zdanie pierwsze KSchG zwykłego, trzytygodniowego terminu na odwołanie się od wypowiedzenia.
- 49 Zatem pracownicy w ciąży, która wiedziała w momencie wypowiedzenia o swojej ciąży, przysługuje trzytygodniowy termin wniesienie takiego powództwa. Natomiast pracownica, która nie wiedziała o ciąży przed upływem tego terminu, i to z przyczyny, za którą nie ponosi odpowiedzialności, ma tylko dwa tygodnie, aby złożyć wniosek o dopuszczenie takiego powództwa, co oznacza znaczne skrócenie czasu na skuteczne zasięgnięcie porady i w razie potrzeby na sformułowanie i złożenie zarówno wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, jak i właściwego pozwu. Jak bowiem zauważyła Komisja w uwagach na piśmie, § 5 ust. 2 KSchG przewiduje, że pozew ten wnosi się co do zasady wraz z rzezonym wnioskiem.

- 50 W tym względzie Haus Jacobus twierdzi w uwagach na piśmie, że wniosek o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie nie podlega szczególnym wymogom formalnym i może być złożony nawet ustnie – w sekretariacie dowolnego sądu, w tym sądu, który nie jest właściwy. Komisja twierdzi z kolei, że nawet jeśli sam fakt odwołania się od wypowiedzenia nie wystarcza, aby uznać, że wniosek taki został złożony, może on przecież zostać przedłożony w sposób dorozumiany.
- 51 Niemniej, nawet gdyby twierdzenia te – po weryfikacji, której dokonanie należy do sądu odsyłającego – okazały się prawdziwe, to nadal pozostaje faktem, że jeżeli – jak w niniejszej sprawie – pracownica dowie się, że jest w ciąży, po upływie trzytygodniowego terminu, licząc od wypowiedzenia, ma obowiązek, pod rygorem prekluzji, nie tylko wniesienia powództwa, lecz także złożenia w ciągu dwóch tygodni wniosku o dopuszczenie tego powództwa po terminie, czyli w terminie krótszym niż ten, który przysługiwałby jej, gdyby wiedziała o ciąży w momencie wypowiedzenia. Zatem ów dwutygodniowy termin może skutkować tym, że rzeczony pracownicy będzie bardzo trudno skutecznie zasięgnąć porady prawnej oraz w razie potrzeby sformułować i złożyć wniosek o dopuszczenie oraz właściwy pozew.
- 52 W trzeciej kolejności, jak wskazała również Komisja w uwagach na piśmie, początek biegu dwutygodniowego terminu, o którym mowa w § 5 ust. 3 KSchG, czyli moment „ustania przeszkody uniemożliwiającej wniesienie powództwa”, nie wydaje się całkiem jednoznaczny, co może utrudnić wykonywanie praw zagwarantowanych w dyrektywie 92/85.
- 53 Wreszcie, w czwartej kolejności z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z § 17 ust. 1 zdanie drugie MuSchG zwolniona pracownica ma obowiązek niezwłocznie poinformować pracodawcę o swojej ciąży. Biorąc pod uwagę ten obowiązek, sąd odsyłający zastanawia się, czy dodatkowy wymóg, zgodnie z którym pracownica ta musi złożyć do sądu wniosek o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, należy uznać za niezgodny z wymogami skutecznej ochrony sądowej.
- 54 W tym względzie należy stwierdzić, że bez wątplenia okoliczność, iż pracownica ma obowiązek nie tylko niezwłocznie poinformować pracodawcę o swojej ciąży, lecz także złożyć w ciągu dwóch tygodni wniosek do sądu o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie oraz, zasadniczo, właściwy pozew, ukazuje złożoność systemu wprowadzonego w przepisach krajowych będących przedmiotem postępowania głównego, które to przepisy przewidują kilka konkurujących ze sobą obowiązków, które należy wykonać – z zachowaniem odrębnych, ale nakładających się na siebie terminów – czy to wobec pracodawcy, czy to wobec sądu.
- 55 Jednakże co do zasady nie można uznać, że samo poinformowanie pracodawcy jest równoważne złożeniu w sądzie pisma procesowego wymaganego przez krajowe przepisy proceduralne w celu odwołania się od wypowiedzenia lub przynajmniej w celu zawieszenia biegu terminu prekluzyjnego na odwołanie się od tego wypowiedzenia.
- 56 Wynika z tego, że wymogu złożenia do sądu wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie nie można jako takiego uznać za niezgodny z wymogami skutecznej ochrony sądowej, i to nawet jeżeli przepisy krajowe zobowiązują daną pracownicę oprócz tego do niezwłocznego poinformowania swojego pracodawcy o ciąży.
- 57 Natomiast przepisy proceduralne regulujące złożenie takiego wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie mogą w stosownym wypadku okazać się niezgodne z wymogami zasady skutecznej ochrony sądowej.

- 58 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że dwutygodniowy termin przewidziany w § 5 KSchG wydaje się, z zastrzeżeniem weryfikacji, której dokonanie należy do sądu odsyłającego, pociągając za sobą niedogodności proceduralne, mogące naruszyć zasadę skuteczności, a tym samym zasadę skutecznej ochrony sądowej praw przyznanych jednostkom na mocy dyrektywy 92/85. Termin ten, wyraźnie krótszy od zwykłego terminu przewidzianego w § 4 wspomnianej ustawy, wydaje się bowiem, zważywszy na sytuację, w jakiej znajduje się kobieta na początku ciąży, szczególnie krótki oraz mogący bardzo utrudnić kobiecie w ciąży skuteczne zasięgnięcie porady prawnej i w razie potrzeby sformułowanie i złożenie zarówno wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, jak i właściwego pozwu, i to tym bardziej, że nie można wykluczyć niepewności w kwestii rozpoczęcia biegu rzeczonoego dwutygodniowego terminu oraz kumulacji obowiązków, z których każdy – czy to wobec pracodawcy, czy to wobec sądu – należy spełnić w odrębnym terminie.
- 59 W świetle całości powyższych rozważań na przedłożone pytanie odpowiedź jest następująca: art. 10 i 12 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi pracownica w ciąży, która dowiedziała się o ciąży dopiero po upływie terminu przewidzianego na odwołanie się od wypowiedzenia, może skutecznie złożyć takie odwołanie tylko wtedy, gdy w terminie dwóch tygodni wystąpi z wnioskiem o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, ponieważ przepisy proceduralne związane z owym wnioskiem o dopuszczenie – w zakresie, w jakim pociągają za sobą niedogodności mogące nadmiernie utrudniać wprowadzenie w życie praw przysługujących kobietom w ciąży na podstawie art. 10 tej dyrektywy – nie spełniają wymogów zasady skuteczności.

### **W przedmiocie kosztów**

- 60 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

**Artykuły 10 i 12 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)**

**należy interpretować w ten sposób, że:**

**stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi pracownica w ciąży, która dowiedziała się o ciąży dopiero po upływie terminu przewidzianego na odwołanie się od wypowiedzenia, może skutecznie złożyć takie odwołanie tylko wtedy, gdy w terminie dwóch tygodni wystąpi z wnioskiem o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, ponieważ przepisy proceduralne związane z owym wnioskiem o dopuszczenie – w zakresie, w jakim pociągają za sobą niedogodności mogące nadmiernie utrudniać wprowadzenie w życie praw przysługujących kobietom w ciąży na podstawie art. 10 tej dyrektywy – nie spełniają wymogów zasady skuteczności.**

Podpisy