



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropských společenství

TISKOVÁ ZPRÁVA č. 93/09

V Lucemburku dne 22. října 2009

Rozsudek ve věci C-116/08

Christel Meerts / Proost NV

**ODSTUPNÉ ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNANÉHO NA PLNÝ PRACOVNÍ
ÚVAZEK, KTERÝ BYL PROPUŠTĚN BĚHEM ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ NA ČÁST PRACOVNÍ DOBY, SE VYPOČTE NA ZÁKLADĚ JEHO
PLATU ZA PLNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK**

Omezení práv vyplývajících z pracovního poměru v případě čerpání rodičovské dovolené by mohlo odradit pracovníka od čerpání takové dovolené a podnítit zaměstnavatele, aby spíše propouštěl pracovníky, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Účelem směrnice 96/34¹ je provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi evropskými mezioborovými organizacemi. Tato rámcová dohoda představuje závazek sociálních partnerů provést přijetím minimálních požadavků opatření určená na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy a rovného zacházení, která jim umožňují sladit jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými.

Paní C. Meerts byla zaměstnána na plný pracovní úvazek od září 1992 u Proost NV na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Od listopadu 1996 využívala různých forem přerušení kariéry a od 18. listopadu 2002 pracovala na poloviční pracovní úvazek z důvodu rodičovské dovolené, která měla skončit k 17. květnu 2003.

Dne 8. května 2003 dostala C. Meerts okamžitou výpověď, přičemž obdržela odstupné ve výši deseti měsíčních platů, vypočtené na základě platu, který pobírala v daném okamžiku a jenž byl zkrácen o polovinu z důvodu odpovídajícího snížení objemu jejího pracovního úvazku.

Výši tohoto odstupného napadla C. Meerts u Arbeidsrechtbank van Turnhout (pracovní soud v Turnhout, Belgie). Paní C. Meerts požaduje, aby odstupné bylo vypočteno na základě platu za plný pracovní úvazek, který by pobírala, kdyby si svůj pracovní úvazek nesnížila v rámci své rodičovské dovolené.

V tomto kontextu se Hof van Cassatie (belgický kasační soudní dvůr), kterému byl spor předložen, obrátil na Soudní dvůr.

Soudní dvůr poznamenal, že ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví, že práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené.

¹ Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 291), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. 1998, L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263).

Jak ze znění tohoto ustanovení, tak z jeho kontextu vyplývá, že cílem tohoto ustanovení je zabránit ztrátě nebo omezení práv odvozených z pracovněprávního vztahu, která pracovník má nebo která nabývá a která může uplatňovat v den začátku rodičovské dovolené, a zaručit, že po jejím skončení se bude nacházet, pokud jde o tato práva, ve stejné situaci, ve které se nacházel před zahájením dovolené.

S ohledem na cíl rovného zacházení pro muže a ženy sledovaný rámcovou dohodou o rodičovské dovolené musí být **závazek dodržování nabytých práv nebo práv, jež budou nabyta, chápán jako vyjádření zásady sociálního práva Společenství**, která má zvláštní význam a nemůže být vykládána restriktivně.

Z cílů rámcové dohody o rodičovské dovolené vyplývá, že pojem „práva, která [pracovník] má nebo která nabývá“, použitý v rámcové dohodě, zahrnuje všechna práva a peněžitá či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené.

Mezi taková práva a zvýhodnění patří všechna práva a zvýhodnění týkající se podmínek zaměstnání, jako je právo pracovníka s plným pracovním úvazkem, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, v případě jednostranného ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele na výpovědní dobu, jejíž délka závisí na délce trvání pracovního poměru v podniku a jejímž účelem je usnadnění hledání nového zaměstnání.

Všetchna tato práva a zvýhodnění by byla zmařena, pokud by v případě nedodržení zákonné výpovědní doby při výpovědi dané během rodičovské dovolené na část pracovní doby pracovník zaměstnaný na plný úvazek ztratil nárok, aby výše odstupného, jež mu náleží, byla stanovena na základě platu odpovídajícího jeho pracovní smlouvě.

Vnitrostátní právní předpisy, které by tak omezovaly práva vyplývající z pracovního poměru v případě čerpání rodičovské dovolené, by mohly odradit pracovníka od čerpání takové dovolené a podnítit zaměstnavatele, aby spíše propouštěl pracovníky, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. To by bylo v přímém rozporu s účelem rámcové dohody o rodičovské dovolené, neboť jedním z jejích cílů je lepší sladění rodinného a pracovního života.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že rámcová dohoda o rodičovské dovolené brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení zákonné výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které je nutné tomuto pracovníkovi zaplatit, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Společenství nebo platnosti aktu Společenství. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat totožný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499