



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskych spoločností

TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 93/09

v Luxemburgu 22. októbra 2009

Rozsudok vo veci C-116/08

Christel Meerts/Proost NV

**ODSTUPNÉ PRACOVNÍKOVI ZAMESTNANÉMU NA PLNÝ ÚVÄZOK,
KTORÉMU JE DANÁ VÝPOVEĎ POČAS ČERPANIA ČIASTOČNEJ
RODIČOVskej DOVOLENKY SA VÝPOČÍTA ZO MZDY VYPLÁCANEJ ZA
PLNÝ ÚVÄZOK**

Obmedzenie práv vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade rodičovskej dovolenky by mohlo odradiť pracovníka od čerpania tejto dovolenky a mohlo by podnecovať zamestnávateľa, aby dal prednostne výpoveď tým pracovníkom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku

Cieľom smernice 96/34¹ je vykonať rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavretú medzi európskymi medziodvetvovými organizáciami. Uvedená rámcová dohoda je angažovaním sociálnych partnerov na zavedení opatrení v podobe minimálnych požiadaviek zameraných na podporu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami poskytnutím možnosti zosúladiť pracovný a rodinný život.

Pani Meerts bola zamestnaná na plný úväzok od septembra 1992 v Proost NV na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Od novembra 1996 využívala rôzne formy prerušenia kariéry a od 18. novembra 2002 pracovala na polovičný úväzok z dôvodu rodičovskej dovolenky, ktorá mala skončiť 17. mája 2003.

Dňa 8. mája 2003 dostala pani Meerts okamžitú výpoveď s vyplatením odstupného vo výške desaťmesačného platu, ktoré bolo vypočítané zo mzdy, ktorú poberala v okamihu, keď mzda bola znížená na polovicu z dôvodu ekvivalentného zníženia pracovného úväzku.

Pani Meerts výšku tohto odstupného napadla na arbeidsrechtbank van Turnhout (pracovný súd v Turnhout) a navrhovala zaviazat' Proost NV na zaplatenie odstupného vypočítaného na základe mzdy za plný úväzok, ktorú by poberala v prípade, keby jej pracovný úväzok nebol znížený z dôvodu jej rodičovskej dovolenky.

V súvislosti s touto problematikou sa Hof van Cassatie (belgický kasačný súd), ktorý o veci rozhoduje, obrátil na Súdny dvor.

Súdny dvor uvádza, že doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke stanovuje, že práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase

¹ Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285), zmenená a doplnená smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, 1998, s. 24; Mim. vyd. 05/003, s. 263).

začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky.

Tak zo znenia tohto ustanovenia, ako aj z kontextu, v ktorom sa nachádza, vyplýva, že cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii, v akej sa nachádzal pred začatím dovolenky.

Vzhľadom na cieľ rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami sledovaný rámcovou dohodou o rodičovskej dovolenke, sa musí **povinnosť dodržiavať nadobudnuté práva alebo práva, ktoré budú nadobudnuté, chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Spoločenstva**, ktorá má osobitný význam a nemôže byť vykladaná reštriktívne.

Z cieľov rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke vyplýva, že pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“, sa vzťahuje na všetky práva a výhody, peňažné alebo vecné, vyplývajúce priamo alebo nepriamo z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré pracovník má nárok voči zamestnávateľovi pri nástupe na rodičovskú dovolenku.

K týmto právam a výhodám patria všetky práva a výhody súvisiace s pracovnými podmienkami, ako napr. právo pracovníka zamestnaného na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, na výpovednú lehotu v prípade jednostranného vypovedania zmluvy na dobu neurčitú zamestnávateľom, ktorej dĺžka závisí od odpracovanej doby v podniku a jej cieľom je uľahčiť hľadanie nového zamestnania.

Všetky tieto práva a výhody by boli ohrozené, ak by pri nedodržaní zákonnej výpovednej lehoty v prípade výpovede danej počas čiastočnej rodičovskej dovolenky pracovník, ktorý je zamestnaný na plný úväzok, stratil právo na odstupné, ktoré mu patrí a je vypočítané zo mzdy v zmysle pracovnej zmluvy.

Vnútroštátna právna úprava, ktorá by viedla k redukcii práv vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade rodičovskej dovolenky, by mohla odradiť pracovníka od čerpania tejto dovolenky a mohla by podnecovať zamestnávateľa, aby dal prednostne výpoveď tým pracovníkom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku. To by bolo priamo v rozpore s účelom rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, v ktorej jedným z cieľov je lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život.

Súdny dvor dospel k záveru, že rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v okamihu výpovede.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Spoločenstva alebo o platnosti aktu práva Spoločenstva. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdného dvora.

Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s rovnakým problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499