



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 60/19

Luksemburg, 8 maja 2019 r.

Wyrok w sprawie C-486/18
RE / Praxair MRC SAS

Obliczenie odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze powinno zostać dokonane na podstawie wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze

Niezgodne uregulowanie krajowe skutkuje bezpośrednią dyskryminacją ze względu na płeć

RE została zatrudniona w dniu 22 listopada 1999 r. przez Praxair MRC na stanowisku asystentki handlowej, na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie umowy w pełnym wymiarze czasu pracy zawartej na czas nieokreślony, od dnia 1 sierpnia 2000 r. Przebywała na pierwszym urlopie macierzyńskim, a następnie na dwuletnim urlopie wychowawczym. Następnie przebywała na drugim urlopie macierzyńskim, po czym przebywała na rodzicielskim urlopie wychowawczym, który łączyła ze świadczeniem pracy w obniżonym o jedną piątą wymiarze czasu pracy. Ten ostatni urlop miał się zakończyć w dniu 29 stycznia 2011 r.

W dniu 6 grudnia 2010 r. RE została zwolniona z przyczyn ekonomicznych, w ramach zwolnień grupowych. Zgodziła się na skorzystanie z dziewięciomiesięcznego urlopu na przekwalifikowanie.

Od dnia 1 stycznia 2011 r. RE zrezygnowała z obniżenia wymiaru czasu pracy, a w dniu 7 września 2011 r. jej stosunek pracy z Praxair MRC uległ ostatecznie rozwiązaniu.

RE kwestionuje zasady obliczania wysokości odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, wypłaconych na rzecz RE w związku z jej zwolnieniem z przyczyn ekonomicznych, co nastąpiło w momencie przebywania przez nią na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze.

Rozpatrujący spór Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) skierował pytania do Trybunału Sprawiedliwości w celu ustalenia, czy porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego¹ stoi na przeszkodzie temu, by w przypadku, gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, należne temu pracownikowi, były określane przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia. Zmierza on także do ustalenia przez Trybunał, czy w zakresie, w jakim z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn, wynikająca z tego dyskryminacja pośrednia w zakresie wypłacanej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie narusza art. 157 TFUE dotyczący zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał przypomniał, że porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego stanowi zobowiązanie partnerów społecznych do ustalenia, za pomocą

¹ Porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1996, L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24).

minimalnych wymagań, środków mających na celu wspieranie równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn poprzez oferowanie im możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz ma ono zastosowanie do wszystkich pracowników – kobiet i mężczyzn – związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim.

Trybunał przypomniał, że gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość jego odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy należy określać w całości w oparciu o wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Otóż przepisy krajowe, które prowadziłyby do ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy w przypadku urlopu rodzicielskiego, mogłyby zniechęcać pracownika do korzystania z takiego urlopu, a pracodawcę zachęcać do zwalniania przede wszystkim pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim. Byłoby to bezpośrednio przeciwne zamierzeniom porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, którego jednym z celów jest ułatwienie pracownikom godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

W tych okolicznościach porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, który nakazuje uwzględnienie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze w chwili zwolnienia.

W odniesieniu do zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, Trybunał stwierdził, że świadczenie takie stanowi prawo pochodne stosunku pracy, przysługujące pracownikowi wobec pracodawcy, a sam fakt, że wypłata takiego świadczenia nie ma charakteru automatycznego oraz że wypłata tego świadczenia następuje w okresie trwania urlopu na przekwalifikowanie przekraczającego okres wypowiedzenia nie jest w stanie zmienić tego stwierdzenia. W tych okolicznościach porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego ma zastosowanie do świadczenia takiego jak zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie.

W konsekwencji Trybunał stwierdził, że w ten sam sposób jak w wypadku odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wysokość świadczenia takiego jak zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie powinna, zgodnie z porozumieniem ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego, zostać określona w całości na podstawie wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy przez tego pracownika.

W kwestii zgodności z art. 157 TFUE odmiennego traktowania związanego z urlopem rodzicielskim Trybunał wskazał w pierwszej kolejności, że pojęcie „wynagrodzenia” wskazane we wspomnianym postanowieniu należy interpretować szeroko i że, w konsekwencji, świadczenia takie jak odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie powinny zostać zakwalifikowane jako „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 157 TFUE.

Następnie Trybunał przypomniał, że dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć ma miejsce w przypadku, gdy stosowanie środka krajowego – choćby sformułowanego w sposób neutralny – faktycznie działa na niekorzyść znacznie większej liczby pracowników jednej płci w porównaniu z drugą. Środek taki jest zgodny z zasadą równego traktowania wyłącznie pod warunkiem, że odmienne traktowanie obydwu kategorii pracowników, które powoduje, znajduje uzasadnienie przyczynami o charakterze obiektywnym niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

W odesłaniu prejudycjalnym Cour de cassation wskazał, że z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn, ponieważ we Francji 96 % pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego stanowią kobiety. W takiej sytuacji uregulowanie krajowe, takie jak uregulowanie francuskie, jest zgodne z zasadą równego traktowania jedynie pod warunkiem, że odmienne traktowanie pracowników płci żeńskiej

i pracowników płci męskiej może być w danym przypadku uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć. Trybunał podkreślił zaś, że zainteresowane państwo członkowskie nie przytoczyło żadnych czynników uzasadnionych przyczynami o charakterze obiektywnym, i w konsekwencji stwierdził, że **przepisy krajowe takie jak rozpatrywane w tej sprawie są niezgodne z zasadą równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, o której mowa w art. 157 TFUE.**

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793