



Mediji in informacije

Sodišče Evropske unije
SPOROČILO ZA MEDIJE ŠT. 60/19

Luxembourg, 8. maj 2019

Sodba v zadevi C-486/18
RE/Praxair MRC SAS

Odpravnino in nadomestilo za prezaposlovanje za delavca, ki je na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa, je treba izračunati na podlagi plačila za delo s polnim delovnim časom

Neskladna nacionalna zakonodaja povzroča posredno diskriminacijo na podlagi spola

Družba Praxair MRC je 22. novembra 1999 RE zaposlila na delovno mesto trgovalne pomočnice s pogodbo o zaposlitvi za določen čas s polnim delovnim časom, nato pa od 1. avgusta 2000 s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zадnjenavedena je izkoristila prvi porodniški dopust in nato še dve leti starševskega dopusta. Pozneje je izkoristila drugi porodniški dopust, ki mu je sledil starševski dopust v obliki petine krajšega delovnega časa. Zadnji starševski dopust bi se moral končati 29. januarja 2011.

RE je bila 6. decembra 2010 v okviru kolektivnih odpustov iz poslovnih razlogov odpovedana pogodba o zaposlitvi. Gospa RE je sprejela devetmesečni dopust za prezaposlovanje.

Po tem, ko se je z učinkom od 1. januarja 2011 odpovedala pravici do dela s krajšim delovnim časom, je RE 7. septembra 2011 dokončno zapustila družbo Praxair MRC.

RE izpodbija način izračuna odpravnine in nadomestila za prezaposlovanje, ki sta ji bila izplačana v okviru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, do katere je prišlo, medtem ko je bila na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa.

Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija), ki odloča o sporu, je odločilo, da Sodišču v predhodno odločanje predloži vprašanja, da bi ugotovilo, ali okvirni sporazum o starševskem dopustu¹ nasprotuje temu, da se odpravnina in nadomestilo za prezaposlovanje – ki ju je treba izplačati delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, ki se mu pogodba o zaposlitvi odpove, medtem ko koristi starševski dopust v obliki krajšega delovnega časa – vsaj deloma določita na podlagi zmanjšane plačila, ki ga delavec prejme ob odpovedi. Od Sodišča želi tudi izvedeti, ali glede na to, da se veliko več žensk kot moških odloči izkoristiti starševski dopust v obliki krajšega delovnega časa, posredna diskriminacija, ki iz tega izhaja v obliki nižje odpravnine in nadomestila za prezaposlovanje, krši določbe člena 157 PDEU glede načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

Sodišče je v današnji sodbi opozorilo, da okvirni sporazum o starševskem dopustu temelji na zavezi socialnih partnerjev, da se določijo ukrepi, namenjeni temu, da se moškim in ženskam omogoči usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, in da ta sporazum velja za vse delavce – moške in ženske, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot ga opredeljuje zakon, kolektivne pogodbe ali praksa, ki veljajo v vsaki državi članici.

Opozorilo je tudi, da je treba odpravnino delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, ki se mu pogodba o zaposlitvi odpove, medtem ko koristi starševski dopust v

¹ Okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen 14. decembra 1995 in je v Prilogi k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 263).

obliki krajšega delovnega časa, v celoti določiti na podlagi plačila tega delavca za delo s polnim delovnim časom. Nacionalna zakonodaja, ki bi ob starševskem dopustu vodila do zmanjšanja pravic iz delovnega razmerja, bi namreč delavca odvrnila od izrabe takega dopusta in spodbujala delodajalca, da pogodbe o zaposlitvi odpove najprej delavcem, ki so na starševskem dopustu. To bi bilo neposredno v nasprotju z namenom okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, katerega eden od ciljev je čim boljše uskladiti družinsko in poklicno življenje.

V teh okoliščinah **okvirni sporazum o starševskem dopustu nasprotuje nacionalni določbi, ki nalaga, da se upošteva zmanjšano plačilo, ki ga delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa prejme ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.**

Glede nadomestila za prezaposlovanje je Sodišče ugotovilo, da je ta dajatev pravica, ki izhaja iz delovnega razmerja in jo lahko delavec uveljavlja pri delodajalcu. Zgolj dejstvo, da do plačila takega nadomestila ne pride avtomatično in da se plačilo izvede v času dopusta za prezaposlovanje, ki presega trajanje odpovednega roka, ne more spremeniti te ugotovitve. V teh okoliščinah se okvirni sporazum o starševskem dopustu uporablja za dajatev, kakršna je nadomestilo za prezaposlovanje.

Zato je sodišče ugotovilo, da **je treba v skladu z okvirnim sporazumom o starševskem dopustu** tako kot odpravnino **tudi dajatev, kakršna je nadomestilo za prezaposlovanje, v celoti določiti na podlagi plačila tega delavca za delo s polnim delovnim časom.**

Glede vprašanja, ali je različno obravnavanje, ki je povezano s starševskim dopustom, združljivo s členom 157 PDEU, je Sodišče najprej navedlo, da je treba pojem „plačilo“ iz navedenega člena razlagati široko in da je zato treba prejemka, kakršna sta odpravnina in nadomestilo za prezaposlovanje, opredeliti kot „plačilo“ v smislu člena 157 PDEU.

Nato je Sodišče opozorilo, da gre za posredno diskriminacijo na podlagi spola, če uporaba nacionalnega ukrepa, ki je sicer oblikovan nevtrarno, dejansko postavlja v slabši položaj veliko več delavcev enega spola kot delavcev drugega spola. Tak ukrep je združljiv z načelom enakega obravnavanja, le če je različno obravnavanje dveh skupin delavcev, ki ga povzroča, utemeljeno z objektivnimi dejavniki, ki niso v nikakršni povezavi z diskriminacijo na podlagi spola.

Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija) je v predložitveni odločbi navedlo, da se veliko več žensk kot moških odloči izkoristiti starševski dopust v obliki krajšega delovnega časa, saj je v Franciji 96 % delavcev, ki vzamejo starševski dopust, žensk. V takem primeru je nacionalna zakonodaja, kakršna je francoska zakonodaja, združljiva z načelom enakega obravnavanja, le če je tako nastalo različno obravnavanje delavk in delavcev upravičeno z objektivnimi dejavniki, ki niso v nikakršni povezavi z diskriminacijo na podlagi spola. Sodišče pa je ugotovilo, da zadevna država članica ni navedla nobenega objektivno upravičenega dejavnika in zato sklenilo, da **zadevna zakonodaja očitno ni v skladu z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, kot je določeno v členu 157 PDEU.**

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo](#) sodbe je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793