



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ №60/19

Люксембург, 8 май 2019 г.

Решение по дело C-486/18
RE/Praxair MRC SAS

**Обезщетенията при уволнение и при отпуск за преквалификация на заето лице,
което ползва родителски отпуск при непълно работно време, трябва да се
изчисляват въз основа на заплащането му при пълно работно време**

*Национална правна уредба в обратен смисъл води до непряка дискриминация, основана на
пола*

На 22 ноември 1999 г. г-жа RE е наета на работа като търговски помощник в Praxair MRC по срочен трудов договор на пълно работно време, а впоследствие, считано от 1 август 2000 г., по трудов договор за неопределено време и на пълно работно време. Тя ползва първо отпуск по майчинство, а след изтичането му и двугодишен отпуск за отглеждане на дете. По-късно тя ползва втори отпуск по майчинство, а след него и отпуск за отглеждане на дете под формата на намалено с една пета работно време. Последният отпуск е трябвало да приключи на 29 януари 2011 г.

На 6 декември 2010 г. г-жа RE е уволнена при колективни уволнения по икономически причини. Тя приема да ползва отпуск за преквалификация с продължителност от девет месеца.

След като, считано от 1 януари 2011 г., се отказва от намаленото работно време, на 7 септември 2011 г. г-жа RE окончателно напуска Praxair MRC.

Г-жа RE оспорва начина, по който са били изчислени обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация, платени ѝ при извършеното, докато ползва родителски отпуск при непълно работно време, уволнение по икономически причини.

Сезираният със спора Cour de cassation (Касационен съд, Франция) отправя до Съда преюдициални въпроси, с които иска да се установи дали Рамковото споразумение за родителския отпуск¹ допуска обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация — платими при уволнение на работник, който работи по трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време — да се определят, макар и само частично, въз основа на получаваното от работника към момента на уволнението намалено заплащане. Запитващата юрисдикция иска от Съда да установи също и дали непряката дискриминация, която възниква поради факта, че значително повече жени, отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при намалено работно време и получават съответно по-нисък размер на обезщетение при уволнение и на обезщетение при отпуск за преквалификация, не противоречи на член 157 ДФЕС и закрепения в него принцип на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

¹ Рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. и приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. (ОВ L 10, 1998 г., стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31).

В решението си от днес Съдът припомня, че с Рамковото споразумение за родителския отпуск социалните партньори поемат задължение да въведат мерки, които имат за цел да позволят както на мъжете, така и на жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения, и че същото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава членка.

Съдът припомня също и че обезщетението при уволнение на работник, който работи по трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който е уволнен, докато ползва родителски отпуск при непълно работно време, трябва бъде определено изцяло въз основа на получаваното при пълно работно време от този работник заплащане. Всъщност национално законодателство, което води до ограничаване на правата, произтичащи от трудовото правоотношение в случай на родителски отпуск, би могло да възпре работника да ползва такъв отпуск и да подтикне работодателя да уволнява по-скоро тези работници, които ползват родителски отпуск. Това би било в пряко противоречие с целите на Рамковото споразумение за родителския отпуск, сред които е постигането на по-добро съвместяване на семейния и професионалния живот.

При тези обстоятелства **Рамковото споразумение за родителския отпуск не допуска национална разпоредба, която предвижда да се вземе предвид намаленото заплащане към момента на уволнението на работник в родителски отпуск при намалено работно време.**

Според Съда обезщетението при отпуск за преквалификация представлява право, което произтича от трудовото правоотношение и на което работникът може да се позове пред работодателя си. Тази констатация не се обезсилва от факта, че предоставянето на споменатото обезщетение не е автоматично и че се отнася за периода на отпуска за преквалификация, който надхвърля срока на предизвестията. При тези обстоятелства Рамковото споразумение за родителския отпуск е приложимо към обезщетение като това при отпуск за преквалификация.

В този смисъл Съдът стига до заключението, че също както обезщетението при уволнение, **обезщетение като това при отпуск за преквалификация трябва съгласно Рамковото споразумение за родителския отпуск да се определя въз основа на заплащането, което работникът получава при пълно работно време.**

По въпроса дали разликата в третирането по отношение на родителския отпуск е в съответствие с член 157 ДФЕС Съдът най-напред посочва, че съдържашото се в този член понятие „заплащане“ трябва да се тълкува в широк смисъл и че с оглед на това плащания като обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация трябва да се квалифицират като „заплащане“ по смисъла на член 157 ДФЕС.

По-нататък Съдът припомня, че непряка дискриминация, основана на пола, е налице, когато прилагането на национална мярка, макар и формулирана неутрално, всъщност поставя в по-неблагоприятно положение много повече работници от единия пол, отколкото от другия пол. Подобна мярка е съвместима с принципа на равно третиране само ако породената от нея разлика в третирането между двете категории работници е обоснована от обективни фактори, които не са свързани с каквато и да е дискриминация, основана на пола.

Cour de cassation (Касационен съд, Франция) посочва, че значително повече жени, отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при непълно работно време, тъй като във Франция 96 % от работниците, които ползват родителски отпуск, са жени. В такъв случай национална правна уредба като френската би била съвместима с принципа на равно третиране само ако възникващата поради нея разлика в третирането между жените и мъжете би могла евентуално да се обоснове с обективни фактори, които не са свързани с каквато и да е дискриминация, основана на пола. Съдът обаче констатира, че след като съответната държава членка не посочва никакви такива обективни фактори, **разглежданата**

правна уредба явно не е в съответствие със закрепения в член 157 ДФЕС принцип на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293