



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 139/20
U Luxembourg 18. studenoga 2020.

Presuda u predmetu C-463/19
Syndicat CFTC/CPAM de Moselle i dr.

Nacionalnim kolektivnim ugovorom može se odrediti dodatni rodiljni dopust samo za majke

Potrebno je međutim dokazati da je svrha tog dodatnog dopusta zaštita radnica s obzirom na posljedice trudnoće i njihova stanja majčinstva

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Sindikat CFTC osoblja Fonda primarnog zdravstvenog osiguranja regije Moselle) osporava odbijanje Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Fond primarnog zdravstvenog osiguranja regije Moselle, u daljnjem tekstu: CPAM) da ocu djeteta odobri dopust za radnice koje same odgajaju svoje dijete predviđen nacionalnim kolektivnim ugovorom za osoblje tijela nadležnih za socijalnu sigurnost.

Na zahtjev sindikata, Conseil des prud'hommes de Metz (France) (Radni sud u Metz, Francuska) pozvao se na presudu Cour de cassation (France) (Kasacijski sud, Francuska) koji je presudio da je predmetni dopust dodatni rodiljni dopust nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta i da je njegovi cilj zaštita posebnih odnosa između žene i njezina djeteta tijekom razdoblja nakon trudnoće i poroda. S obzirom na tu presudu, sud je uputio pitanje Sudu o tome isključuje li pravo Unije mogućnost dodjele isključivo zaposlenicama ženskog spola koje same skrbe o svojoj djeci dopusta u trajanju od tri mjeseca s pola plaće ili dopust u trajanju od jednog i pol mjeseca s punom plaćom te neplaćeni dopust u trajanju od jedne godine nakon rodiljnog dopusta.

U svojoj današnjoj presudi Sud najprije podsjeća da Direktiva o „načelu jednakosti” između muškaraca i žena¹ **zabranjuje svaku izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju spola s obzirom na uvjete zaposlenja i radne uvjete.**

Sud je međutim pojasnio da, nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta, država članica može za majku djeteta odrediti dodatni dopust ako se on ne određuje s obzirom na njezino svojstvo roditelja, nego s obzirom na posljedice trudnoće i majčinstva. Naime, takav dodatni dopust mora biti namijenjen osiguranju zaštite biološkog stanja žene kao i posebnih odnosa koje ona održava sa svojim djetetom u razdoblju nakon poroda.

Sud nadalje ističe da kolektivni ugovor, kojim se iz prava na takav dodatni dopust isključuje radnik muškog spola koji sam odgaja svoje dijete, uvodi razliku u postupanju između radnika muškog spola i radnika ženskog spola. Takva se razlika u postupanju čini u skladu s direktivom o „načelu jednakosti” samo ako se odnosi na zaštitu majke u pogledu posljedica trudnoće i majčinstva, odnosno ako je njezin cilj osigurati zaštitu biološkog stanja žene kao i posebnih odnosa koje ona održava sa svojim djetetom u razdoblju nakon poroda. Stoga bi se tim člankom uspostavila izravna diskriminacija u odnosu na radnike muškog spola kada bi se kolektivni ugovor primjenjivao na žene samo u njihovu svojstvu roditelja.

Sud dodaje da bi se dopust koji slijedi nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta mogao smatrati sastavnim dijelom rodiljnog dopusta koji je duži i povoljniji za radnice od zakonskog rodiljnog

¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. i SL 2019., L 191, str. 45.)

dopusta. Međutim, mogućnost uvođenja dopusta koji je isključivo namijenjen majkama nakon isteka zakonskog roditeljnog dopusta uvjetovana je time da je on sam usmjeren na zaštitu žena. Slijedom toga, sama činjenica da dopust neposredno slijedi zakonski roditeljni dopust nije dovoljna da bi se smatralo da on može biti isključivo namijenjen radnicama koje same odgajaju svoje dijete.

Usto, nacionalni sud mora konkretno provjeriti je li predviđeni dopust u biti usmjeren na zaštitu majke s obzirom na posljedice trudnoće i njezina stanja majčinstva.

Naposljetku, Sud ističe da trajanje dopusta predviđenog kolektivnim ugovorom može biti vrlo promjenjivo, od mjeseca i pol do dvije godine i tri mjeseca. To trajanje stoga može biti znatno dulje od trajanja zakonskog roditeljnog dopusta od šesnaest tjedana predviđenog Zakonom o radu kada se on koristi na razdoblje od jedne ili dvije godine, kada je „neplaćen”, čime, čini se, radnica ne zadržava plaću i/ili prava na odgovarajući doplatak, što je uvjet zahtjevan direktivom za roditeljni dopust².

On iz toga zaključuje da se **direktivi o „načelu jednakosti” ne protivi nacionalni kolektivni ugovor kojim se isključivo radnicama koje same odgajaju svoju djecu dodjeljuje pravo na dopust nakon isteka zakonskog roditeljnog dopusta, pod uvjetom da je svrha tog dodatnog dopusta zaštita radnica s obzirom kako na posljedice trudnoće tako i njihova stanja majčinstva**, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri uzimajući u obzir, među ostalim, uvjete za ostvarenje prava na taj dopust, trajanje i oblike njegova korištenja kao i pripadajuću razinu pravne zaštite.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

Snimke s objave presude nalaze se na „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106

² Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL 1992., L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.)