



Служба „Преса и  
информация“

Съд на Европейския съюз  
**ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 28/14**  
Люксембург, 27 февруари 2014 г.

Решение по дело C-588/12  
Lyreco Belgium NV/Sophie Rogiers

**При незаконно уволнение, извършено по време на родителски отпуск при непълно работно време, защитното обезщетение в твърд размер, на което има право работник, нает на работа на пълно работно време, трябва да се изчислява въз основа на трудовото възнаграждение за работа на пълно работно време**

*Определянето на размера въз основа на трудовото възнаграждение при непълно работно време, би изпразнило в значителна степен от съдържание режима на защита, въведен от правото на Съюза и би оспорило придобитите от работника права*

Правото на Съюза<sup>1</sup> предвижда, че работниците трябва да бъдат защитени срещу всяко незаконно уволнение в резултат на подаването на молба или ползването на родителски отпуск и че те имат право да се върнат на работа на същата длъжност или при липса на такава на равностойна или сходна работа. Белгийският закон за транспониране уточнява, че всеки работодател, който прекрати трудов договор без сериозно или достатъчно основание, е длъжен да заплати на работника защитно обезщетение в твърд размер, равняващ се на шестмесечното трудово възнаграждение.

Наета на работа на пълно работно време, г-жа Rogiers е работила в Белгия за дружеството Lyreco по трудов договор за неопределено време. След като забременява, г-жа Rogiers ползва през 2009 г. отпуск по майчинство, последван от родителски отпуск при работа на половин ден за четири месеца. След началото на родителския отпуск Lyreco прекратява трудовия договор на г-жа Rogiers с петмесечно предизвестие. Белгийското правосъдие осъжда Lyreco да заплати защитното обезщетение в твърд размер, поради факта че не е било налице сериозно или достатъчно основание, оправдаващо едностранното прекратяване на трудовия договор по време на родителски отпуск.

Сезиран с въззивна жалба, Arbeidshof te Antwerpen (трудов съд в Антверпен, Белгия) пита Съда дали в такъв случай обезщетението в твърд размер трябва да се определи въз основа на намаленото трудово възнаграждение, получавано от работника към датата на уволнението му. Lyreco поддържа в действителност, че обезщетението трябва да се изчисли въз основа на трудовото възнаграждение, плащано на г-жа Rogiers към датата на уволнението, а именно заплатата за работа на половин работен ден в рамките на родителски отпуск при непълно работно време.

В постановеното на днешния ден решение Съдът приема, че белгийското защитно обезщетение в твърд размер съставлява мярка, която може да защити работниците срещу незаконно уволнение, дължащо се на подаването на молба или ползването на родителски отпуск. Той подчертава все пак, че тази защитна мярка би била лишена в значителна степен от своя полезен ефект, ако обезщетението се определяше въз основа не на трудовото възнаграждение при пълно работно време, а въз основа на намаленото трудово

<sup>1</sup> 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 (СЕЕП) 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).

възнаграждение, плащано по време на родителския отпуск при непълно работно време. Както Съдът е имал повод да подчертае в решението си по предходно дело<sup>2</sup>, възможно е такъв начин на определяне на размера да няма достатъчен възпиращ ефект, така че да осуети незаконното уволнение на работниците и би изпразнил от съдържание режима на защита, въведен от правото на Съюза.

Съдът декларира, че тази преценка се подкрепя от факта, че в съответствие с правото на Съюза придобитите от работника към началния момент на родителския отпуск права (тоест съвкупността от права и предимства, произтичащи от трудовото правоотношение) трябва да бъдат запазени в същото положение до края на отпуска. Съдът счита, че правото на защитно обезщетение в твърд размер при едностранно прекратяване на договора без сериозно или достатъчно основание, е част от придобитите права, доколкото обезщетението се дължи заради длъжността, която работникът е заемал и която би продължил да заема, ако не беше уволнен незаконно.

---

**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 Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 3708

---

<sup>2</sup> Решение от 22 октомври 2009 г. по дело Meerts ([C-116/08](#), прессъобщение № [93/09](#)).