



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 60/19

Λουξεμβούργο, 8 Μαΐου 2019

Απόφαση στην υπόθεση C-486/18
RE κατά Praxair MRC SAS

Η αποζημίωση απόλυσης και το επίδομα άδειας επανένταξης εργαζομένου ευρισκόμενου σε γονική άδεια μερικού χρόνου πρέπει να υπολογίζονται βάσει των αποδοχών πλήρους απασχόλησης

Αντίθετη εθνική ρύθμιση συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου

Η RE προσελήφθη στις 22 Νοεμβρίου 1999 από την Praxair MRC ως εμπορική συνεργάτιδα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και πλήρους απασχόλησης και, κατόπιν, από 1ης Αυγούστου 2000, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Έλαβε αρχικώς άδεια μητρότητας και, στη συνέχεια, γονική άδεια ανατροφής τέκνου διάρκειας δύο ετών. Κατόπιν, έλαβε δεύτερη άδεια μητρότητας, ακολουθούμενη από γονική άδεια ανατροφής τέκνου υπό μορφή μείωσης του χρόνου εργασίας κατά το ένα πέμπτο. Η άδεια αυτή επρόκειτο να λήξει στις 29 Ιανουαρίου 2011.

Στις 6 Δεκεμβρίου 2010, η RE απολύθηκε στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων για οικονομικούς λόγους. Δέχθηκε να λάβει άδεια επανένταξης διάρκειας εννέα μηνών.

Την 1η Ιανουαρίου 2011, η RE ανακάλεσε τη γονική άδεια υπό μορφή μείωσης του χρόνου εργασίας και στις 7 Σεπτεμβρίου 2011 αποχώρησε οριστικά από την Praxair MRC.

Η RE αμφισβητεί τον τρόπο υπολογισμού της αποζημίωσης απόλυσης και του επιδόματος άδειας επανένταξης που της καταβλήθηκαν λόγω της απόλυσής της για οικονομικούς λόγους, η οποία επήλθε ενόσω βρισκόταν σε γονική άδεια μερικού χρόνου.

Έχοντας επιληφθεί της διαφοράς, το Cour de cassation (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Γαλλία) αποφάσισε να υποβάλει ερωτήματα στο Δικαστήριο, προκειμένου να διευκρινιστεί εάν η συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια¹ έχει την έννοια ότι, σε περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης απολυθεί ενώ βρίσκεται σε γονική άδεια μερικού χρόνου, δεν επιτρέπεται η αποζημίωση απόλυσης και το επίδομα άδειας επανένταξης που δικαιούται ο εν λόγω εργαζόμενος να καθοριστούν έστω εν μέρει βάσει της μειωμένης αμοιβής που αυτός λαμβάνει κατά τον χρόνο της απόλυσης. Επίσης, στο μέτρο που ο αριθμός των γυναικών που επιλέγουν να λάβουν γονική άδεια μερικού χρόνου είναι σημαντικά μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό ανδρών, ζητείται από το Δικαστήριο να διευκρινίσει εάν η συνακόλουθη έμμεση διάκριση η οποία συνίσταται στη λήψη μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης και μειωμένου επιδόματος άδειας επανένταξης συνιστά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής εργαζομένων ανδρών και εργαζομένων γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η συμφωνία-πλαίσιο στηρίζεται στη δέσμευση των κοινωνικών εταίρων να λάβουν μέτρα που να προσφέρουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες τη δυνατότητα να συμβιβάζουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους, εφαρμόζεται δε σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν

¹ Συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 και προσαρτάται στο παράρτημα της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και τη CES (ΕΕ 1996, L 145, σ. 4), όπως αυτή τροποποιήθηκε με την οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997 (ΕΕ 1998, L 10, σ. 24).

σύμβαση ή σχέση εργασίας καθορισμένη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.

Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ακόμη ότι, σε περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης απολύεται ενόσω βρίσκεται σε γονική άδεια μερικού χρόνου, η αποζημίωση απόλυσης πρέπει να καθορίζεται εξ ολοκλήρου με βάση την αμοιβή που αντιστοιχεί στην παρεχόμενη από τον εργαζόμενο αυτόν εργασία πλήρους απασχόλησης. Πράγματι, εθνική νομοθετική ρύθμιση η οποία συνεπάγεται, σε περίπτωση γονικής άδειας, τον περιορισμό των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σχέση εργασίας θα μπορούσε να αποτρέψει τον εργαζόμενο από το να λάβει τέτοια άδεια και να ενθαρρύνει τον εργοδότη να απολύσει κατά προτίμηση όσους εργαζομένους βρίσκονται σε γονική άδεια. Τούτο θα αντέβαινε ευθέως στον σκοπό της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στον συμβιβασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Υπό τις συνθήκες αυτές, η συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια αντιτίθεται σε διάταξη της εθνικής νομοθεσίας η οποία επιτάσσει να λαμβάνεται υπόψη η μειωμένη αμοιβή που εισπράττει κατά τον χρόνο της απόλυσης ο ευρισκόμενος σε γονική άδεια μερικού χρόνου εργαζόμενος.

Όσον αφορά το επίδομα άδειας επανένταξης, το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι η συγκεκριμένη παροχή αποτελεί δικαίωμα που απορρέει από τη σχέση εργασίας, για την οποία έχει απαίτηση ο εργαζόμενος έναντι του εργοδότη. Το γεγονός και μόνον ότι το επίδομα αυτό δεν καταβάλλεται αυτομάτως και ότι η καταβολή πραγματοποιείται κατά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο η διάρκεια της άδειας επανένταξης υπερβαίνει την προθεσμία καταγγελίας δεν είναι ικανό να μεταβάλει την ως άνω διαπίστωση. Υπό τις περιστάσεις αυτές, η συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια έχει εφαρμογή σε παροχή όπως το επίδομα άδειας επανένταξης.

Συνεπώς, το Δικαστήριο αποφαινεται ότι, όπως και η αποζημίωση απόλυσης, μια παροχή όπως το επίδομα άδειας επανένταξης πρέπει να καθορίζεται εξ ολοκλήρου με βάση την αμοιβή που αντιστοιχεί στην παρεχόμενη από τον εργαζόμενο αυτόν εργασία πλήρους απασχόλησης.

Όσον αφορά το εάν η διαφορετική μεταχείριση ως προς τη γονική άδεια είναι συμβατή με το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο επισημαίνει καταρχάς ότι η έννοια της «αμοιβής» κατά το άρθρο αυτό πρέπει να ερμηνεύεται διασταλτικώς και ότι, συνεπώς, παροχές όπως η αποζημίωση απόλυσης και το επίδομα άδειας επανένταξης πρέπει να χαρακτηριστούν ως «αμοιβή» κατά την έννοια του άρθρου 157 ΣΛΕΕ.

Εν συνεχεία, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι υφίσταται έμμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου οσάκις η εφαρμογή εθνικού μέτρου, έστω και ουδέτερα διατυπωμένου, θίγει στην πράξη πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων του ενός φύλου σε σχέση με το άλλο φύλο. Ένα τέτοιο μέτρο μπορεί να είναι συμβατό με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνον υπό την προϋπόθεση ότι η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων που αυτό συνεπάγεται δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες που δεν ενέχουν κανένα στοιχείο δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου.

Το Cour de cassation (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο) αναφέρει στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ότι ο αριθμός των γυναικών που επιλέγουν να λάβουν γονική άδεια μερικού χρόνου είναι σημαντικά μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό ανδρών, καθώς στη Γαλλία το 96 % των εργαζομένων που λαμβάνουν γονική άδεια είναι γυναίκες. Τούτου δοθέντος, εθνική ρύθμιση όπως η γαλλική μπορεί να είναι συμβατή με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνον υπό την προϋπόθεση ότι η απορρέουσα από αυτήν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων γυναικών και ανδρών μπορεί, ενδεχομένως, να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες που δεν ενέχουν κανένα στοιχείο δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου. Το Δικαστήριο διαπιστώνει, ωστόσο, ότι το οικείο κράτος μέλος δεν παρέθεσε κανέναν αντικειμενικά δικαιολογημένο παράγοντα και, ως εκ τούτου, αποφαινεται ότι **η επίμαχη ρύθμιση δεν κρίνεται συμβατή με την αρχή της ισότητας της αμοιβής εργαζομένων ανδρών και εργαζομένων γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ.**

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της αποφάσεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582