



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 60/19
U Luxembourggu 8. svibnja 2019.

Presuda u predmetu C-486/18
RE/Praxair MRC SAS

Obračun otpremnina i doplatka radi prekvalifikacije zaposlenika koji je na roditeljskom dopustu s nepunim radnim vremenom mora se izvršiti na temelju plaće za rad u punom radnom vremenu

Suprotan nacionalni propis dovodi do neizravne diskriminacije na temelju spola

Društvo Praxair MRC zaposlilo je 22. studenoga 1999. osobu RE u svojstvu prodavačice na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u punom radnom vremenu, a zatim od 1. kolovoza 2000. na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu. Ona je koristila prvi roditeljni dopust, a potom roditeljski dopust za odgoj djeteta u trajanju od dvije godine. Zatim je koristila drugi roditeljni dopust i potom roditeljski dopust za odgoj djeteta u obliku radnog vremena skraćenog za jednu petinu. Taj posljednji dopust trebao je isteći 29. siječnja 2011.

Osoba RE 6. prosinca 2010. u sklopu kolektivnog otkazivanja dobila je poslovno uvjetovani otkaz. Prihvatila je dopust radi prekvalifikacije u trajanju od devet mjeseci.

Osoba RE, nakon što je od 1. siječnja 2011. odustala od korištenja skraćenog radnog vremena, 7. rujna 2011. trajno je napustila društvo Praxair MRC.

Osoba RE osporila je način obračuna otpremnine i doplatka za dopust radi prekvalifikacije koji su joj bili isplaćeni u okviru njezina poslovno uvjetovanog otkaza u vrijeme kad je bila na roditeljskom dopustu s nepunim radnim vremenom.

Povodom postupka koji je pred njim pokrenut Cour de cassation (Kasacijski sud, Francuska) odlučio je Sudu uputiti pitanja kako bi utvrdio protivi li se Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu¹ to da se, kada se radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu dâ otkaz u trenutku kad koristi roditeljski dopust s nepunim radnim vremenom, otpremnina i doplatka za dopust radi prekvalifikacije koje treba isplatiti tom radniku barem djelomično određuju na temelju smanjene plaće koju radnik prima u trenutku otkaza. On također pita Sud, s obzirom na to da znatno veći broj žena nego muškaraca odlučuje koristiti roditeljski dopust s nepunim radnim vremenom, predstavlja li takva neizravna diskriminacija u pogledu primanja umanjene otpremnine i doplatka za dopust radi prekvalifikacije povredu odredbe članka 157. UFEU-a o načelu jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Sud u svojoj današnjoj presudi podsjeća da se Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu temelji na obvezi socijalnih partnera da uspostave mjere čija je svrha omogućiti i muškarcima i ženama da usklade svoje poslovne odgovornosti i obiteljske obveze te da se on primjenjuje na sve radnike, muškarce i žene, koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu koji je uređen zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom koji su na snazi u svakoj državi članici.

Također podsjeća da, kad radnik zaposlen na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu dobije otkaz u trenutku kad koristi roditeljski dopust s nepunim radnim vremenom, njegova se otpremnina u cijelosti određuje na temelju plaće za rad koja proizlazi iz njegova radnog odnosa u punom radnom vremenu. Naime, nacionalno zakonodavstvo koje dovodi do smanjenja prava iz

¹ Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu sklopljen 14. prosinca 1995., koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1996., L 145, str. 4.), kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997. (SL 1998., L 10, str. 24.)

radnog odnosa u slučaju roditeljskog dopusta moglo bi odvratiti radnika od uzimanja takvog dopusta i potaknuti poslodavca da između radnika radije otkaz dâ onima koji se nalaze na roditeljskom dopustu. To je u izravnoj suprotnosti sa svrhom Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, čiji je jedan od ciljeva bolje usklađivanje obiteljskog i poslovnog života.

U tim okolnostima, **Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu protivi se nacionalna odredba koja podrazumijeva uzimanje u obzir smanjene plaće koju radnik na roditeljskom dopustu s nepunim radnim vremenom prima u trenutku otkaza.**

Što se tiče doplatka za dopust radi prekvalifikacije, Sud utvrđuje da ta naknada čini pravo izvedeno iz radnog odnosa koje radnik može tražiti od poslodavca. Sama činjenica da isplata takvog doplatka nije automatska i da do nje dolazi tijekom razdoblja dopusta radi prekvalifikacije koje premašuje trajanje otkaznog roka ne mijenja to utvrđenje. U tim okolnostima, Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu primjenjuje se na davanje poput doplatka za dopust radi prekvalifikacije.

U skladu s tim, Sud zaključuje da, na isti način kao i otpremnina, **davanje poput doplatka za dopust radi prekvalifikacije mora, na temelju Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, biti određeno u cijelosti na temelju plaće za rad koja proizlazi iz radnog odnosa radnika o kojem je riječ u punom radnom vremenu.**

Kad je riječ o tome je li različito postupanje u vezi s roditeljskim dopustom u skladu s člankom 157., Sud najprije navodi da se pojam „plaća” iz navedenog članka mora široko tumačiti i da se, posljedično, davanja poput otpremnine i doplatka radi prekvalifikacije moraju okvalificirati kao „plaće” u smislu članka 157. UFEU-a.

Zatim, Sud podsjeća da je riječ o neizravnoj diskriminaciji kad primjena nacionalne mjere, iako je formulirana na neutralan način, zapravo stavlja u nepovoljniji položaj mnogo veći broj radnika jednog spola u odnosu na drugi. Takva mjera nije spojiva s načelom jednakog postupanja, osim ako je različito postupanje između dviju kategorija radnika koje ona uzrokuje opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola.

Cour de cassation (Kasacijski sud) naveo je u zahtjevu za prethodnu odluku da znatno veći broj žena nego muškaraca odlučuje koristiti roditeljski dopust s nepunim radnim vremenom s obzirom na to da su u Francuskoj 96 % radnika koji koriste roditeljski dopust žene. U takvom slučaju, nacionalni propis poput onog francuskog u skladu je s načelom jednakog postupanja samo pod uvjetom da se tako nastalo različito postupanje prema ženama i muškarcima, ovisno o slučaju, može opravdati objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola. Sud utvrđuje da država članica o kojoj je riječ nije iznijela nijedan objektivno opravdani čimbenik i stoga zaključuje da **nacionalni propis poput onog o kojem je riječ nije usklađen s načelom o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti, predviđenim člankom 157. UFEU-a.**

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 4293