



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

27. veljače 2014.\*

„Socijalna politika – Direktiva 96/34/EZ – Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu – Klauzule 1. i 2.4. – Roditeljski dopust s radom u skraćenom radnom vremenu – Otkazivanje radniku bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga – Fiksna zaštitna naknada na temelju korištenja roditeljskog dopusta – Osnovica za izračun naknade“

U predmetu C-588/12,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio arbeidshof te Antwerpen (Belgija), odlukom od 10. prosinca 2012., koju je Sud zaprimio 14. prosinca 2012., u postupku

**Lyreco Belgium NV**

protiv

**Sophie Rogiers,**

SUD (treće vijeće),

u sastavu: M. Ilešič, predsjednik vijeća, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (izvjestitelj), C. Toader i E. Jarašiūnas, suci,

nezavisni odvjetnik: N. Jääskinen,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Lyreco Belgium NV, E. Lievens, *advocaat*,
- za belgijsku vladu, M. Jacobs i L. Van den Broeck, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, C. Gheorghiu i M. van Beek, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez njegovog mišljenja, donosi sljedeću

\* Jezik postupka: nizozemski.

## Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje klauzule 1. i klauzule 2.4. Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, sklopljenog 14. prosinca 1995. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), 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 L 145, str. 4.), kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997. (SL 1998, L 10, str. 24., u daljnjem tekstu: Direktiva 96/34).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između društva Lyreco Belgium NV (u daljnjem tekstu: Lyreco) i Sophie Rogiers o izračunu fiksne zaštitne naknade koja joj se mora isplatiti zbog nezakonitog otkaza do kojeg je došlo za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 U prvoj alineji preambule Okvirnog sporazuma navodi se:

„Priloženi Okvirni sporazum predstavlja dogovor UNICE-a [Unije industrijskih saveza europskih poslodavaca], CEEP-a [Europskog centra poduzeća s javnim sudjelovanjem] i ETUC-a [Europske konfederacije sindikata] radi utvrđivanja minimalnih zahtjeva za roditeljski dopust [...], kao važnog sredstva za usklađivanje radnog i obiteljskog života te promicanje jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima.“ [neslužbeni prijevod]
- 4 U skladu s točkama 4. do 6. općih odredaba navedenog okvirnog sporazuma:
  - „4. budući da se Poveljom Zajednice o temeljnim socijalnim pravima [radnika, usvojenom na sastanku Europskog vijeća u Strasbourgu 9. prosinca 1989.] u točki 16. koja se odnosi na jednako postupanje određuje da bi se morale razviti mjere kako bi se muškarcima i ženama omogućilo usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza;
  5. budući da se u Rezoluciji Vijeća od 6. prosinca 1994. prepoznaje da učinkovita politika jednakih mogućnosti pretpostavlja integriranu sveobuhvatnu strategiju koja bi omogućila bolju organizaciju radnog vremena i veću prilagodljivost kao i lakši povratak radnom životu te se primjećuje i značajna uloga socijalnih partnera u tom području, kao i u omogućavanju usklađivanja radnih i obiteljskih obveza i muškarcima i ženama;
  6. budući da mjere za usklađivanje radnog i obiteljskog života trebaju poticati uvođenje novih prilagodljivih načina organizacije rada i vremena koji bolje odgovaraju promjenjivim potrebama društva te bi trebali uzimati u obzir potrebe i poduzetnika i radnika.“ [neslužbeni prijevod]
- 5 Klauzulom 1. navedenog okvirnog sporazuma određuje se:
  - „1. Ovim sporazumom utvrđuju se minimalni zahtjevi namijenjeni lakšem usklađivanju obiteljskih i radnih obveza zaposlenih roditelja.“
  2. Ovaj sporazum primjenjuje se na sve zaposlene muškarce i žene koji imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici.“ [neslužbeni prijevod]

6 Klauzula 2. Okvirnog sporazuma, pod naslovom „Roditeljski dopust“, glasi:

„1. Ovim sporazumom se, pod pretpostavkama iz klauzule 2.2., zaposlenim muškarcima i ženama daje individualno pravo na roditeljski dopust za rođenje ili posvojenje djeteta kako bi se o tom djetetu skrbili tijekom najmanje tri mjeseca do određene dobi, a najkasnije do osme godine života, što će definirati države članice i/ili socijalni partneri.

[...]

3. Uvjeti za pristup korištenju i detaljna pravila za primjenu roditeljskog dopusta definiraju se zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama, uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi ovog sporazuma. Države članice i/ili socijalni partneri mogu posebno:

(a) odlučiti daje li se roditeljski dopust na puno ili skraćeno radno vrijeme, na unaprijed određene vremenske intervale ili prema sustavu kreditiranja putem dogovora o radnom vremenu;

(b) pravo na roditeljski dopust dodijeliti ovisno o zadovoljavanju uvjeta na temelju trajanja zaposlenja i/ili duljini trajanja službe, što ne smije prelaziti godinu dana;

[...]

4. Kako bi osigurale ostvarenje prava radnika na roditeljski dopust, države članice i/ili socijalni partneri poduzimaju potrebne mjere za zaštitu radnika od otkaza na temelju zahtjeva za korištenje roditeljskog dopusta ili njegovoga korištenja u skladu s nacionalnim propisima, kolektivnim ugovorima ili praksom.

5. Na kraju roditeljskog dopusta radnici imaju pravo vratiti se na isto radno mjesto ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedno ili slično radno mjesto u skladu s njihovim ugovorom o radu ili radnim odnosom.

6. Prava koja je radnik stekao ili stječe na datum kad započinje roditeljski dopust moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta ta će prava biti mjerodavna, uključujući bilo kakve promjene koje proizlaze iz nacionalnih propisa, kolektivnih ugovora ili prakse.

[...]“ [neslužbeni prijevod]

*Belgijsko pravo*

7 U Belgiji je za radnike zaposlene u privatnom sektoru Direktiva 96/34 prenesena Kraljevskim dekretom o uvođenju prava na roditeljski dopust u sklopu prekida profesionalne karijere (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan) od 29. listopada 1997. (*Belgisch Staatsblad* od 7. studenoga 1997., str. 29930.), u verziji koja je mjerodavna za glavni postupak (u daljnjem tekstu: Kraljevski dekret iz 1997.) te dijelom odredaba poglavlja IV. odjeljka 5. Zakona o oporavku [gospodarstva] s odredbama o socijalnom osiguranju od 22. siječnja 1985. (*Belgisch Staatsblad* od 24. siječnja 1985., str. 6999., u daljnjem tekstu: Zakon o oporavku), pod naslovom „Prekid profesionalne karijere“.

- 8 Na temelju članka 2. stavka 1. Kraljevskog dekreta iz 1997., zajedno s člancima 100. i 102. Zakona o oporavku, radnik ima pravo koristiti roditeljski dopust na jedan od sljedećih načina:
- prekinuti izvršavanje ugovora o radu tijekom razdoblja od tri mjeseca (članak 100. navedenog zakona) ili
  - nastaviti s obavljanjem rada u skraćenom radnom vremenu tijekom razdoblja od šest ili petnaest mjeseci kao rad s polovicom punog radnog vremena odnosno kao rad u radnom vremenu skraćenom za petinu uobičajenog broja sati rada kada je riječ o zaposlenju u punom radnom vremenu (članak 102. istog zakona).
- 9 Članak 6. stavak 1. navedenoga kraljevskog dekreta propisuje da radnik koji želi ostvariti pravo na roditeljski dopust mora obavijestiti poslodavca najmanje dva mjeseca odnosno najviše tri mjeseca unaprijed. Taj rok može se skratiti sporazumom između poslodavca i radnika.
- 10 Na temelju članka 4. Kraljevskog dekreta iz 1997. radnik može ostvariti pravo na roditeljski dopust samo ako je tijekom razdoblja od petnaest mjeseci koje prethodi pisanoj obavijesti poslodavcu bio u radnom odnosu s istim poslodavcem u trajanju od najmanje dvanaest mjeseci.
- 11 Člankom 101. Zakona o oporavku uvodi se sustav zaštite od otkaza koji se posebno primjenjuje na roditeljski dopust. Tekst toga članka glasi:

„Ako je nastupio prekid izvršavanja ugovora o radu [...] ili je radna obveza smanjena na temelju članka 102. stavka 1. [...], poslodavac ne može poduzeti nikakvu mjeru s ciljem jednostranog prestanka radnog odnosa, osim zbog teške povrede u smislu članka 35. Zakona [...] o ugovorima o radu [(wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) od 3. srpnja 1978. (*Belgisch Staatsblad* od 22. kolovoza 1978., str. 9277., u daljnjem tekstu: Zakon iz 1978.)] ili zbog dovoljno opravdanog razloga.

[...]

Dovoljno je opravdan razlog onaj koji kao takav utvrdi sud te čija narav i uzrok nemaju veze s prekidom predviđenim u člancima 100. i 100.a ili sa smanjenjem [radne obveze] iz članaka 102. i 102.a.

[...]

Poslodavac koji unatoč odredbama prvog stavka otkáže ugovor o radu bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga radniku mora isplatiti fiksnu [zaštitnu] naknadu u iznosu šest mjesečnih plaća, uz druge naknade koje se radniku moraju isplatiti u slučaju prestanka ugovora o radu.“

- 12 Iz spisa predmeta proizlazi da druge naknade posebno obuhvaćaju „naknadu za otkaz“, predviđenu člankom 39. Zakona iz 1978. Tim se člankom određuje:

„Ako je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme, ugovorna strana koja otkazuje ugovor bez teške povrede ili bez poštovanja otkaznog roka iz članaka 59., 82., 83., 84. i 115. [Zakona iz 1978.] drugoj ugovornoj strani mora isplatiti naknadu u iznosu trenutačne plaće, i to za vrijeme trajanja otkaznog roka ili preostalog dijela otkaznog roka.

[...]

Naknada za dopust obuhvaća ne samo trenutačnu plaću nego i druge pogodnosti stečene na temelju ugovora.“

13 Prema članku 103. Zakona o oporavku:

„Ako poslodavac jednostrano otkáže ugovor o radu, otkazni rok u slučaju radnika kojemu je smanjena radna obveza u skladu s člankom 102. (i 102.a) računa se kao da nije došlo do smanjenja radne obveze. Isti otkazni rok mora se uzeti u obzir i za utvrđivanje naknade [otpremnine] iz članka 39. Zakona [iz 1978.].“

14 Iz spisa također proizlazi da je nakon presude Suda od 22. listopada 2009., Meerts (C-116/08, Zb., str. I-10063.), članak 105. stavak 3. Zakona o oporavku izmijenjen tako da sada glasi:

„Ako ugovor o radu prestane tijekom razdoblja smanjene radne obveze zbog roditeljskog dopusta u skladu s ovim odjeljkom, izraz 'trenutačna plaća' u smislu članka 39. Zakona [iz 1978.] znači plaća na koju bi radnik imao pravo na temelju svojeg ugovora o radu da nije došlo do smanjenja radne obveze.“

15 Kako navodi sud koji je uputio zahtjev, nije došlo ni do kakve izmjene „propisa o [fiksnoj] zaštitnoj naknadi.“

### **Glavni postupak i prethodno pitanje**

16 S. Rogiers radila je za Lyreco od 3. siječnja 2005. kao radnik u punom radnom vremenu na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

17 Ugovor je prekinula izvršavati zbog roditeljskog dopusta koji je koristila u razdoblju od 9. siječnja do 26. travnja 2009.

18 Od 27. travnja 2009. S. Rogiers trebala je započeti s radom u polovici punog radnog vremena u sklopu roditeljskog dopusta koji joj je odobren u trajanju od četiri mjeseca.

19 Preporučanim pismom od 27. travnja 2009. Lyreco je S. Rogiers otkazao ugovor o radu s otkaznim rokom od pet mjeseci s učinkom od 1. svibnja 2009. U zahtjevu za prethodnu odluku navodi se da je ugovor o radu prestao 31. kolovoza 2009.

20 S. Rogiers podnijela je arbeidsrechtbank te Antwerpen (prvostupanjskom radnom sudu u Antwerpenu) tužbu protiv otkaza koji joj je izjavljen, osporavajući razloge za otkaz kako ih je naveo Lyreco, a to su u bitnome, s jedne strane, nemogućnost daljnjeg zaposlenja S. Rogiers s obzirom na prestanak potrebe za poslom i, s druge strane, njezino odbijanje ponude za preuzimanje drugih funkcija koje su joj ponuđene nakon što je ukinuto radno mjesto „Recruitment Manager“, na kojemu je radila prije odlaska na roditeljski dopust.

21 Presudom od 21. rujna 2011. navedeni sud naložio je Lyrecu plaćanje fiksne zaštitne naknade u iznosu šest mjesečnih plaća, kako je predviđeno člankom 101. Zakona o oporavku, a zbog jednostranog otkaza ugovora o radu S. Rogiers bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta. U skladu s tom presudom iznos naknade trebalo je izračunati na temelju plaće koju je S. Rogiers primala na dan otkaza, tj. 27. travnja 2009., što je odgovaralo plaći za rad s polovicom punog radnog vremena koji je obavljala zbog korištenja roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu.

22 Lyreco je 14. prosinca 2011. uložio žalbu arbeidshof te Antwerpen (drugostupanjskom sudu u Antwerpenu). S. Rogiers također je uložila žalbu istom sudu zahtijevajući da se iznos fiksne zaštitne naknade, čije je plaćanje naloženo Lyrecu, izračuna na temelju plaće za rad u punom radnom vremenu.

- 23 Presudom od 10. prosinca 2012. arbeidshof te Antwerpen potvrdio je da je S. Rogiers dobila otkaz bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta te da slijedom toga ima pravo na fiksnu zaštitnu naknadu u iznosu šest mjesečnih plaća.
- 24 Navedeni sud je, osim toga, podupro primjedbe izražene u mišljenju državnog odvjetništva koje je posebno apsurdnim ocijenilo sustav izračunavanja naknade koju treba isplatiti S. Rogiers, a koji je primijenjen u presudi od 21. rujna 2011., i to zato što prema logici koju se u njoj slijedi korištenje roditeljskog dopusta za puno radno vrijeme, koje podrazumijeva smanjenje radne obveze od 100%, trebalo bi dovesti do toga da se fiksna zaštitna naknada računa na temelju plaće koja iznosi nula, a to ne bi imalo nikakvog smisla. Unatoč tomu, navedeni sud smatra da se argumenti usvojeni u gore navedenoj presudi Meerts, koji se tiču naknade za otkaz predviđene člankom 39. Zakona iz 1978., ne moraju nužno preslikati na fiksnu zaštitnu naknadu o kojoj je riječ u postupku koji se vodi pred tim sudom.
- 25 U tim je okolnostima arbeidshof te Antwerpen odlučio prekinuti postupak i Sudu uputiti sljedeće prethodno pitanje:
- „Je li protivno odredbama klauzule 1. i 2.4. Okvirnog sporazuma [...] ako se kao osnovica za izračun [fiksne] zaštitne naknade - koja se radniku u radnom odnosu kod poslodavca na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu mora isplatiti kada poslodavac, tijekom razdoblja u kojemu je radniku zbog roditeljskog dopusta radna obveza smanjena za 20% i/ili 50%, jednostrano otkáže ugovor o radu bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga - uzme plaća na koju radnik ima pravo tijekom tog razdoblja smanjene radne obveze, dok bi isti radnik imao pravo na zaštitnu naknadu koja odgovara plaći za rad u punom radnom vremenu da je došlo do smanjenja radne obveze za 100%?
- 26 Kao odgovor na zahtjev za pojašnjenje, koji je Sud uputio u skladu s člankom 101. Poslovnika Suda, arbeidshof te Antwerpen pobliže je naveo da presuda Cour de cassation (Kasacijskog suda) od 15. veljače 2010., na koju se belgijska vlada poziva u svojem pisanom očitovanju koje je podnijela u ovom postupku, nije takva da bi mogla utjecati na postupanje po zahtjevu za prethodnu odluku, s obzirom na to da se ta presuda ne odnosi na fiksnu zaštitnu naknadu predviđenu člankom 101. Zakona o oporavku.

### **O prethodnom pitanju**

- 27 Na samom početku treba istaknuti da se klauzula 1.2. Okvirnog sporazuma, koju sud koji je uputio zahtjev spominje u tekstu svojeg pitanja, ograničava na definiciju područja primjene tog okvirnog sporazuma, određujući da se navedeni sporazum primjenjuje na sve zaposlene koji imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici.
- 28 Nesporno je da je to slučaj osobe koja se nalazi u situaciji poput S. Rogiers u glavnom postupku te je ona obuhvaćena područjem primjene Okvirnog sporazuma.
- 29 U tim okolnostima treba uzeti u obzir da sud koji je uputio zahtjev u biti pita mora li se klauzulu 2.4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da je toj odredbi protivno ako se fiksna zaštitna naknada - plativa u korist radnika u slučaju jednostranog otkaza od strane poslodavca bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga - odredi na osnovi smanjene plaće koju taj radnik prima na dan otkaza, a riječ je o radniku koji je bio zaposlen na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu te se nalazi na roditeljskom dopustu s radom u skraćenom radnom vremenu.



- 30 Kako proizlazi iz prve alineje preambule te točaka 4. i 5. općih odredaba Okvirnog sporazuma, kao i klauzule 1.1. istog sporazuma, Okvirni sporazum predstavlja dogovor socijalnih partnera kako bi se pomoću minimalnih zahtjeva uvele mjere koje za cilj imaju omogućiti usklađivanje radnih odgovornosti i obiteljskih obveza i ženama i muškarcima (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Meerts, t. 35.; presudu od 16. rujna 2010., Chatzi, C-149/10, Zb., str. I-8489., t. 56. kao i presudu od 20. lipnja 2013., Riežniece, C-7/12, t. 31.).
- 31 Usto, iz točke 6. općih odredaba Okvirnog sporazuma proizlazi da mjere za usklađivanje radnog i obiteljskog života trebaju poticati uvođenje novih prilagodljivih načina organizacije rada i vremena, koji bolje odgovaraju promjenjivim potrebama društva, uzimajući u obzir potrebe i poduzetnika i radnika (gore navedena presude Meerts, t. 36.).
- 32 Okvirni sporazum je u skladu s temeljnim socijalnim pravima koja su zaštićena člankom 16. Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika u vezi s jednakim postupanjem prema muškarcima i ženama na koju Okvirni sporazum upućuje, posebno u točki 4. općih odredaba, a spominje ih se i u članku 151. stavku 1. UFEU-a, kao i socijalnim pravima koja se vezuju uz poboljšanje životnih i radnih uvjeta te uz postojanje odgovarajuće socijalne zaštite radnika – u konkretnom slučaju radnika koji su zatražili roditeljski dopust ili ga koriste (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Meerts, t. 37.; presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Zb., str. I-3527., t. 52. i gore navedenu presudu Chatzi, t. 36.).
- 33 U tom smislu Okvirni sporazum, sukladno klauzuli 2.1., osobama koje su postale roditelji omogućava prekid radne aktivnosti kako bi se posvetile obiteljskim odgovornostima uz jamstvo da će se, načelno, na kraju roditeljskog dopusta vratiti na isto radno mjesto, što proizlazi iz klauzule 2.5. (vidjeti gore navedene presude Chatzi, t. 57. i Riežniece, t. 32.).
- 34 Kako bi osigurale da radnici mogu efektivno ostvariti pravo na roditeljski dopust predviđen Okvirnim sporazumom, klauzulom 2.4. određeno je da države članice i/ili socijalni partneri moraju poduzeti potrebne mjere za zaštitu radnika od otkaza na temelju zahtjeva za korištenje roditeljskog dopusta ili njegovoga korištenja u skladu s nacionalnim propisima, kolektivnim ugovorima ili praksom.
- 35 Kako proizlazi iz teksta navedene odredbe, cilj te odredbe jest zaštita radnika od otkaza na temelju zahtjeva za korištenje roditeljskog dopusta ili njegovoga korištenja (vidjeti gore navedene presude Meerts, t. 33. i Riežniece, t. 34.).
- 36 S obzirom na cilj Okvirnog sporazuma, koji se ističe i u točkama 30. i 31. ove presude, a koji se sastoji od toga da se i ženama i muškarcima omogućí usklađivanje radnih i obiteljskih odgovornosti, odredbu klauzule 2.4. treba shvatiti kao odraz socijalnog prava Unije od osobite važnosti pa se tu odredbu ne može usko tumačiti (vidjeti u tom smislu gore navedene presude Meerts, t. 42. i navedenu sudsku praksu kao i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, t. 54.).
- 37 Nacionalno pravno uređenje koje, kao u glavnom postupku, u slučaju jednostranog otkaza ugovora o radu od strane poslodavca bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga, u odnosu na radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu dok taj radnik koristi roditeljski dopust, predviđa plaćanje fiksne zaštitne naknade u iznosu šest mjesečnih plaća uz naknadu zbog prestanka ugovora, može biti obuhvaćeno pojmom „mjera za zaštitu radnika od otkaza na temelju zahtjeva za korištenje roditeljskog dopusta ili njegovoga korištenja“, u smislu klauzule 2.4. Okvirnog sporazuma.
- 38 Ipak, nameće se zaključak da bi takva zaštitna mjera bila lišena većeg dijela svojega korisnog učinka kada bi se radniku zaposlenome na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu, koji je poput S. Rogiers u glavnom postupku dobio nezakonit otkaz tijekom trajanja roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu, fiksna zaštitna naknada na koju ima pravo određivala na temelju smanjene plaće koju prima za vrijeme roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu, a

ne na osnovi plaće koja proizlazi iz ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu. Naime, takav način određivanja iznosa fiksne naknade mogao bi dovesti do toga da to ne bi imalo dovoljan preventivan učinak kako bi se spriječilo otkazivanje radnicima koji se nalaze na roditeljskom dopustu s radom u skraćenom radnom vremenu (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Meerts, t. 46. i 47.).

- 39 Kada bi do toga došlo, to bi dovelo do povećanja nezavidnog položaja radnika koji su odlučili koristiti roditeljski dopust s radom u skraćenom radnom vremenu, čime bi se oduzeo dio bitnog sadržaja zaštite uspostavljene klauzulom 2.4. Okvirnog sporazuma i teško povrijedilo jedno od načela socijalnog prava Unije od osobite važnosti, uz povredu jednog od ciljeva Okvirnog sporazuma, spomenutoga u točki 32. ove presude, a to je osiguranje odgovarajuće socijalne zaštite radnika koji koriste roditeljski dopust.
- 40 Budući da bi pojedine radnike mogao odvratiti od korištenja roditeljskog dopusta, takav način određivanja iznosa fiksne zaštitne naknade bio bi takve naravi da bi također mogao spriječiti postizanje cilja postavljenog Okvirnim sporazumom, u dijelu u kojemu se odnosi na bolje usklađivanje obavljanja profesionalne aktivnosti i obiteljskog života, kako je istaknuto u točki 30. ove presude (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Meerts, t. 47.).
- 41 Napokon, s obzirom na to da nacionalno pravno uređenje poput ovoga o kojemu je riječ u glavnom postupku, sukladno klauzuli 2.3. točki (a) Okvirnog sporazuma, radnicima daje mogućnost odabira između roditeljskog dopusta na puno radno vrijeme i roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu te uvođenjem posebne naknade propisuje sankcioniranje s ciljem zaštite radnika od nezakonitog otkaza za vrijeme trajanja tog dopusta, radnike koji su se radije odlučili za korištenje roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu, a ne za dopust na puno radno vrijeme, ne smije se stavljati u nepovoljniji položaj jer bi se time povrijedio cilj prilagodljivosti predviđen Okvirnim sporazumom, a navodi se i u točki 31. ove presude.
- 42 Kako su istaknule belgijska vlada i Komisija, takvo tumačenje Okvirnog sporazuma potkrijepljeno je klauzulom 2.6. Okvirnog sporazuma prema kojoj prava koja je radnik stekao ili stječe na datum kad započinje roditeljski dopust moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog dopusta.
- 43 Kao što je Sud već presudio, iz teksta navedene odredbe i konteksta u kojem se nalazi proizlazi da ta odredba ima za cilj izbjeći gubitak ili smanjenje prava iz radnog odnosa koja je radnik stekao ili stječe i na koje se može pozivati u trenutku kada počinje s roditeljskim dopustom kao i osigurati da će na kraju roditeljskog dopusta, u pogledu svojih prava, biti u istom položaju u kojem se nalazio prije tog dopusta (gore navedene presude Meerts, t. 39. i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, t. 51.).
- 44 Iz ciljeva Okvirnog sporazuma, kako su istaknuti u točkama 30. do 32. ove presude, proizlazi da pojam stečenih prava ili prava u postupku stjecanja, u smislu klauzule 2.6. Okvirnog sporazuma, obuhvaća ukupnost prava i pogodnosti, bilo u novcu bilo u naravi, koji se izravno ili neizravno izvode iz radnog odnosa i koje radnik može tražiti od poslodavca na dan početka roditeljskog dopusta (vidjeti gore navedene presude Meerts, t. 43. i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, t. 53.).
- 45 U to ulaze sva prava i pogodnosti koji se odnose na uvjete rada poput prava radnika u radnom odnosu na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu, koji koristi roditeljski dopust, na fiksnu zaštitnu naknadu u slučaju jednostranog otkaza ugovora od strane poslodavca bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga. Naime, ta naknada, čiji se iznos veže uz plaću koja proizlazi iz tog ugovora i koja ima za cilj zaštititi radnika od otkaza na temelju zahtjeva za korištenje roditeljskog dopusta ili njegovoga korištenja, isplaćuje se tom radniku na temelju radnog odnosa u kojemu se nalazi i u kojem bi se i dalje nalazio da nije došlo do nezakonitog otkaza (vidjeti analogijom presudu od 27. lipnja 1990., Kowalska, C-33/89, Zb., str. I-2591., t. 10. i 11.; presudu od 9. veljače 1999., Seymour-Smith i Perez, C-167/97, Zb., str. I-623., t. 23. do 28. kao i gore navedenu presudu Meerts, t. 44.).



- 46 U glavnom postupku nesporno je da se radnik poput S. Rogiers, koja je tijekom određenog razdoblja radila kod poslodavca na temelju ugovora o radu te je prema pravilima nacionalnog prava mogla koristiti roditeljski dopust, može pozivati na pravo na fiksnu zaštitnu naknadu predviđenu člankom 101. Zakona o oporavku od početka roditeljskog dopusta. S tim u svezi nije relevantno može li to pravo radnik efektivno koristiti samo u slučaju kada poslodavac nakon toga nezakonito otkáže ugovor tijekom trajanja roditeljskog dopusta.
- 47 Slijedom toga, u situaciji kada, kao u glavnom postupku, radnik u radnom odnosu na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu nezakonito dobije otkaz tijekom korištenja roditeljskog dopusta s radom u skraćenom radnom vremenu, fiksna zaštitna naknada, kako je uređena belgijskim propisima, ispunjava zahtjeve Okvirnog sporazuma ako se određuje na osnovi plaće koja proizlazi iz radnog odnosa u punom radnom vremenu.
- 48 Uzimajući u obzir prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da se klauzulu 2.4. Okvirnog sporazuma koji se nalazi u prilogu Direktivi 96/34, u kontekstu ciljeva tog okvirnog sporazuma i klauzule 2.6., mora tumačiti na način da je protivno toj odredbi ako se fiksna zaštitna naknada - plativa u korist radnika u slučaju jednostranog otkaza od strane poslodavca bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga - odredi na osnovi smanjene plaće koju taj radnik prima na dan otkaza, a riječ je o radniku koji je bio zaposlen na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu i nalazi se na roditeljskom dopustu s radom u skraćenom radnom vremenu.

### **Troškovi**

- 49 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (treće vijeće) odlučuje:

**Klauzulu 2.4. Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, sklopljenoga 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, kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997., u kontekstu ciljeva tog okvirnog sporazuma i klauzule 2.6., mora se tumačiti na način da je protivno toj odredbi ako se fiksna zaštitna naknada - plativa u korist radnika u slučaju jednostranog otkaza od strane poslodavca bez teške povrede ili dovoljno opravdanog razloga - odredi na osnovi smanjene plaće koju taj radnik prima na dan otkaza, a riječ je o radniku koji je bio zaposlen na neodređeno vrijeme i u punom radnom vremenu te se nalazi na roditeljskom dopustu s radom u skraćenom radnom vremenu.**

Potpisi