DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

22. oktober 2009 *

I sag C-116/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Hof van Cassatie (Belgien) ved afgørelse af 25. februar 2008, indgået til Domstolen den 17. marts 2008, i sagen:

Christel Meerts

mod

Proost NV,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af formanden for Anden Afdeling, J.N. Cunha Rodrigues, som fungerende formand for Tredje Afdeling, og dommerne P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (refererende dommer) og A. Ó Caoimh,

* Processprog: nederlandsk.

generaladvokat: J. Kokott
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 11. marts 2009,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Christel Meerts ved advocaat bij het Hof van Cassatie W. van Eeckhoutte

— Proost NV ved advocaat bij het Hof van Cassatie H. Geinger

— den belgiske regering ved L. Van den Broeck og C. Pochet, som befuldmægtigede

— den græske regering ved E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos og M. Apessos, som befuldmægtigede

— den franske regering ved G. de Bergues og B. Messmer, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. van Beek, som befuldmægtiget,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 14. maj 2009,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 2, stk. 4-7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EFT 1998 L 10, s. 24, herefter »rammeaftalen vedrørende forældreorlov«).

2 Anmodningen er blevet fremsat i en tvist mellem Christel Meerts og hendes tidligere arbejdsgiver, Proost NV, henholdsvis sagsøger og sagsøgte i hovedsagen, vedrørende afskedigelse af Christel Meerts under en forældreorlov, som var bevilget hende i form af nedsat arbejdstid.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Direktiv 96/34 har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som blev indgået mellem de generelle tværfaglige organisationer (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder og Virksomheder af Almindelig Interesse (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation) (EFS)).

4 I henhold til nævnte direktivs artikel 2 skulle de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv, alt efter de berørte medlemsstater, sættes i kraft senest den 3. juni 1998 eller den 15. december 1999.

5 I første afsnit i indledningen til rammeaftalen vedrørende forældreorlov udtales, at:

»[…] rammeaftale[n vedrørende forældreorlov] er et tilsagn fra UNICE, CEEP og EFS om at indføre minimumsforskrifter for forældreorlov […] som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder«.

6 Femte generelle betragtning til denne rammeaftale har følgende ordlyd:

»[I] Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervsmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser«.

7 Sjette generelle betragtning lyder:

»[I] foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov«.

8 § 2 i rammeaftalen vedrørende forældreorlov fastsætter følgende:

»[…]

3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:

a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning

[…]

4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

5. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

7. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.

[…]«

Nationale bestemmelser

9 Med hensyn til arbejdstagere i den private sektor blev direktiv 96/34 gennemført ved kongeligt dekret af 29. oktober 1997 om indførelse af retten til forældreorlov i forbindelse med en afbrydelse af den erhvervsmæssige karriere (*Moniteur belge* af 7.11.1997, s. 29930).

10 I henhold til artikel 2, stk. 1, i det kongelige dekret har en arbejdstager ret til at tage forældreorlov med henblik på at passe sit barn. Arbejdstageren har følgende muligheder herfor:

— enten at udskyde udførelsen af sit arbejde i en periode på tre måneder

— eller, hvis arbejdstageren er fuldtidsansat, at overgå til at udføre sine arbejdsopgaver på deltid og derved arbejde på halv tid i en periode på seks måneder

— eller, hvis arbejdstageren er fuldtidsansat, at få nedsat sin arbejdstid med en femtedel i en periode på femten måneder.

11 De overordnede bestemmelser om forældreorlov er fastsat i kapitel IV, afsnit 5, i lov om sanering af 22. januar 1985 om sociale bestemmelser (*Moniteur belge* af 24.1.1985, s. 699), som ændret (herefter »loven om sanering«).

12 En arbejdstager, der på grundlag af det kongelige dekret af 29. oktober 1997 går på forældreorlov som omhandlet i artikel 100 og 102 i loven om sanering, er berettiget til en orlovsydelse fra Office national de l'emploi i henhold til kongeligt dekret af 2. januar 1991 om tildeling af afbrydelsesydelse (*Moniteur belge* af 12.1.1991, s. 691).

13 Artikel 101 i loven om sanering bestemmer:

»Når udførelsen af arbejdet udskydes […], eller arbejdstiden nedsættes […], må arbejdsgiveren på ingen måde ensidigt bringe ansættelsesforholdet til ophør, medmindre der foreligger tungtvejende grunde som omhandlet i artikel 35 i lov af 3. juli 1978 om ansættelseskontrakter [(*Moniteur belge* af 22.8.1978, s. 9277, herefter »loven om ansættelseskontrakter«)] eller en tilstrækkelig begrundelse.

[…]

Dette forbud gælder indtil tre måneder efter det tidspunkt, hvor udskydelsen af udførelsen af arbejdet eller nedsættelsen af arbejdstiden er ophørt.

Såfremt arbejdsgiveren, uanset bestemmelserne i stk. 1, bringer ansættelsesforholdet til ophør, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, skal arbejdsgiveren betale arbejdstageren en fast godtgørelse, der svarer til seks måneders løn, uden at godtgørelser til arbejdstageren for afbrydelse af arbejdskontrakten herved berøres.

[…]«

14 Artikel 102 i loven om sanering fastsætter:

»[Fratrædelses]godtgørelse indrømmes en arbejdstager, som indgår aftale med sin arbejdsgiver om at nedsætte udførelse af sine arbejdsopgaver med 1/5, 1/4, 1/3 eller 1/2 af det normale timeantal for et fuldtidsarbejde, eller som ønsker, at en kollektiv overenskomst, der foreskriver en tilsvarende ordning, skal finde anvendelse, eller som påberåber sig artikel 102a.

[…]«

15 Af lovens artikel 103 følger, »at ved ensidig opsigelse af ansættelseskontrakten fra arbejdsgiverens side skal det opsigelsesvarsel, som meddeles en arbejdstager, der har fået nedsat sin arbejdstid […], beregnes, som om den pågældende ikke havde fået nedsat sin arbejdstid. Der skal ligeledes tages hensyn til dette opsigelsesvarsel ved fastlæggelsen af den [fratrædelses]godtgørelse, som er omhandlet i artikel 39 i [loven om ansættelseskontrakter].«

16 De arbejdsretlige spørgsmål vedrørende forældreorlov, som ikke er reguleret ved loven om sanering, kongeligt dekret af 29. oktober 1997 eller kongeligt dekret af 2. januar 1991, reguleres forsat af den almindelige ansættelsesret, navnlig af loven om ansættelseskontrakter.

17 Denne lovs artikel 39, stk. 1, bestemmer:

»Hvis en kontrakt er indgået for en tidsubegrænset periode, skal den part, som bringer ansættelsesforhold til ophør uden skellig grund eller uden at respektere det i artikel 59, 82, 83, 84 og 115 fastsatte opsigelsesvarsel, betale den anden part en godtgørelse svarende til den faktiske løn beregnet enten i forhold til opsigelsesvarslets længde eller den del af opsigelsesvarslet, som endnu ikke er forløbet. Godtgørelsen svarer imidlertid altid til den faktiske løn beregnet i forhold til opsigelsesvarslets længde, når opsigelsen meddeles af arbejdsgiveren og ved tilsidesættelse af bestemmelserne i denne lovs artikel 38, stk. 3, eller artikel 40 i loven om arbejde af 16. marts 1971.

Fratrædelsesgodtgørelsen omfatter ikke blot den faktiske løn, men også de fordele, som er opnået i medfør af kontrakten.«

18 I henhold til artikel 82, stk. 4, i loven om ansættelseskontrakter beregnes opsigelsesvarslet på grundlag af arbejdstagerens anciennitet på det tidspunkt, hvor varslet begynder at løbe.

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

19 Det fremgår af sagen, som den er oplyst for Domstolen, at Christel Meerts siden september 1992 havde været fuldtidsansat hos Proost NV på grundlag af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Siden november 1996 havde hun haft forskellige former for afbrydelse i sin karriere, og fra den 18. november 2002 havde hun arbejdet på halv tid på grund af en forældreorlov, som skulle vare indtil den 17. maj 2003.

20 Den 8. maj 2003 blev Christel Meerts opsagt med øjeblikkelig virkning, hvilket udløste udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse svarende til ti måneders løn beregnet på grundlag af den løn, som hun oppebar på daværende tidspunkt, og som var nedsat til det halve ligesom hendes arbejdstid.

21 Hun anfægtede fratrædelsesgodtgørelsens størrelse ved Arbeidsrechtbank van Turnhout (arbejdsretten i Turnhout), idet hun nedlagde påstand om, at Proost NV tilpligtedes at betale en fratrædelsesgodtgørelse beregnet på grundlag af den fuldtidsløn, som hun ville have oppebåret, hvis hendes arbejdstid ikke havde været nedsat grund af hendes forældreorlov.

22 Proost NV blev frifundet ved dom af 22. november 2004. Appeldomstolen, Arbeidshof te Antwerpen (arbejdsretten i Amsterdam), stadfæstede dommen. Christel Meerts har som kassationsanbringende gjort gældende, at retterne i både første og anden instans fortolkede den nationale ret uden hensyntagen til bestemmelserne i direktiv 96/34.

23 Hof van Cassatie (kassationsdomstolen) har under disse omstændigheder besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal § 2, stk. 4, 5, 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov fortolkes således, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en arbejdstager har krav på — såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet i den periode, som er omfattet af ordningen for nedsat arbejdstid — skal beregnes på grundlag af grundlønnen, som om arbejdstageren ikke havde nedsat sin arbejdstid for at kunne udnytte denne form for forældreorlov i henhold til rammeaftalens § 2, stk. 3, litra a)?«

Formaliteten

24 Den belgiske regering og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har gjort gældende, at Hof van Cassatie i forelæggelseskendelsen ikke har begrundet, hvorfor den finder Domstolens besvarelse nødvendig for at kunne træffe afgørelse i hovedsagen. For så vidt som den forelæggende ret kun summarisk har gengivet de anbringender og klagepunkter, som er fremført i kassationsappellantens appelskrift, og begrænset sig til at gengive nogle uddrag af den indankede dom, opfylder kendelsen ifølge Kommissionen ikke kravene for antagelse af en anmodning om præjudiciel afgørelse til realitetsbehandling, således som disse nærmere er kommet til udtryk i retspraksis.

25 I den forbindelse bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at det alene tilkommer den nationale ret, for hvilken tvisten er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere såvel nødvendigheden af en præjudiciel afgørelse, for at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen (jf. bl.a. dom af 15.12.1995, sag C-415/93, Bosman, Sml. I, s. 4921, præmis 59, og af 15.6.2006, sag C-466/04, Acereda Herrera, Sml. I, s. 5341, præmis 47).

26 Domstolen har imidlertid udtalt, at den ikke kan træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål, når det klart fremgår, at den af den nationale ret ønskede fortolkning af en fællesskabsbestemmelse savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en brugbar besvarelse af spørgsmålet (jf. i denne retning bl.a. Bosman-dommen, præmis 61, Acereda Herrera-dommen, præmis 48, og dom af 5.12.2006, forenede sager C-94/04 og C-202/04, Cipolla m.fl., Sml. I, s. 11421, præmis 25).

27 I denne henseende skal forelæggelseskendelsen angive de nøjagtige grunde til, at den nationale ret har rejst spørgsmål om fortolkningen af fællesskabsretten og har fundet det nødvendigt at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål. Det er i denne sammenhæng nødvendigt, at den nationale ret i det mindste i et vist omfang angiver begrundelsen for udvælgelsen af de fællesskabsbestemmelser, som den ønsker

fortolket, og angiver den forbindelse, som efter rettens opfattelse består mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, der finder anvendelse i hovedsagen (jf. bl.a. kendelse af 7.4.1995, sag C-167/94, Grau Gomis m.fl., Sml. I, s. 1023, præmis 9, og dom af 6.12.2005, forenede sager C-453/03, C-11/04, C-12/04 og C-194/04, ABNA m.fl., Sml. I, s. 10423, præmis 46, og af 31.1.2008, sag C-380/05, Centro Europa 7, Sml. I, s. 349, præmis 54).

28 I det foreliggende tilfælde må det fastslås, at Domstolen råder over tilstrækkelige oplysninger til at give den forelæggende ret et brugbart svar.

29 Dels angives baggrunden for hovedsagen samt den relevante nationale retlige ramme kortfattet, men præcist i forelæggelseskendelsen. Det fremgår heraf, at tvisten er udsprunget af Proost NV's ensidige opsigelse af Christel Meerts' kontrakt om ansættelse på fuld tid uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, mens hun havde forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid. Tvisten vedrører den godtgørelse, som hun har krav på i den forbindelse, idet denne godtgørelse af arbejdsgiveren er blevet beregnet på grundlag af deltidslønnen, som hun oppebar på grund af forældreorloven, og ikke på grundlag af en fuldtidsløn.

30 Dels angives i forelæggelseskendelsen de fællesskabsbestemmelser, som den forelæggende ret ønsker fortolket, samt den forbindelse, som består mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, der finder anvendelse i hovedsagen.

31 På denne baggrund kan den belgiske regerings og Kommissionens argumenter ikke tages til følge, hvorfor det præjudicielle spørgsmål kan antages til realitetsbehandling.

Om det præjudicielle spørgsmål

32 Indledningsvis bemærkes, at den forelæggende ret med det forelagte spørgsmål ønsker oplyst, hvordan § 2, stk. 4, 5, 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes i forbindelse med en tvist vedrørende beregningen af en fratrædelsesgodtgørelse, som arbejdsgiveren er pligtig at betale for ikke at have respekteret det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel.

33 Det fremgår imidlertid af ordlyden af den nævnte bestemmelses stk. 4, at bestemmelsen har til formål at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, og ifølge bestemmelsens stk. 5 har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller en tilsvarende eller lignende stilling ved orlovens ophør.

34 Heraf følger, at den forelæggende ret med det forelagte spørgsmål i det væsentlige ønsker oplyst, om § 2, stk. 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en arbejdstager har krav på — såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid — beregnes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn.

35 Som det fremgår af første afsnit i indledningen til rammeaftalen vedrørende forældreorlov og af femte generelle betragtning dertil, udgør rammeaftalen et tilsagn fra arbejdsmarkedets parter repræsenteret ved de generelle tværfaglige organisationer, dvs. UNICE, CEEP og EFS, om at indføre minimumsforskrifter som et vigtigt middel til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder ved at give dem mulighed for at forene deres erhvervsmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser.

36 Desuden fremgår det af sjette generelle betragtning til den nævnte rammeaftale, at i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til i medlemsstaterne at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov.

37 Rammeaftalen vedrørende forældreorlov bidrager til at opfylde de grundlæggende mål, som er fastlagt i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, hvortil både rammeaftalen og artikel 136 EF henviser, og disse mål omhandler forbedring af leve- og arbejdsvilkårene samt en passende social beskyttelse af arbejdstagere, herunder dem, der som i det foreliggende tilfælde har anmodet om eller har taget en forældreorlov.

38 Det er i den sammenhæng, at § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov bestemmer, at erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører.

39 Det følger af såvel ordlyden af den nævnte § 2, stk. 6, som af den sammenhæng, hvori den indgår, at bestemmelsen har til formål at undgå ethvert tab eller forringelse af arbejdsrelaterede rettigheder, som arbejdstageren har erhvervet eller er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, og at sikre, at arbejdstageren ved orlovens ophør med hensyn til disse rettigheder er stillet på samme måde som før denne orlov (jf. i denne retning dom af 16.7.2009, sag C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Sml. I, s. 6525, præmis 39).

40 Ganske vist er udtrykket »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve«, som anvendes i den nævnte § 2, stk. 6, ikke defineret i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, og denne henviser heller ikke til medlemsstaternes ret med henblik på en definition heraf.

41 Imidlertid følger det såvel af kravene om en ensartet anvendelse af fællesskabsretten som af lighedsprincippet, at en bestemmelse i fællesskabsretten, som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge dens betydning og rækkevidde, normalt skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele Det Europæiske Fællesskab, som skal søges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning (jf. bl.a. dom af 18.1.1984, sag 327/82, Ekro, Sml. s. 107, præmis 11, af 9.3.2006, sag C-323/03, Kommissionen mod Spanien, Sml. I, s. 2161, præmis 32, og af 11.7.2006, sag C-13/05, Chacón Navas, Sml. I, s. 6467, præmis 40).

42 Henset til, at rammeaftalen vedrørende forældreorlov som påpeget i denne doms præmis 35 har til formål at fremme ligebehandling af mænd og kvinder, skal den nævnte § 2, stk. 6, anses for at være et udtryk for et særligt vigtigt princip i Fællesskabets sociallovgivning, der følgelig ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. analogt dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 43, af 13.9.2007, sag C-307/05, Del Cerro Alonso, Sml. I, s. 7109, præmis 38, af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 114, og af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff, Sml. I, s. 179, præmis 22).

43 Det følger af formålene med rammeaftalen vedrørende forældrelov, som de er gengivet i denne doms præmis 35-37, at udtrykket »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve«, som det anvendes i § 2, stk. 6, i nævnte rammeaftale, omfatter enhver rettighed eller fordel i penge eller naturalier, som arbejdstageren direkte eller indirekte som følge af arbejdsforholdet kan gøre krav på over for arbejdsgiveren på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden.

44 Hertil hører enhver rettighed eller fordel vedrørende arbejdsvilkår, herunder det opsigelsesvarsel, som en arbejdstager har krav på — såfremt arbejdsgiveren ensidigt opsiger en tidsubegrænset kontrakt med en fuldtidsansat arbejdstager, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid — og hvis varighed afhænger af arbejdstagerens anciennitet i virksomheden, og hvis formål er at gøre det lettere for arbejdstageren at søge nyt arbejde.

45 § 2, stk. 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov henviser til medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter, til hvem det overlades at fastsætte, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under forældreorlovsperioden, herunder i hvilket omfang arbejdstageren i denne periode kan forsætte med at erhverve rettigheder i forhold til arbejdsgiveren. Ud fra en teleologisk og systematisk fortolkning må rækkevidden af denne henvisning anses for begrænset af § 2, stk. 6, hvorefter »[e]rhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører«.

46 Alle disse rettigheder og fordele ville ikke være opretholdt, hvis en arbejdstager — såfremt arbejdsgiveren uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel opsiger en fuldtidsansat arbejdstager, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid — mister sit krav på fratrædelsesgodtgørelse beregnet på grundlag af den i ansættelseskontrakten aftalte løn.

47 Som anført af generaladvokaten i punkt 54 og 55 i forslaget til afgørelse ville en national lovgivning, som i forbindelse med forældreorlov medførte en forringelse af de af arbejdsforholdet afledte rettigheder, kunne afholde arbejdstagere fra at gå på forældreorlov og være et incitament for arbejdsgivere til snarere at opsige en arbejdstager på forældreorlov end en anden arbejdstager. Dette ville være i direkte modstrid med formålet med rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som bl.a. er at sikre en forening af arbejdsliv og familieliv.

48 Den belgiske regering har under retsmødet præciseret, at det efter dens vurdering følger af den gældende nationale lovgivning, at [fratrædelses]godtgørelsen, i tilfælde, hvor en fuldtidsansat arbejdstager, som holder forældreorlov på fuld tid i højst tre måneder, opsiges uden varsel, skal beregnes på grundlag af den i ansættelseskontrakten aftalte løn, mens det ved opsigelse af en ligeledes fuldtidsansat arbejdstager, der imidlertid befinder sig på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, uanset om arbejdstiden er nedsat til det halve eller en femtedel af den normale arbejdstid, er den i orlovsperioden oppebårne løn, der skal lægges til grund, fordi denne fuldtidsansatte arbejdstager i orlovsperioden overgår til at være deltidsansat.

49 Efter denne regerings opfattelse berettiges denne retstilstand af, at der ville foreligge forskelsbehandling, hvis to fuldtidsansatte arbejdstagere, hvor af den ene var bevilget forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, mens den anden arbejdede på fuld tid, i forbindelse med opsigelse havde krav på at modtage samme godtgørelse, eftersom det ville være at behandle to forskellige situationer ens.

50 En sådan argumentation kan ikke tiltrædes.

51 Ganske vist udfører en fuldtidsansat arbejdstager ikke samme antal arbejdstimer, mens han befinder sig på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, som en arbejdstager, der arbejder på fuld tid. Dette forhold betyder imidlertid ikke, at de to befinder sig i forskellige situationer, henset til den oprindelige udformning af deres ansættelseskontrakter med arbejdsgiveren.

52 I henhold til en national lovgivning som den, der finder anvendelse i hovedsagen, optjener en fuldtidsansat arbejdstager, mens han befinder sig på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, således fortsat anciennitet i virksomheden, som medregnes ved beregningen af det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, som om arbejdstiden ikke var blevet nedsat.

53 Den belgiske regerings argumentation tager heller ikke højde for, at en fuldtidsansat arbejdstager under en forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid foruden løn for det fortsat udførte arbejde modtager en fast ydelse fra Office national de l'emploi, som skal give kompensation for, at lønnen er nedsat.

54 Desuden er det en tidsmæssigt begrænset periode, hvorunder en fuldtidsansat arbejdstager, som er bevilget en forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, yder sit arbejde.

55 Endelig er der tale om en arbejdsgivers ensidige opsigelse af fuldtidsansatte i begge de af den belgiske regering sammenholdte tilfælde.

56 Af det foregående følger, at § 2, stk. 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en arbejdstager har krav på — såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid — beregnes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn.

Sagens omkostninger

57 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

§ 2, stk. 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en

arbejdstager har krav på — såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid — beregnes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn.

Underskrifter