ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

22 oktober 2009 *

In zaak C-116/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Hof van Cassatie (België) bij beslissing van 25 februari 2008, ingekomen bij het Hof op 17 maart 2008, in de procedure

Christel Meerts

tegen

Proost NV,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Derde kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, president van de Tweede kamer, waarnemend voor de president van de Derde kamer, P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (rapporteur) en A. Ó Caoimh, rechters,

* Procestaal: Nederlands.

advocaat-generaal: J. Kokott,
griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 11 maart 2009,

gelet op de opmerkingen van:

— C. Meerts, vertegenwoordigd door W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— Proost NV, vertegenwoordigd door H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— de Belgische regering, vertegenwoordigd door L. Van den Broeck en C. Pochet als gemachtigden,

— de Griekse regering, vertegenwoordigd door E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos en M. Apessos als gemachtigden,

— de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues en B. Messmer als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. van Beek als gemachtigde,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 14 mei 2009,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 2, punten 4 tot en met 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (PB L 145, blz. 4), zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997 (PB 1998, L 10, blz. 24; hierna: „raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof").

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen C. Meerts en haar vroegere werkgever, Proost NV, respectievelijk eiseres en verweerster in het hoofdgeding, over het ontslag van Meerts tijdens haar deeltijds ouderschapsverlof.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Richtlijn 96/34 beoogt uitvoering te geven aan de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof die door de algemene brancheoverkoepelende organisaties [de Unie van industrie- en werkgeversfederaties in Europa (UNICE), het Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven (CEEP) en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV)] is gesloten.

4 Krachtens artikel 2 van voormelde richtlijn moesten de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om, naargelang van de betrokken lidstaat, uiterlijk op 3 juni 1998 of 15 december 1999 aan deze richtlijn te voldoen.

5 De eerste alinea van de preambule van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof luidt:

„Met bijgaande raamovereenkomst [inzake ouderschapsverlof] verbinden de UNICE, het CEEP en het EVV zich ertoe minimumvoorschriften in te voeren met betrekking tot ouderschapsverlof, […] als een belangrijke bijdrage tot de combinatie van beroeps- en gezinsleven en de bevordering van gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen."

6 Punt 5 van de algemene overwegingen van die raamovereenkomst luidt als volgt:

„Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 16 december 1994 erkent dat voor een doeltreffend beleid op het gebied van gelijke kansen een alomvattend en geïntegreerd perspectief noodzakelijk is waarmee de organisatie en de flexibiliteit van de arbeidstijd kunnen worden verbeterd en de re-integratie in de arbeidsmarkt kan worden vergemakkelijkt, en nota neemt van de belangrijke rol die de sociale partners op dit gebied spelen, ook wat de aan mannen en vrouwen geboden mogelijkheid betreft hun beroeps- en gezinstaken te combineren".

7 In punt 6 van die algemene overwegingen heet het:

„Overwegende dat de maatregelen om het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren de invoering van nieuwe flexibele organisatievormen van de arbeid en de tijd moeten stimuleren, die beter op de veranderende behoeften van de samenleving zijn afgestemd en rekening houden met de behoeften van het bedrijfsleven en van de werknemers".

8 Clausule 2 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof bepaalt:

„[…]

3. De voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof worden in de lidstaten vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend;

[…]

4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, nemen de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.

5. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

6. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

7. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.

[…]”

Nationale regeling

9 Wat de werknemers in de particuliere sector betreft, is richtlijn 96/34 omgezet bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (*Belgisch Staatsblad* van 7 november 1997, blz. 29930).

10 Overeenkomstig artikel 2, lid 1, van dit koninklijk besluit heeft de werknemer het recht om ouderschapsverlof te nemen teneinde voor zijn kind te zorgen. Daarbij beschikt hij over de volgende mogelijkheden:

— hetzij gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorsen;

— hetzij gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voortzetten in de vorm van een halftijdse vermindering, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld;

— hetzij gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voortzetten in de vorm van een vermindering van zijn arbeidstijd met één vijfde, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld.

11 Het algemene rechtskader van het stelsel van loopbaanonderbreking is neergelegd in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985, blz. 699), zoals gewijzigd (hierna: „herstelwet").

12 De werknemer die op basis van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 ouderschapsverlof neemt, ontvangt uit hoofde van de artikelen 100 en 102 van de herstelwet een onderbrekingsuitkering die door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening wordt uitgekeerd in het kader van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 12 januari 1991, blz. 691).

13 Artikel 101 van de herstelwet luidt als volgt:

„Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst […] of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd […], mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten [(*Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978, blz. 9277; hierna: ‚arbeidsovereenkomstenwet')], of om een voldoende reden.

[…]

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

[…]"

14 Artikel 102 van de herstelwet bepaalt:

„Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of l/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102bis.

[…]"

15 Artikel 103 van die wet bepaalt:

„De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties […] heeft verminderd, zal in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de [opzeggings]vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de [arbeidsovereenkomstenwet]."

16 De arbeidsrechtelijke problemen betreffende het ouderschapsverlof die niet worden geregeld in de herstelwet, het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 of het koninklijk besluit van 2 januari 1991, worden geregeld door het gewone arbeidsovereenkomstenrecht, met name door de arbeidsovereenkomstenwet.

17 Artikel 39, lid 1, van die wet bepaalt:

„Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst."

18 Krachtens artikel 82, lid 4, van de arbeidsovereenkomstenwet moeten de opzeggingstermijnen worden berekend volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Het hoofdgeding en de prejudiciële vraag

19 Blijkens het aan het Hof overgelegde dossier werkte Meerts sedert september 1992 voltijds voor Proost NV, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf november 1996 heeft zij een beroep gedaan op verschillende vormen van loopbaanonderbreking en vanaf 18 november 2002 heeft zij halftijds gewerkt in het kader van een ouderschapsverlof, dat op 17 mei 2003 zou eindigen.

20 Op 8 mei 2003 is Meerts met onmiddellijke ingang ontslagen, met betaling van een ontslagvergoeding van tien maanden loon, die was berekend op basis van het loon dat zij op dat ogenblik ontving en dat met de helft was verminderd wegens de overeenkomstige vermindering van haar arbeidsprestaties.

21 Zij heeft het bedrag van die ontslagvergoeding voor de arbeidsrechtbank van Turnhout betwist, waarbij zij vorderde dat Proost NV zou worden veroordeeld tot betaling van een ontslagvergoeding die wordt berekend op basis van het voltijdse loon dat zij zou hebben ontvangen indien zij haar arbeidsprestaties niet had verminderd in het kader van haar ouderschapsverlof.

22 Haar vordering is afgewezen bij vonnis van 22 november 2004. In hoger beroep heeft het Arbeidshof te Antwerpen dat vonnis bevestigd. In haar cassatieberoep voert Meerts aan dat de rechtscolleges zowel in eerste instantie als in beroep het nationale recht hebben uitgelegd zonder rekening te houden met de bepalingen van richtlijn 96/34.

23 In die omstandigheden heeft het Hof van Cassatie de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moeten de bepalingen van de clausule 2, punten 4, 5, 6 en 7, van de […] raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof […], aldus worden uitgelegd dat in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens het stelsel van de verminderde arbeidsprestaties, zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn, de aan de werknemer verschuldigde opzeggingsvergoeding dient te worden bepaald op grond van het basisloon berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd als vorm van ouderschapsverlof in de zin van punt 3.a van clausule [2] van de raamovereenkomst?”

Ontvankelijkheid

24 De Belgische regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen betogen dat het Hof van Cassatie in de verwijzingsbeslissing niet uiteenzet waarom het van oordeel is dat een antwoord van het Hof noodzakelijk is voor de beslechting van het hoofdgeding. De Commissie is van mening dat die beslissing, aangezien de verwijzende rechter daarin slechts summier verwijst naar de middelen en onderdelen van het beroep van de eiseres tot cassatie en zich ertoe beperkt enkele passages te citeren uit de uitspraak in hoger beroep, niet voldoet aan de vereisten voor de ontvankelijkheid van een verzoek om een prejudiciële beslissing zoals die door de rechtspraak zijn gepreciseerd.

25 Er zij aan herinnerd dat het volgens vaste rechtspraak uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt (zie onder meer arresten van 15 december 1995, Bosman, C-415/93, Jurispr. blz. I-4921, punt 59, en 15 juni 2006, Acereda Herrera, C-466/04, Jurispr. blz. I-5341, punt 47).

26 Niettemin kan het Hof geen uitspraak doen op een prejudiciële vraag wanneer duidelijk blijkt dat de door de nationale rechter gestelde vraag over de uitlegging van een communautair voorschrift geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die voor hem noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op die vraag (zie in die zin onder meer de reeds aangehaalde arresten Bosman, punt 61, en Acereda Herrera, punt 48, alsook arrest van 5 december 2006, Cipolla e.a., C-94/04 en C-202/04, Jurispr. blz. I-11421, punt 25).

27 Dienaangaande moet de verwijzingsbeslissing de precieze redenen vermelden waarom de nationale rechter twijfelt over de uitlegging van het gemeenschapsrecht en het stellen van prejudiciële vragen aan het Hof noodzakelijk acht. In deze context is het

onontbeerlijk dat de nationale rechter minstens beknopt uiteenzet waarom hij om uitlegging van bepaalde communautaire voorschriften verzoekt, en dat hij aangeeft welk verband hij ziet tussen deze bepalingen en de in het hoofdgeding toepasselijke nationale wettelijke regeling (zie onder meer beschikking van 7 april 1995, Grau Gomis e.a., C-167/94, Jurispr. blz. I-1023, punt 9; arresten van 6 december 2005, ABNA e.a., C-453/03, C-11/04, C-12/04 en C-194/04, Jurispr. blz. I-10423, punt 46, en 31 januari 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Jurispr. blz. I-349, punt 54).

28 In casu dient te worden vastgesteld dat het Hof over voldoende gegevens beschikt om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven.

29 In de eerste plaats geeft de verwijzingsbeslissing immers een bondige, maar precieze uiteenzetting van de feiten van het hoofdgeding en van het toepasselijke nationale recht. Daaruit blijkt dat het geschil voortvloeit uit de eenzijdige beëindiging door Proost NV van de met Meerts gesloten voltijdse arbeidsovereenkomst tijdens haar deeltijds ouderschapsverlof, zonder dat daarbij de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn in acht werd genomen. Het geding betreft de haar op die grond verschuldigde vergoeding, die door de werkgever werd vastgesteld op basis van het verminderde loon dat de betrokkene ingevolge haar ouderschapsverlof ontving, en niet op basis van het met een voltijdse betrekking overeenstemmende loon.

30 In de tweede plaats zet de verwijzingsbeslissing uiteen welke voorschriften van gemeenschapsrecht de verwijzende rechter uitgelegd wil zien, en geeft zij het verband aan tussen deze voorschriften en de op het hoofdgeding toepasselijke nationale wettelijke regeling.

31 In die omstandigheden kan de door de Belgische regering en de Commissie opgeworpen exceptie niet worden aanvaard, zodat het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk is.

Beantwoording van de prejudiciële vraag

32 Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de verwijzende rechter met zijn vraag verzoekt om uitlegging van clausule 2, punten 4 tot en met 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof in het kader van een geschil betreffende de berekening van de ontslagvergoeding die moet worden betaald omdat de werkgever de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn niet in acht heeft genomen.

33 Uit de bewoordingen van die clausule blijkt dat zij, in punt 4 ervan, de werknemers beoogt te beschermen tegen ontslag wegens het aanvragen of het opnemen van ouderschapsverlof en, in punt 5 ervan, de werknemer het recht toekent om na afloop van het ouderschapsverlof terug te keren in zijn oude functie of in een vergelijkbare of gelijkwaardige functie.

34 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter dus in wezen te vernemen, of clausule 2, punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat, dat wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag.

35 Blijkens de eerste alinea van de preambule van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en punt 5 van de algemene overwegingen ervan, vormt die raamovereenkomst een verbintenis van de sociale partners, vertegenwoordigd door de algemene brancheoverkoepelende organisaties, te weten de UNICE, het CEEP en het EVV, om door middel van minimumvoorschriften maatregelen in te voeren ter bevordering van gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen door hen de mogelijkheid te bieden hun beroeps- en gezinstaken te combineren.

36 Uit punt 6 van de algemene overwegingen van die raamovereenkomst blijkt tevens dat de maatregelen om het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren de invoering in de lidstaten van nieuwe flexibele organisatievormen van de arbeid en de tijd moeten stimuleren, die beter op de veranderende behoeften van de samenleving zijn afgestemd, door rekening te houden met de behoeften van het bedrijfsleven en van de werknemers.

37 De raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof gaat uit van de fundamentele doelstellingen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen die zijn vermeld in punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, waarnaar de raamovereenkomst en 136 EG verwijzen, en die verband houden met de verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden en met het bestaan van een adequate sociale bescherming van de werkenden, in casu die welke ouderschapsverlof hebben aangevraagd of opgenomen.

38 In het licht daarvan bepaalt clausule 2, punt 6, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof dat de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording ongewijzigd behouden blijven tot het einde van dat verlof.

39 Zowel uit de formulering van clausule 2, punt 6, als uit de context ervan, blijkt dat die bepaling tot doel heeft het verlies of de beperking te voorkomen van de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende verworven rechten of rechten in wording, waarop de werknemer op de datum van ingang van het ouderschapsverlof aanspraak kan maken, en te verzekeren dat hij zich, na afloop van het verlof, wat deze rechten betreft, in dezelfde situatie bevindt als die waarin hij zich bevond voorafgaand aan dit verlof (zie in die zin arrest van 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Jurispr. blz. I-6525, punt 39).

40 Het is juist dat het in clausule 2, punt 6, gebezigde begrip „verworven rechten of rechten in wording" niet is gedefinieerd in de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en dat die overeenkomst evenmin verwijst naar het recht van de lidstaten voor de definitie van dat begrip.

41 De eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht en het gelijkheidsbeginsel vereisen evenwel dat de bewoordingen van een bepaling van gemeenschapsrecht die voor de betekenis en de draagwijdte ervan niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, normaliter in de gehele Europese Gemeenschap autonoom en uniform worden uitgelegd, rekening houdend met de context van die bepaling en het doel van de betrokken regeling (zie onder meer arresten van 18 januari 1984, Ekro, 327/82, Jurispr. blz. 107, punt 11; 9 maart 2006, Commissie/Spanje, C-323/03, Jurispr. blz. I-2161, punt 32, en 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, Jurispr. blz. I-6467, punt 40).

42 Gelet op de doelstelling van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, die, zoals in punt 35 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, door de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof wordt nagestreefd, moet clausule 2, punt 6, worden opgevat als de uitdrukking van een beginsel van communautair sociaal recht van bijzonder belang, zodat zij niet restrictief mag worden uitgelegd (zie naar analogie arresten van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, Jurispr. blz. I-4881, punt 43; 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Jurispr. blz. I-7109, punt 38; 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 114, en 20 januari 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 en C-520/06, Jurispr. blz. I-179, punt 22).

43 Uit de in de punten 35 tot en met 37 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte doelstellingen van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof blijkt dat het begrip „verworven rechten of rechten in wording" in de zin van clausule 2, punt 6, van de raamovereenkomst alle rechten en voordelen in geld of in natura omvat die direct of indirect uit de arbeidsverhouding voortvloeien en waarop de werknemer jegens de werkgever aanspraak kan maken op de datum van ingang van het ouderschapsverlof.

44 Tot die rechten en voordelen behoren alle rechten en voordelen die verband houden met de arbeidsvoorwaarden, zoals het recht van een voltijds werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet, om, in geval van eenzijdige beëindiging door de werkgever van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, een opzeggingstermijn te krijgen, waarvan de duur afhangt van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming en die tot doel heeft de zoektocht naar een nieuwe betrekking te vergemakkelijken.

45 Clausule 2, punt 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof verwijst naar de lidstaten en/of de sociale partners voor de vaststelling van de regeling die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is, daaronder begrepen de mate waarin de werknemer, tijdens die periode, rechten blijft verwerven ten opzichte van de werkgever. Een teleologische en systematische uitlegging leidt tot de zienswijze dat die verwijzing niet afdoet aan punt 6 van die clausule, waarin het heet dat „de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording ongewijzigd behouden [blijven] tot het einde van het ouderschapsverlof".

46 Dit geheel van rechten en voordelen zou in gevaar komen indien, in geval van niet-naleving van de wettelijk bepaalde opzeggingtermijn bij een ontslag tijdens een deeltijds ouderschapsverlof, een voltijds in dienst genomen werknemer geen aanspraak meer zou kunnen maken op de vaststelling van de hem verschuldigde ontslagvergoeding op basis van het met zijn arbeidsovereenkomst overeenstemmende loon.

47 Zoals de advocaat-generaal in de punten 54 en 55 van haar conclusie heeft verklaard, zou een nationale wettelijke regeling op grond waarvan de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten in geval van ouderschapsverlof zouden worden beperkt, de werknemer ervan kunnen weerhouden een dergelijk verlof te nemen, en de werkgever ertoe kunnen aanzetten eerder werknemers met ouderschapsverlof te ontslaan dan andere werknemers. Dat zou regelrecht indruisen tegen de doelstelling van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die onder meer ertoe strekt het beroeps- en gezinsleven beter te kunnen combineren.

48 Ter terechtzitting heeft de Belgische regering gepreciseerd dat, volgens de toepasselijke nationale regeling, indien een voltijds in dienst genomen werknemer met voltijds ouderschapsverlof, dat maximaal drie maanden duurt, zonder opzeggingstermijn wordt ontslagen, diens vergoeding volgens haar wordt vastgesteld op basis van het met zijn overeenkomst overeenstemmende loon, terwijl, indien het ontslag een werknemer betreft die ook voltijds in dienst is maar deeltijds ouderschapsverlof geniet, ongeacht of dit verlof overeenkomt met de helft of één vijfde van de normale arbeidsduur, het in aanmerking te nemen loon het loon is dat tijdens dat verlof wordt ontvangen, aangezien zijn voltijdse overeenkomst tijdens dat verlof wordt omgezet in een deeltijdse overeenkomst.

49 Volgens die regering is die maatregel gerechtvaardigd aangezien er sprake zou zijn van een discriminatie indien twee voltijds in dienst genomen werknemers, waarvan een deeltijds ouderschap geniet, en de ander voltijds werkt, in geval van ontslag recht zouden hebben op een gelijke vergoeding, aangezien twee verschillende situaties gelijk zouden worden behandeld.

50 Dit betoog kan niet slagen.

51 Tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof werkt een werknemer die in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst in dienst is genomen, inderdaad niet evenveel uren als een werknemer die voltijds werkt. Deze omstandigheid betekent evenwel niet dat de twee werknemers in een andere situatie verkeren wat hun aanvankelijke arbeidsovereenkomst met hun werkgever betreft.

52 Krachtens een nationale wettelijke regeling als die in het hoofdgeding blijft de voltijds in dienst genomen werknemer tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof immers in de onderneming anciënniteit opbouwen, die in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn in geval van ontslag, alsof hij zijn prestaties niet had verminderd.

53 Daarenboven houdt de argumentatie van de Belgische regering geen rekening met het feit dat de voltijdse werknemer tijdens het deeltijdse ouderschapsverlof niet alleen het loon ontvangt voor de arbeidsprestaties die hij blijft verrichten, maar tevens een forfaitaire uitkering van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, die wordt geacht de loonsvermindering te compenseren.

54 Bovendien is de periode gedurende welke een voltijds werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet, zijn arbeid verricht, in de tijd beperkt.

55 Ten slotte zou, in de beide gevallen die de Belgische regering tegenover elkaar plaatst, de eenzijdige verbreking door de werkgever betrekking hebben op een voltijdse arbeidsovereenkomst.

56 Uit een en ander volgt dat clausule 2, punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag.

Kosten

57 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Derde kamer) verklaart voor recht:

Clausule 2, punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, moet aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de

arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag.

ondertekeningen