ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

22. října 2009 *

Ve věci C-116/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Hof van Cassatie (Belgie) ze dne 25. února 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 17. března 2008, v řízení

Christel Meerts

proti

Proost NV,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda druhého senátu a zastupující předseda třetího senátu, P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (zpravodaj) a A. Ó Caoimh, soudci,

* Jednací jazyk: nizozemština.

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 11. března 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za C. Meerts W. van Eeckhouttem, advocaat bij het Hof van Cassatie,

– za Proost NV H. Geingerem, advocaat bij het Hof van Cassatie,

– za belgickou vládu L. Van den Broeck a C. Pochet, jako zmocněnkyněmi,

– za řeckou vládu E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulosem a M. Apessosem, jako zmocněnci,

– za francouzskou vládu G. de Berguesem a B. Messmerem, jako zmocněnci,

– za Komisi Evropských společenství M. van Beekem, jako zmocněncem,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 14. května 2009,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 2 bodů 4 až 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 a obsažené v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 291), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263, dále jen „rámcová dohoda o rodičovské dovolené“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi C. Meerts, žalobkyní v původním řízení, a jejím bývalým zaměstnavatelem Proost NV, žalovanou v původním řízení, týkajícího se propuštění C. Meerts, ke kterému došlo během období čerpání rodičovské dovolené na část pracovní doby.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Účelem směrnice 96/34 je provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi obecnými mezioborovými organizacemi [Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (EKOS)].

4 Podle článku 2 uvedené směrnice byl nejzazším datem pro uvedení právních a správních předpisů nezbytných k dosažení souladu s touto směrnicí v účinnost 3. červen 1998 nebo 15. prosinec 1999.

5 První pododstavec preambule rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví:

„[…] rámcová dohoda [o rodičovské dovolené] představuje závazek organizací UNICE, CEEP a EKOS stanovit minimální požadavky na rodičovskou dovolenou […] jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.“

6 Bod 5 obecného odůvodnění této dohody má následující znění:

„[V]zhledem k tomu, že usnesení Rady ze dne 6. prosince 1994 uznává, že účinná politika rovných příležitostí předpokládá jednotnou celkovou strategii umožňující lepší organizaci pracovní doby, větší pružnost a snadnější návrat do pracovního života, a zaznamenává důležitou roli sociálních partnerů v této oblasti i při nabízení příležitosti mužům a ženám sladit jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými."

7 Podle bodu 6 uvedeného obecného odůvodnění:

„[V]zhledem k tomu, že opatření ke sladění pracovního a rodinného života by měla podpořit zavádění nových pružných způsobů organizace práce a pracovní doby, které lépe odpovídají měnícím se požadavkům společnosti a které [by] přihlížely k potřebám podniků i pracovníků."

8 Ustanovení 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví následující:

„[…]

3. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména

a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů;

[…]

4. K zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou, přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

5. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

6. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

7. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené.

[…]“

Vnitrostátní právní úprava

9 Královskou vyhláškou ze dne 29. října 1997 o zavedení nároku na rodičovskou dovolenou v rámci přerušení profesní kariéry (*Moniteur belge* ze dne 7. listopadu 1997, s. 29930) byla provedena směrnice 96/34, pokud jde o zaměstnance pracující v soukromém sektoru.

10 Na základě čl. 2 odst. 1 této královské vyhlášky má pracovník nárok na čerpání rodičovské dovolené pro účely péče o své dítě. Pracovník má následující možnosti:

– buď přerušit plnění pracovní smlouvy po dobu tří měsíců;

– nebo pokračovat v částečném plnění pracovních povinností ve formě poloviční pracovního úvazku po dobu šesti měsíců, pokud je zaměstnán na plný pracovní úvazek;

– nebo pokračovat v částečném plnění pracovních povinností prostřednictvím zkrácení pracovního úvazku o pětinu po dobu 15 měsíců, pokud je zaměstnán na plný pracovní úvazek.

11 Obecný právní rámec přerušení profesní kariéry je stanoven v kapitole IV oddílu 5 sanačního zákona, který obsahuje sociální ustanovení, ze dne 22. ledna 1985 (*Moniteur belge* ze dne 24. ledna 1985, s. 699) ve znění změn (dále jen „sanační zákon“).

12 Pracovník, který čerpá rodičovskou dovolenou na základě královské vyhlášky ze dne 29. října 1997, pobírá na základě článků 100 a 102 sanačního zákona příspěvek za přerušení profesní kariéry vyplácený Office national de l'emploi (národní úřad zaměstnanosti) v rámci královské vyhlášky ze dne 2. ledna 1991 o poskytování příspěvku za přerušení profesní kariéry (*Moniteur belge* ze dne 12. ledna 1991, s. 691).

13 Článek 101 sanačního zákona stanoví:

„Pokud je plnění pracovní smlouvy přerušeno […] nebo pokud je objem pracovního úvazku snížen […], nemůže zaměstnavatel přijmout žádný akt směřující k jednostrannému skončení pracovního poměru, ledaže by k tomu existoval závažný důvod ve smyslu článku 35 zákona ze dne 3. července 1978 o pracovních smlouvách [(*Moniteur belge* ze dne 22. srpna 1978, s. 9277, dále jen ‚zákon o pracovních smlouvách')] nebo dostatečný důvod.

[…]

Tento zákaz pozbývá platnosti uplynutím tří měsíců poté, co bylo ukončeno přerušení plnění pracovní smlouvy nebo snížení objemu pracovního úvazku.

Zaměstnavatel, který navzdory ustanovením prvního pododstavce jednostranně ukončí pracovní smlouvu bez závažného či dostatečného důvodu, zaplatí zaměstnanci paušální odstupné rovnající se šestiměsíčnímu platu, aniž by byly dotčeny náhrady dlužné pracovníkovi v případě skončení pracovní smlouvy.

[…]“

14 Článek 102 sanačního zákona stanoví:

„Příspěvek náleží zaměstnanci, který se dohodne se svým zaměstnavatelem na snížení objemu svého pracovního úvazku o 1/5, 1/4, 1/3 nebo 1/2 běžné pracovní doby při plném pracovním úvazku, nebo který požádá o uplatnění kolektivní pracovní smlouvy, která stanoví obdobný režim nebo který se odvolá na ustanovení článku 102a.

[…]“

15 Podle článku 103 uvedeného zákona:

„V případě jednostranného ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatelem se výpovědní doba, po jejímž uplynutí je s pracovníkem, který snížil rozsah svého pracovního úvazku […], rozvázán pracovní poměr, vypočte tak, jako by pracovník rozsah svého pracovního úvazku nesnížil. Tuto výpovědní dobu je nutné rovněž zohlednit při stanovení odstupného stanoveného v článku 39 zákona [o pracovních smlouvách].“

16 Otázky pracovního práva vztahující se k rodičovské dovolené, jež nejsou upraveny sanačním zákonem, královskou vyhláškou ze dne 29. října 1997 nebo královskou vyhláškou ze dne 2. ledna 1991, zůstávají upraveny obecnými předpisy o úpravě pracovních smluv, zejména zákonem o pracovních smlouvách.

17 Článek 39 odst. 1 tohoto zákona stanoví:

„Pokud byla smlouva uzavřena na dobu neurčitou, je smluvní strana, která smlouvu bez závažného důvodu nebo bez dodržení výpovědní doby stanovené v článcích 59, 82, 83, 84 a 115 ukončí, povinna zaplatit druhé smluvní straně odstupné, které odpovídá výši běžného platu buď za dobu trvání výpovědní doby, nebo za zbývající část této výpovědní doby. Odstupné však vždy odpovídá výši běžného platu za dobu trvání výpovědní doby, pokud výpověď dal zaměstnavatel a pokud byla porušena ustanovení čl. 38 § 3 tohoto zákona nebo článku 40 zákona o práci ze dne 16. března 1971.

Odstupné zahrnuje nejen běžný plat, ale také zvýhodnění získaná na základě smlouvy."

18 Na základě čl. 82 odst. 4 zákona o pracovních smlouvách musí být výpovědní doby vypočteny na základě doby trvání pracovního poměru k okamžiku, kdy začíná běžet výpovědní doba.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

19 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že C. Meerts byla zaměstnána na plný pracovní úvazek od září 1992 u Proost NV na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Od listopadu 1996 využívala různých forem přerušení kariéry a od 18. listopadu 2002 pracovala na zkrácený pracovní úvazek z důvodu rodičovské dovolené, která měla skončit k 17. květnu 2003.

20 Dne 8. května 2003 dostala C. Meerts okamžitou výpověď, přičemž obdržela odstupné ve výši deseti měsíčních platů, vypočtené na základě platu, který pobírala v daném okamžiku, jenž byl zkrácen o polovinu z důvodu odpovídajícího snížení objemu jejího pracovního úvazku.

21 Výši tohoto odstupného C. Meerts napadla u Arbeidsrechtbank van Turnhout (pracovní soud v Turnhout), přičemž požadovala, aby Proost NV bylo uloženo zaplacení odstupného vypočteného na základě platu za plný pracovní úvazek, který by pobírala, kdyby si svůj pracovní úvazek nesnížila v rámci své rodičovské dovolené.

22 Rozsudkem ze dne 22. listopadu 2004 byla její žaloba zamítnuta. V odvolacím řízení Arbeidshof te Antwerpen (pracovní soudní dvůr v Antverpách) tento rozsudek potvrdil. Paní C. Meerts ve svém kasačním opravném prostředku tvrdí, že jak soud v prvním stupni, tak odvolací soud provedly výklad vnitrostátního práva, aniž by zohlednily ustanovení směrnice 96/34.

23 Za těchto podmínek se Hof van Cassatie (kasační soudní dvůr) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být body 4 až 7 ustanovení 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené […] vykládány v tom smyslu, že při jednostranném ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatelem bez závažného důvodu nebo bez dodržení zákonné výpovědní doby v okamžiku, kdy pracovník využívá režimu zkráceného pracovního úvazku, se odstupné dlužné pracovníkovi vyměří podle základního platu, který se vypočte tak, jako by pracovník rozsah svého pracovního úvazku nesnížil za účelem čerpání rodičovské dovolené v této formě ve smyslu ustanovení [2] bodu 3 písm. a) [uvedené] rámcové dohody?“

K přípustnosti

24 Belgická vláda a Komise Evropských společenství tvrdí, že Hof van Cassatie v předkládacím rozhodnutí nevysvětlil důvody, pro které má za to, že odpověď Soudního dvora je nezbytná pro řešení sporu v původním řízení. Komise zastává názor, že vzhledem k tomu, že předkládající soud uvedl důvody a části kasačního opravného prostředku navrhovatelky v řízení o kasačním opravném prostředku pouze souhrnně a omezuje se pouze na citaci některých výňatků rozsudku vydaného v odvolacím řízení, nesplňuje uvedené rozhodnutí požadavky týkající se přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, které jsou uváděny v judikatuře.

25 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru (rozsudky ze dne 15. prosince 1995, Bosman, C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 59, a ze dne 15. června 2006, Acereda Herrera, C-466/04, Sb. rozh. s. I-5341, bod 47).

26 Soudní dvůr nicméně nemůže rozhodnout o předběžné otázce, pokud je zjevné, že výklad právního předpisu Společenství, požadovaný vnitrostátním soudem, nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém, nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na tuto otázku (viz v tomto smyslu zejména výše citované rozsudky Bosman, bod 61, a Acereda Herrera, bod 48, jakož i rozsudek ze dne 5. prosince 2006, Cipolla a další, C-94/04 a C-202/04, Sb. rozh. s. I-11421, bod 25).

27 V tomto ohledu musí předkládací rozhodnutí uvést přesné důvody, které vedly vnitrostátní soud k tomu, aby si kladl otázky ohledně výkladu práva Společenství, a usoudil, že je nezbytné položit Soudnímu dvoru předběžné otázky. V tomto kontextu je nezbytné, aby vnitrostátní soud podal alespoň určité minimální vysvětlení k důvodům výběru ustanovení práva Společenství, o jejichž výklad žádá, a k souvislosti,

kterou spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými na spor v původním řízení (viz zejména usnesení ze dne 7. dubna 1995, Grau Gomis a další, C-167/94, Recueil, s. I-1023, bod 9; rozsudky ze dne 6. prosince 2005, ABNA a další, C-453/03, C-11/04, C-12/04 a C-194/04, Sb. rozh. s. I-10423, bod 46, jakož i rozsudek ze dne 31. ledna 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Sb. rozh. s. I-349, bod 54).

28 V projednávaném případě je přitom nutné konstatovat, že Soudní dvůr disponuje dostatečnými poznatky k tomu, aby mohl předkládajícímu soudu užitečně odpovědět.

29 Předkládací rozhodnutí totiž jednak stručně, ale přesně vymezuje skutkový základ původního sporu a použitelný vnitrostátní právní rámec. Z toho vyplývá, že tento spor má svůj původ v jednostranném ukončení pracovní smlouvy na plný pracovní úvazek uzavřené s C. Meerts ze strany Proost NV, aniž by byla dodržena zákonná výpovědní doba, během níž C. Meerts čerpala rodičovskou dovolenou na polovinu pracovní doby. Uvedený spor se týká odstupného, které je jí z tohoto titulu dlužné, přičemž výše tohoto odstupného byla zaměstnavatelem stanovena na základě sníženého platu, který dotyčná pobírala z důvodu čerpání rodičovské dovolené, a nikoliv na základě platu odpovídajícímu práci na plný pracovní úvazek.

30 Krom toho předkládací rozhodnutí uvádí ustanovení práva Společenství, o jejichž výklad předkládající soud žádá, a vysvětluje spojitost mezi nimi a vnitrostátními právními předpisy použitelnými v rámci sporu v původním řízení.

31 Za těchto podmínek nelze námitku vznesenou belgickou vládou a Komisí přijmout, takže žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K předběžné otázce

32 Na úvod je třeba uvést, že předkládající soud žádá prostřednictvím předběžné otázky o výklad ustanovení 2 bodů 4 až 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené v rámci sporu, který se týká výpočtu odstupného dlužného z důvodu nedodržení zákonné výpovědní doby ze strany zaměstnavatele.

33 Ze znění uvedeného ustanovení nicméně vyplývá, že jeho cílem je podle jeho bodu 4 ochrana pracovníků před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené, a ve svém bodě 5 přiznává pracovníkům právo vrátit se po skončení rodičovské dovolené na stejné pracovní místo nebo na podobné nebo rovnocenné pracovní místo.

34 Z toho vyplývá, že podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 2 body 6 a 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které má být tomuto pracovníkovi zaplaceno, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění.

35 Jak vyplývá z prvního pododstavce preambule rámcové dohody o rodičovské dovolené a jejího bodu 5 obecného odůvodnění, představuje tato rámcová dohoda závazek sociálních partnerů, zastoupených obecnými mezioborovými organizacemi, a sice UNICE, CEEP a EKOS, provést přijetím minimálních požadavků opatření určená na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy a rovného zacházení, která jim umožňují sladit jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými.

36 Z bodu 6 obecného odůvodnění uvedené rámcové dohody rovněž vyplývá, že opatření ke sladění pracovního a rodinného života by měla podpořit zavádění nových pružných způsobů organizace práce a pracovní doby, které lépe odpovídají měnícím se požadavkům společnosti a které přihlížejí k potřebám podniků i pracovníků.

37 Rámcová dohoda o rodičovské dovolené se zaměřuje na základní cíle zakotvené v bodě 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, které se týkají rovného zacházení pro muže a ženy, na které odkazuje tato rámcová dohoda a jež je rovněž uvedeno v článku 136 ES, a sice cíle, které souvisejí se zlepšováním životních a pracovních podmínek, jakož i přiměřenou sociální ochranou pracovníků, v projednávaném případě pracovníků, kteří požádali o rodičovskou dovolenou nebo ji čerpají.

38 Z tohoto hlediska ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví, že práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené.

39 Jak ze znění uvedeného ustanovení 2 bodu 6, tak z jeho kontextu vyplývá, že jeho cílem je zabránit ztrátě nebo omezení práv odvozených z pracovněprávního vztahu, která pracovník má nebo která nabývá a která může uplatňovat v den začátku rodičovské dovolené, a zaručit, že po skončení této dovolené se bude nacházet, pokud jde o tato práva, ve stejné situaci, ve které se nacházel před zahájením uvedené dovolené (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Sb. rozh. s. I-6525, bod 39).

40 Pojem „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“, uvedený v ustanovení 2 bodě 6 sice není v rámcové dohodě o rodičovské dovolené vymezen a tato dohoda ani za účelem vymezení tohoto pojmu neodkazuje na právo členských států.

41 Jak z požadavků jednotného použití práva Společenství, tak ze zásady rovnosti nicméně vyplývá, že znění ustanovení práva Společenství, které výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení svého smyslu a dosahu, musí být zpravidla vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celém Evropském společenství, přičemž tento výklad je třeba nalézt s přihlédnutím k souvislostem tohoto ustanovení a k cíli sledovanému dotčenou právní úpravou (viz zejména rozsudky ze dne 18. ledna 1984, Ekro, 327/82, Recueil, s. 107, bod 11; ze dne 9. března 2006, Komise v. Španělsko, C-323/03, Sb. rozh. s. I-2161, bod 32, a ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05, Sb. rozh. s. I-6467, bod 40).

42 S ohledem na cíl rovného zacházení pro muže a ženy sledovaný rámcovou dohodou o rodičovské dovolené, jak bylo připomenuto v bodě 35 tohoto rozsudku, musí být ustanovení 2 bod 6 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Společenství, která má zvláštní význam, a nemůže být tedy vykládána restriktivně (viz obdobně rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 43; ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 38; ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 114, a ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, bod 22).

43 Z cílů rámcové dohody o rodičovské dovolené, připomenutých v bodech 35 až 37 tohoto rozsudku, vyplývá, že pojem „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“, ve smyslu ustanovení 2 bodu 6 uvedené rámcové dohody zahrnuje všechna práva a peněžitá či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené.

44 Mezi taková práva a zvýhodněními patří všechna práva a zvýhodnění týkající se podmínek zaměstnání, jako je právo pracovníka s plným pracovním úvazkem, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, v případě jednostranného ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele na výpovědní dobu, jejíž délka závisí na délce trvání pracovního poměru v podniku a jejímž účelem je usnadnění hledání nového zaměstnání.

45 Ustanovení 2 bod 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené odkazuje na členské státy nebo sociální partnery, aby vymezili postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru během doby trvání rodičovské dovolené, včetně rozsahu, v němž pracovník může během tohoto období pokračovat v nabývání nároků vůči zaměstnavateli. Na základě teleologického a systematického výkladu se lze domnívat, že tímto odkazem není dotčen bod 6 téhož ustanovení, který stanoví, že „práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené“.

46 Všechna tato práva a zvýhodnění by byla zmařena, pokud by v případě nedodržení zákonné výpovědní doby při výpovědi dané během rodičovské dovolené na část pracovní doby ztratil pracovník zaměstnaný na plný úvazek nárok na to, aby výše odstupného, jež mu náleží, byla stanovena na základě platu odpovídajícího jeho pracovní smlouvě.

47 Jak tvrdí generální advokátka v bodech 54 a 55 svého stanoviska, vnitrostátní právní předpisy, které by omezovaly práva vyplývající z pracovního poměru v případě čerpání rodičovské dovolené, by mohly odradit pracovníka od čerpání takové dovolené a podnítit zaměstnavatele, aby spíše propouštěl pracovníky, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. To by bylo v přímém rozporu s účelem rámcové dohody o rodičovské dovolené, neboť jedním z jejích cílů je lepší sladění rodinného a pracovního života.

48 Belgická vláda na jednání upřesnila, že má za to, že v případě okamžitého propuštění pracovníka zaměstnaného na plný pracovní úvazek a čerpajícího rodičovskou dovolenou na celou pracovní dobu, jejíž maximální délka činí tři měsíce, se jeho odstupné v souladu s použitelnými vnitrostátními právními předpisy stanoví na základě platu odpovídajícího jeho smlouvě, zatímco pokud se propuštění týká pracovníka rovněž zaměstnaného na plný pracovní úvazek, ale čerpajícího rodičovskou dovolenou na část pracovní doby odpovídající polovině nebo pětině běžné pracovní doby, je plat, který je třeba zohlednit, platem, který pobírá během této dovolené vzhledem ke skutečnosti, že během čerpání rodičovské dovolené se jeho pracovní smlouva na plný pracovní úvazek změnila na smlouvu na částečný pracovní úvazek.

49 Podle této vlády je toto opatření odůvodněné, jelikož by docházelo k diskriminaci, pokud by jeden ze dvou pracovníků zaměstnaných na plný pracovní úvazek čerpal rodičovskou dovolenou na část pracovní doby a druhý by nadále pracoval na plný pracovní úvazek, oba měli právo obdržet v případě propuštění odpovídající odstupné, neboť se dvěma odlišnými situacemi by bylo zacházeno stejným způsobem.

50 Takovou argumentaci nelze přijmout.

51 Je pravda, že pracovník zaměstnaný v rámci pracovní smlouvy na plný pracovní úvazek neodpracuje v období čerpání rodičovské dovolené na část pracovní doby stejný počet pracovních hodin jako pracovník, který pracuje na plný úvazek. Tato okolnost však neznamená, že se jeden a druhý nacházejí ve vztahu k původní pracovní smlouvě, kterou jsou vázáni ke svému zaměstnavateli, v odlišné situaci.

52 Na základě takových vnitrostátních právních předpisů, jako jsou předpisy použitelné v rámci věci v původním řízení, totiž doba trvání pracovního poměru pracovníka zaměstnaného na plný pracovní úvazek během čerpání rodičovské dovolené na část pracovní doby, jež se zohledňuje při výpočtu výpovědní doby v případě propuštění, nadále běží, jako by pracovník objem svého pracovního úvazku nesnížil.

53 Mimoto argumentace belgické vlády nezohledňuje skutečnost, že pracovník zaměstnaný na plný pracovník úvazek pobírá během čerpání rodičovské dovolené na část pracovní doby kromě platu odpovídajícího pracovnímu úvazku, který nadále plní, paušální příspěvek vyplácený Office national de l'emploi, který má kompenzovat snížení platu.

54 Krom toho období, během kterého pracovník zaměstnaný na plný pracovní úvazek čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby a pracuje, je časově omezené.

55 Konečně v jednom i druhém případě srovnávaném uvedenou vládou se jednostranné ukončení zaměstnavatelem týkalo smlouvy na plný pracovní úvazek.

56 Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení 2 body 6 a 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které má být tomuto pracovníkovi zaplaceno, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění.

K nákladům řízení

57 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

Ustanovení 2 body 6 a 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené, uzavřené dne 14. prosince 1995, která je obsažena v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou

dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které má být tomuto pracovníkovi zaplaceno, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění.

Podpisy.