TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. spalio 22 d.*

Byloje C-116/08

dėl *Hof van Cassatie* (Belgija) 2008 m. vasario 25 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. kovo 17 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Christel Meerts

prieš

Proost NV,

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro trečiosios kolegijos pirmininko pareigas atliekantis antrosios kolegijos pirmininkas J. N. Cunha Rodrigues, P. Lindh, M. A. Rosas, U. Lõhmus (pranešėjas) ir A. Ó Caoimh,

* Proceso kalba: olandų.

generalinė advokatė J. Kokott,
posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2009 m. kovo 11 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— C. Meerts, atstovaujamos *advocaat bij het Hof van Cassatie* W. van Eeckhoutte,

— *Proost NV*, atstovaujamos *advocaat bij het Hof van Cassatie* H. Geinger,

— Belgijos vyriausybės, atstovaujamos L. Van den Broeck ir C. Pochet,

— Graikijos vyriausybės, atstovaujamos E.-M. Mamouna ir O. Patsopoulou bei I. Bakopoulos ir M. Apessos,

— Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos G. de Bergues ir B. Messmer,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. van Beek,

susipažinęs su 2009 m. gegužės 14 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1995 m. gruodžio 14 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, išdėstyto 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285), iš dalies pakeistos 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/75/EB (OL L 10, 1998, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 263; toliau – Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų), priede, 2 straipsnio 4–7 dalių išaiškinimo.

2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant bylą tarp Ch. Meerts ir jos buvusio darbdavio *Proost NV*, atitinkamai – ieškovė ir atsakovė, dėl Ch. Meerts atleidimo iš darbo tuo metu, kai ji buvo išėjusi vaiko priežiūros atostogų ne visos darbo dienos forma.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyva 96/34 siekiama įgyvendinti jos priede išdėstytą Bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą tarp skirtingų pramonės šakų organizacijų (Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) bei Europos profesinių sąjungų konfederacija (CES)).

4 Pagal šios direktyvos 2 straipsnį atitinkamos valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais turėtų įtvirtinti nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip 1998 m. birželio 3 dieną arba 1999 m. gruodžio 15 dieną.

5 Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų pirmoje konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„Šiuo pridedamu bendruoju susitarimu [dėl tėvystės atostogų Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) bei Europos profesinių sąjungų konfederacija (CES)] įsipareigoja nustatyti minimalius tėvystės atostogų <…> reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą, bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos.“

6 Šio Bendrojo susitarimo bendrųjų nuostatų 5 punkte nustatyta:

„Kadangi 1994 m. gruodžio 6 d. Tarybos rezoliucijoje pripažįstama, jog būtina veiksmingos lygių galimybių užtikrinimo politikos prielaida yra bendra visa apimanti strategija, leidžianti geriau ir lanksčiau nustatyti darbo valandas, padedanti lengviau grįžti į darbą, pabrėžianti darbdavių ir darbuotojų vaidmens svarbą šioje srityje ir suteikianti vyrams bei moterims galimybę suderinti savo darbo pareigas su pareigomis šeimai.“

7 Pagal Bendrųjų nuostatų 6 punktą:

„Kadangi priemonės, skirtos darbui suderinti su šeimyniniu gyvenimu, turėtų skatinti diegti naujus lanksčius darbo organizavimo ir laiko nustatymo būdus, kurie geriau atitiktų kintančius visuomenės poreikius ir leistų atsižvelgti ir į įmonių, ir į jų darbuotojų poreikius“.

8 Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnyje numatyta:

„<…>

3. Tėvystės atostogų suteikimo sąlygos ir detalios naudojimosi jomis taisyklės valstybėje narėje nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėje sutartyje, laikantis šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų. Konkrečiai valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai gali:

a) nuspręsti, ar tėvystės atostogos suteikiamos darbo dieną (savaitę) ar jos dalį, dalimis ar suminio laiko sistema;

<…>

4. Siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise gauti tėvystės atostogas, valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis.

5. Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius.

6. Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės [prasidedant tėvystės atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės] išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką.

7. Valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą tėvystės atostogų laikotarpiu.

<…>“

Nacionalinės teisės aktai

9 1997 m. spalio 29 d. Karaliaus dekretas dėl teisės į motinystės (tėvystės) atostogas pertraukiant profesinę karjerą įvedimo (*Moniteur belge*, 1997 m. lapkričio 7 d., p. 29930) perkėlė Direktyvą 96/34, kiek tai susiję su privačiame sektoriuje pagal darbo sutartį dirbančiais darbuotojais.

10 Pagal šio Karaliaus dekreto 2 straipsnio 1 dalį darbuotojas, kad galėtų pasirūpinti savo vaiku, turi teisę sustabdyti darbo sutartį. Jis turi tokias galimybes:

— arba sustabdyti darbo sutarties vykdymą trim mėnesiams,

— arba, jei dirba visą darbo laiką, tęsti darbą ne visą darbo laiką šešis mėnesius, dirbdamas pusę darbo laiko,

— arba, jei dirba visą darbo laiką, tęsti darbą ne visą darbo laiką penkiolika mėnesių, sutrumpindamas darbo laiką penktadaliu.

11 Bendrasis profesinės karjeros pertraukos teisinis pagrindas yra įtvirtintas pakeistos redakcijos 1985 m. sausio 22 d. Pakeitimo įstatymo, kuriame įtvirtintos socialinės nuostatos (*Moniteur belge*, 1985 m. sausio 24 d., p. 699; toliau – Pakeitimo įstatymas), IV skyriaus 5 skirsnyje.

12 Pagal Pakeitimo įstatymo 100 ir 102 straipsnius vaiko priežiūros atostogas remiantis 1997 m. spalio 29 d. Karaliaus dekretu paėmęs darbuotojas gauna Nacionalinės darbo tarnybos pagal 1991 m. sausio 2 d. Karaliaus dekretą dėl profesinės karjeros pertraukos priedų patvirtinimo (*Moniteur belge*, 1991 m. sausio 12 d., p. 691) mokamą karjeros pertraukos priedą.

13 Pakeitimo įstatymo 101 straipsnyje nustatyta:

„Jeigu darbo sutarties vykdymas sustabdomas <…> arba jeigu sumažinama darbo apimtis <…>, darbdavys neturi teisės imtis jokių veiksmų, kuriais siekiama vienašališkai nutraukti darbo santykius, išskyrus atvejus, kai tam yra svarbių priežasčių 1978 m. liepos 3 d. Darbo sutarties įstatymo [(*Moniteur belge*, 1978 m. rugpjūčio 22 d., p. 9277, toliau – Darbo sutarties įstatymas)] 35 straipsnio prasme arba tai pakankamai pagrįsta.

<…>

Šis draudimas nustoja galios praėjus trims mėnesiams po darbo sutarties sustabdymo arba darbo apimties sumažinimo pabaigos.

Darbdavys, nepaisant pirmosios pastraipos nutraukęs darbo sutartį be svarbios arba pakankamai pagrįstos priežasties, turi sumokėti darbuotojui vienkartinę šešių mėnesių darbo užmokesčio kompensaciją ir dėl to darbuotojas nepraranda teisės į nutraukus darbo sutartį mokėtinas kompensacijas.

<…>“

14 Pakeitimo įstatymo 102 straipsnyje numatyta:

„Darbuotojas, susitaręs su darbdaviu dėl savo darbo apimties sumažinimo 1/5, 1/4, 1/3 arba 1/2 normalaus darbo valandų skaičiaus dirbant visą darbo laiką dalimi arba paprašęs taikyti kolektyvinę sutartį, kurioje nustatyta panaši norma, arba pasinaudojęs 102a straipsnio nuostatomis, turi teisę į kompensaciją.

<…>“

15 Pagal šio įstatymo 103 straipsnį:

„Darbdaviui vienašališkai nutraukiant darbo sutartį, pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas darbo apimtį <…> sumažinusio darbuotojo atveju apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties. Į šį pranešimo terminą atsižvelgiama ir nustatant [išeitinę] kompensaciją pagal [Darbo sutarties įstatymo] 39 straipsnį.“

16 Su vaiko priežiūros atostogomis susijusius darbo teisės klausimus, kurių nereglamentuoja Pakeitimo įstatymas, 1997 m. spalio 29 d. Karaliaus dekretas arba 1991 m. sausio 2 d. Karaliaus dekretas, ir toliau reglamentuoja bendroji darbo teisė ir visų pirma Darbo sutarties įstatymas.

17 Šio įstatymo 39 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Neterminuotos darbo sutarties atveju šalis, nutraukianti sutartį be svarbios priežasties arba nesilaikydama 59, 82, 83, 84 ir 115 straipsniuose numatyto pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, turi sumokėti kitai šaliai kompensaciją, kuri atitinka darbo užmokesčio už pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą arba už likusį tokį laikotarpį dydį. Tačiau kompensacija turi atitikti mokamo atlyginimo dydį, nustatomą pagal pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą, jeigu darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva ir nesilaikant šio įstatymo 38 straipsnio 3 dalies nuostatų arba 1971 m. kovo 16 d. Darbo įstatymo 40 straipsnio.

Kompensacija apima ne tik mokamą atlyginimą, bet ir visą pagal sutartį priklausančią naudą.“

18 Pagal Darbo sutarties įstatymo 82 straipsnio 4 dalį pranešimo apie atleidimo iš darbo terminai turi būti apskaičiuojami pagal prasidedant pranešimo apie atleidimą terminui įgytą stažą įmonėje.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

19 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad nuo 1992 m. rugsėjo mėnesio Ch. Meerts visą darbo dieną neterminuotos darbo sutarties pagrindu dirbo bendrovėje *Proost NV*. Nuo 1996 m. lapkričio mėnesio ji naudojosi įvairiomis normomis dėl profesinės karjeros pertraukos ir nuo 2002 m. lapkričio 18 d. dirbo pusę darbo dienos dėl vaiko priežiūros atostogų, kurios turėjo baigtis 2003 m. gegužės 17 dieną.

20 2003 m. gegužės 8 d. Ch. Meerts nuo tos pačios dienos buvo atleista iš darbo, sumokėjus dešimties mėnesių atlyginimo dydžio kompensaciją, apskaičiuotą pagal tuo momentu jos gautą atlyginimą, kuris dėl atitinkamai sumažėjusios jos darbo apimties buvo sumažintas per pusę.

21 Ji užginčijo šios išeitinės kompensacijos dydį *Arbeidsrechtbank van Turnhout* (Tiurnhauto pirmosios instancijos darbo teismas), prašydama priteisti iš *Proost NV* išeitinę kompensaciją, kuri būtų apskaičiuota remiantis atlyginimu dirbant visą darbo dieną, kurį būtų gavusi, jeigu nebūtų sumažinusi savo darbo apimties dėl vaiko priežiūros atostogų.

22 Jos prašymas buvo atmestas 2004 m. lapkričio 22 d. Sprendimu. Išnagrinėjęs apeliacinį skundą, *Arbeidshof te Antwerpen* (Antverpeno darbo teismas) patvirtino šį sprendimą. Savo kasaciniame skunde Ch. Meerts teigia, kad ir pirmojoje, ir apeliacinėje instancijose teismai aiškino nacionalinę teisę neatsižvelgdami į Direktyvos 96/34 nuostatas.

23 Šiomis aplinkybėmis *Hof van Cassatie* (Kasacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar <…> Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų <…> 2 straipsnio 4, 5, 6 ir 7 dalys turi būti aiškinamos taip, kad, darbdaviui vienašališkai nutraukiant darbo sutartį be svarbių priežasčių arba nesilaikant įstatyminio pranešimo apie atleidimą iš darbo termino tuomet, kai darbuotojas naudojasi sutrumpinto darbo laiko nuostata, jam mokėtina išeitinė išmoka nustatoma pagal bazinį darbo užmokestį, kuris apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties, išeidamas tėvystės atostogų [minėto] susitarimo [2] straipsnio 3 dalies a punkto prasme?“

Dėl priimtinumo

24 Belgijos vyriausybė bei Europos Bendrijų Komisija teigia, kad prašyme priimti prejudicinį sprendimą *Hof van Cassatie* nepaaiškina priežasčių, dėl kurių mano, jog Teisingumo Teismas atsakymas reikalingas pagrindinei bylai išspręsti. Komisija mano, kad atsižvelgiant į tai, jog prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tik reziumuodamas išdėsto kasatorės kasacinio skundo pagrindus ir kaltinimus bei apsiriboja kelių sprendimo apeliacinėje instancijos ištraukų citatomis, šis prašymas neatitinka prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumui keliamų reikalavimų, kaip jie įtvirtinti Teisingumo Teismo praktikoje.

25 Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti prejudicinio sprendimo reikalingumą, kad galėtų priimti savo sprendimą, bei Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą (žr., be kita ko, 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimo *Bosman*, C-415/93, Rink. p. I-4921, 59 punktą ir 2006 m. birželio 15 d. Sprendimo *Acereda Herrera*, C-466/04, Rink. p. I-5341, 47 punktą).

26 Tačiau Teisingumo Teismas negali priimti sprendimo dėl prejudicinio klausimo, jeigu akivaizdu, kad nacionalinio teismo prašomas Bendrijos teisės normos išaiškinimas niekaip nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į šį klausimą (žr. minėtų sprendimų *Bosman* 61 punktą ir *Acereda Herrera* 48 punktą bei 2006 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Cipolla ir kt.*, C-94/04 ir C-202/04, Rink. p. I-11421, 25 punktą).

27 Šiuo požiūriu sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą turi būti nurodytos tikslios priežastys, dėl kurių nacionalinis teismas klausia apie Bendrijos teisės aiškinimą ir mano esant būtina Teisingumo Teismui pateikti prejudicinius klausimus. Šiame kontekste būtina, kad nacionalinis teismas pateiktų minimalius paaiškinimus dėl prašomų išaiškinti Bendrijos teisės nuostatų pasirinkimo priežasčių ir ryšio, kuris, jo

manymu, egzistuoja tarp šių nuostatų ir pagrindinėje byloje taikomų nacionalinės teisės aktų (žr., be kita ko, 1995 m. balandžio 7 d. Nutarties *Grau Gomis ir kt.*, C-167/94, Rink. p. I-1023, 9 punktą; 2005 m. gruodžio 6 d. Sprendimo *ABNA ir kt.*, C-453/03, C-11/04, C-12/04 ir C-194/04, Rink. p. I-10423, 46 punktą ir 2008 m. sausio 31 d. Sprendimo *Centro Europa 7*, C-380/05, Rink. p. I-349, 54 punktą).

28 Nagrinėjamu atveju reikia pripažinti, kad Teisingumo Teismas turi pakankamai informacijos, leidžiančios jam naudingai atsakyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

29 Viena vertus, sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą trumpai, bet aiškiai nurodytos faktinės pagrindinės bylos aplinkybės ir taikytinas nacionalinis teisinis pagrindas. Iš to išplaukia, jog šis ginčas kilo dėl to, kad *Proost NV* vienašališkai nutraukė su Ch. Meerts sudarytą darbo sutartį dėl darbo visą darbo dieną, nesilaikydama įstatyminio pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, kai pastaroji buvo išėjusi vaiko priežiūros atostogų ir dirbo pusę darbo dienos. Šis ginčas susijęs su darbuotojai dėl to mokėtina kompensacija, darbdavio apskaičiuota pagal sumažintą atlyginimą, kurį suinteresuotoji gavo dėl vaiko priežiūros atostogų, o ne pagal atlyginimą, kuris atitiktų darbą visą darbo dieną.

30 Kita vertus, sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai nurodytos Bendrijos teisės nuostatos, kurias prašo išaiškinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir paaiškintas jų ryšys su pagrindinėje byloje taikytinais nacionalinės teisės aktais.

31 Šiomis aplinkybėmis Belgijos vyriausybės ir Komisijos pareikštam prieštaravimui negali būti pritarta ir todėl prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl prejudicinio klausimo

32 Pirmiausia pažymėtina, kad pateiktu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 4–7 dalis, nagrinėdamas bylą dėl išeitinės kompensacijos apskaičiavimo, kuri mokėtina dėl to, kad darbdavys nesilaikė įstatyminio pranešimo apie atleidimą iš darbo termino.

33 Tačiau iš šio straipsnio teksto matyti, kad jo 4 dalimi siekiama apsaugoti darbuotojus nuo atleidimo iš darbo jiems pasinaudojus teise gauti vaiko priežiūros atostogas ar jomis pasinaudojus, o 5 dalyje pripažįstama darbuotojo teisė pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms grįžti į tą patį arba jam prilygstantį ar panašų darbą.

34 Iš to išplaukia, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 ir 7 dalys turi būti aiškintinos kaip draudžiančios, kad darbdaviui vienašališkai be svarbios priežasties arba nesilaikant pranešimo apie atleidimą iš darbo termino nutraukiant neterminuotam laikotarpiui ir darbui visą darbo dieną įdarbinto darbuotojo darbo sutartį, kai pastarasis yra paėmęs vaiko priežiūros atostogas, dirbdamas ne visą darbo laiką, šiam darbuotojui mokėtina kompensacija būtų apskaičiuojama remiantis atleidimo momentu gaunamu sumažintu atlyginimu.

35 Kaip matyti ir Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų preambulės pirmosios pastraipos bei jo bendrųjų nuostatų 5 punkto, šiuo Bendruoju susitarimu socialiniai partneriai, atstovaujami bendrų skirtingų pramonės šakų organizacijų, t. y. UNICE, CEEP ir ETUC, nustatydami minimalius reikalavimus įsipareigoja įgyvendinti priemones, skirtas paskatinti vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos bei suteikiančias jiems galimybę suderinti darbo pareigas su pareigomis šeimai.

36 Iš aptariamo Bendrojo susitarimo bendrųjų nuostatų 6 punkto taip pat išplaukia, kad priemonės, skirtos darbui suderinti su šeiminiu gyvenimu, turėtų skatinti valstybėse narėse diegti naujus lanksčius darbo organizavimo ir laiko nustatymo būdus, kurie geriau atitiktų kintančius visuomenės poreikius ir leistų atsižvelgti ir į įmonių, ir į jų darbuotojų reikmes.

37 Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų orientuotas į pagrindinius principus, kurie įtvirtinti EB 136 straipsnyje minimoje Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 16 straipsnyje ir kurie susiję su darbuotojų, nagrinėjamu atveju tų, kurie paprašė ar pasiėmė vaiko priežiūros atostogas, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimu ir jų derama socialine apsauga.

38 Šiuo požiūriu Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad prasidedant tėvystės atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka nepakitusios iki pat tokių atostogų pabaigos.

39 Ir iš Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalies formuluotės, ir iš jos konteksto matyti, kad šia nuostata siekiama išvengti iš darbo santykių kylančių įgytų arba įgyjamų teisių, kuriomis darbuotojas jau naudojasi prasidėjus vaiko priežiūros atostogoms, praradimo bei užtikrinti, kad pasibaigus šioms atostogoms jo padėtis tokių teisių atžvilgiu bus lygiai tokia pati kaip iki atostogų pradžios (šiuo klausimu žr. 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, Rink. p. I-6525, 39 punktą).

40 Teisinga, kad aptariamoje 2 straipsnio 6 dalyje esanti sąvoka „įgytos arba įgyjamos teisės“ Bendrajame susitarime dėl tėvystės atostogų nėra apibrėžta ir dėl šios sąvokos apibrėžties šiame susitarime taip pat nėra nuorodos į valstybių narių teisę.

41 Vis dėlto ir iš vienodo Bendrijos teisės taikymo, ir iš lygybės principo reikalavimų išplaukia, kad tam tikroje Bendrijos teisės nuostatoje, kurioje jos prasmei bei reikšmei nustatyti nėra aiškios nuorodos į valstybių narių teisę, esančios sąvokos paprastai visoje Europos bendrijoje turi būti aiškinamos autonomiškai ir vienodai ir prie tokio aiškinimo reikia prieiti atsižvelgiant į šios nuostatos kontekstą bei į atitinkamu reglamentavimu siekiamą tikslą (žr., be kita ko, 1984 m. sausio 18 d. Sprendimo *Ekro*, 327/82, Rink. p. 107, 11 punktą; 2006 m. kovo 9 d. Sprendimo *Komisija prieš Ispaniją*, C-323/03, Rink. p. I-2161, 32 punktą ir 2006 m. liepos 11 d. Sprendimo *Chacón Navas*, C-13/05, Rink. p. I-6467, 40 punktą).

42 Atsižvelgiant į vienodo požiūrio į vyrus ir moteris tikslą, kurio siekiama Bendruoju susitarimu dėl tėvystės atostogų, kaip jis primintas šio sprendimo 35 punkte, aptariama 2 straipsnio 6 dalis turi būti suprantama kaip išreiškianti Bendrijos socialinės teisės principą, kuriam tenka ypatinga svarba ir kuris dėl to negali būti aiškinamas siaurai (pagal analogiją žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 43 punktą; 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 38 punktą; 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, Rink. p. I-2483, 114 punktą bei 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff*, C-350/06 ir C-520/06, Rink. p. I-179, 22 punktą).

43 Iš Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų tikslų, primintų šio sprendimo 35–37 punktuose, matyti, kad sąvoka „įgytos arba įgyjamos teisės“ šio susitarimo 2 straipsnio 6 dalies prasme apima visas tiesiogiai ar netiesiogiai iš darbo santykių kylančias teises ir nauda pinigais ar natūra, kurių darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio prasidedant vaiko priežiūros atostogoms.

44 Tarp šių teisių ir naudos yra visos susijusios su darbo sąlygomis, kaip antai visą darbo dieną dirbančio asmens, paėmusio vaiko priežiūros atostogas ne visą darbo laiką, teisė į tai, kad darbdaviui vienašališkai nutraukiant neterminuotą darbo sutartį būtų laikomasi pranešimo termino, kurio trukmė priklausytų nuo darbuotojo darbo stažo įmonėje ir kuriuo siekiama palengvinti naujo darbo paieškas.

45 Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 7 dalyje, kalbant apie darbo sutarties arba darbo santykių statuso nustatymą per vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, kas apima ir tai, kuria dalimi tuo metu darbuotojas gali ir toliau įgyti teises darbdavio atžvilgiu, daroma nuoroda į valstybes nares ir (arba) socialinius partnerius. Remiantis teleologiniu bei sisteminiu aiškinimu šią nuorodą reikia suprasti taip, kad ji neturi įtakos to paties straipsnio 6 daliai, kurioje nustatyta, jog „tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės [prasidedant tėvystės atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės] išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos“.

46 Visos šios teisės ir nauda nebūtų užtikrintos, jeigu nesilaikant įstatyminio pranešimo apie atleidimą termino atleidimo iš darbo per vaiko priežiūros atostogas ne visą darbo laiką atveju visai darbo dienai įdarbintas darbuotojas prarastų teisę į tai, kad jo gautina išeitinė kompensacija būtų nustatyta remiantis jo atlyginimu pagal darbo sutartį.

47 Kaip savo išvados 54 ir 55 punktuose pažymi generalinė advokatė, nacionalinės teisės aktai, dėl kurių vaiko priežiūros atostogų atveju sumažėtų iš darbo teisės kylančios teisės, galėtų sulaikyti darbuotojus nuo pasinaudojimo tokiomis atostogomis ir paskatinti darbdavį iš savo darbuotojų veikiau atleisti tuos, kurie yra vaiko priežiūros atostogose. Tai tiesiogiai prieštarautų Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų tikslams, vienas kurių – geriau suderinti šeiminį ir profesinį gyvenimą.

48 Per teismo posėdį Belgijos vyriausybė pažymėjo, kad, jos nuomone, remiantis taikytinu nacionaliniu reglamentavimu, tuo atveju, jeigu darbui visą darbo dieną įdarbintas darbuotojas, išėjęs maksimalios trijų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų visam darbo laikui, būtų atleistas nesilaikant pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, jam mokėtina kompensacija būtų apskaičiuota remiantis jo atlyginimu pagal darbo sutartį, o tuo atveju, jeigu būtų atleidžiamas taip pat darbui visą darbo dieną įdarbintas, tačiau ne visam darbo laikui vaiko priežiūros atostogas paėmęs darbuotojas – ar tai būtų pusė atostogų, ar penktadalis darbo laiko, – turi būti vadovaujamasi per vaiko priežiūros atostogas gaunamu atlyginimu, nes per šias atostogas jo sutartis dėl darbo visą darbo dieną virsta sutartimi dėl darbo ne visą darbo laiką.

49 Anot šios vyriausybės, ši priemonė pateisinama tuo, kad jeigu du darbui visą darbo dieną įdarbinti darbuotojai, vienas kurių yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų ne visą darbo laiką, o kitas – dirba visą darbo dieną, atleidimo atveju turėtų teisę gauti lygiavertes išmokas, būtų konstatuotina diskriminacija, nes būtų vienodai traktuojamos dvi skirtingos situacijos.

50 Tokiam argumentui negalima pritarti.

51 Teisinga, kad išėjęs vaiko priežiūros atostogų ne visą darbo laiką pagal sutartį dėl darbo visą darbo dieną įdarbintas darbuotojas dirba ne tokį patį valandų skaičių kaip visą darbo dieną dirbantis darbuotojas. Tačiau ši aplinkybė nereiškia, kad pradinės juos su darbdaviu siejančios darbo sutarties požiūriu jie yra skirtingose situacijose.

52 Pagal nacionalinės teisės aktus, kaip antai taikytini pagrindinėje byloje, vaiko priežiūros atostogose ne visą darbo laiką esančiam, tačiau darbui visą darbo dieną įdarbintam darbuotojui toliau eina darbo įmonėje stažas, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant įstatyminį pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą, tarsi jis nebūtų sumažinęs savo darbo apimties.

53 Be to, Belgijos vyriausybės argumentuose neatsižvelgiama į aplinkybę, kad per vaiko priežiūros atostogas ne visą darbo laiką darbui visą darbo dieną įdarbintas darbuotojas, be atlyginimo už toliau atliekamas darbo pareigas, gauna fiksuoto dydžio Nacionalinės darbo tarnybos mokamą priedą, skirtą kompensuoti atlyginimo sumažėjimą.

54 Be to, laikotarpis, per kurį darbui visą darbo dieną įdarbintas bei vaiko priežiūros atostogų ne visą darbo laiką išėjęs darbuotojas atlieka savo darbą, yra ribotas.

55 Galiausiai abiem šios vyriausybės palygintais atvejais vienašališkas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva susijęs su darbo sutartimi dėl darbo visą darbo dieną.

56 Iš to, kas pasakyta, išplaukia, kad Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 ir 7 dalys turi būti aiškinamos kaip draudžiančios, kad, darbdaviui vienašališkai be svarbios priežasties ar nesilaikant įstatyme numatyto pranešimo apie atleidimą iš darbo termino nutraukus neterminuotai ir darbui visą darbo dieną įdarbinto darbuotojo darbo sutartį, kai šis yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų ne visą darbo laiką, šiam darbuotojui mokėtina kompensacija būtų apskaičiuojama remiantis atleidimo momentu jo gaunamu sumažintu atlyginimu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

57 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1995 m. gruodžio 14 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, išdėstyto 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, priede, 2 straipsnio 6 ir 7 dalys turi būti aiškinamos kaip draudžiančios, kad, darbdaviui

vienašališkai be svarbios priežasties ar nesilaikant įstatyme numatyto pranešimo apie atleidimą iš darbo termino nutraukus neterminuotai ir darbui visą darbo dieną įdarbinto darbuotojo darbo sutartį, kai šis yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų ne visą darbo laiką, šiam darbuotojui mokėtina kompensacija būtų apskaičiuojama remiantis atleidimo momentu jo gaunamu sumažintu atlyginimu.

Parašai.