A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2009. október 22.*

A C-116/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Hof van Cassatie (Belgium) a Bírósághoz 2008. március 17-én érkezett, 2008. február 25-i határozatával terjesztett elő az előtte

Christel Meerts

és

a **Proost NV**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues, a második tanács elnöke, a harmadik tanács elnökeként eljárva, P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (előadó) és A. Ó Caoimh (bírák),

* Az eljárás nyelve: holland.

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. március 11-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Ch. Meerts képviseletében W. van Eeckhoutte advocaat bij het Hof van Cassatie,

– a Proost NV képviseletében H. Geinger advocaat bij het Hof van Cassatie,

– a belga kormány képviseletében L. Van den Broeck és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben,

– a görög kormány képviseletében E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos és M. Apessos, meghatalmazotti minőségben,

– a francia kormány képviseletében G. de Bergues és B. Messmer, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. május 14-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 10. 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.) mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló, 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: szülői szabadságról szóló keretmegállapodás) 2. szakasza 4–7. pontjának az értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Ch. Meerts, az alapügy felperese, és korábbi munkáltatója, a Proost NV, az alapügy alperese között Ch. Meertsnek a részmunkaidős szülői szabadsága alatt történő elbocsátása tárgyában indult eljárás keretében nyújtották be.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 96/34 irányelv az általános iparági szervezetek (az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége [UNICE], a Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja [CEEP] és az Európai Szakszervezeti Szövetség [ESZSZ]) által a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás végrehajtására irányul.

4 Az említett irányelv 2. cikke értelmében az érintett tagállamoktól függően 1998. június 3. vagy 1999. december 15. azon törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések hatályba léptetésének utolsó időpontja, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a hivatkozott irányelvnek a tagállamok megfeleljenek.

5 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás preambulumának első bekezdése a következőket mondja ki:

„A [szülői szabadságról szóló] keretmegállapodásban az UNICE, a CEEP és az ESZSZ kötelezettséget vállalt arra, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra […] vonatkozó minimumkövetelményeket, mely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének fontos eszköze, ezzel is támogatva a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.”

6 E keretmegállapodás általános szempontjainak 5. pontja a következőképpen szól:

„[M]ivel a Tanács 1994. december 6-i állásfoglalása elismeri, hogy az egyenlő lehetőségek hatékony politikája a munkaidő jobb megszervezését, nagyobb rugalmasságot és a foglalkoztatásba való könnyebb visszatérést elősegítő integrált átfogó stratégiát feltételez, és kiemeli a szociális partnerek fontos szerepét ezen a téren, valamint azt, hogy a férfiak és a nők egyaránt lehetőséget kapjanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására."

7 Az említett általános szempontok 6. pontja értelmében:

„[M]ivel a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit".

8 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakasza a következőket állapítja meg:

„[…]

3. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni az egyezmény minimum követelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:

a) meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot a teljes munkaidő, illetve részmunkaidő figyelembevételével részletekben, illetve munkaidő-jóváírásos rendszerben biztosítsák;

[…]

4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.

5. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.

6. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogszabályokból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.

7. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére.

[…]”

A nemzeti szabályozás

9 A magánszektorban dolgozó munkavállalókat illetően a 96/34 irányelvet a szakmai pályafutás megszakítása keretében a szülői szabadsághoz való jog bevezetéséről szóló, 1997. október 29-i belga királyi rendelet (a *Moniteur belge* 1997. november 7-i száma, 29930. o.) ültette át.

10 E királyi rendelet 2. cikkének 1. §-a alapján a munkavállaló szülői szabadságban részesülhet, hogy gyermekét gondozhassa. A következő lehetőségekkel rendelkezik:

– vagy szünetelteti munkaszerződését három hónapon át;

– vagy, ha teljes munkaidőben foglalkoztatják, munkáját hat hónapon át részmunkaidőben, félmunkaidős foglalkoztatás formájában folytatja;

– vagy, ha teljes munkaidőben foglalkoztatják, részmunkaidős munkáját tizenöt hónapon át a munkaidő egyötödével csökkentett formában folytatja.

11 A szakmai pályafutás megszakítása rendszerének általános jogi keretét a szociális rendelkezésekről szóló, 1985. január 22-i módosított reorganizációs törvény (a *Moniteur belge* 1985. január 24-i száma, 699. o., a továbbiakban: reorganizációs törvény) IV. fejezetének 5. szakasza határozza meg.

12 Az a munkavállaló, aki az 1997. október 29-i belga királyi rendelet alapján szülői szabadságon van, a reorganizációs törvény 100. és 102. cikkének alkalmazásában a szakmai pályafutás megszakítása esetén járó ellátásról szóló, 1991. január 2-i királyi rendelet (a *Moniteur belge* 1991. január 12-i száma, 691. o.) keretében az Office national de l'emploi-tól (Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal) a szakmai pályafutás megszakítása esetén járó ellátásban részesül.

13 A reorganizációs törvény 101. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ha a munkaszerződés végrehajtását szüneteltetik, […] vagy a munkateljesítményt […] csökkentik, a munkáltató semmi olyat nem tehet, ami a munkaviszony egyoldalú megszüntetésére irányul, kivéve ha a munkaszerződésről szóló, 1978. július 3-i törvény [a *Moniteur belge* 1978. augusztus 22-i száma, 9277. o., a továbbiakban: munkaszerződésről szóló törvény] 35. cikkének értelmében vett súlyos okok vagy megfelelő okok állnak fenn.

[…]

Ez a tilalom a munkaszerződés végrehajtása szüneteltetésének vagy a munkateljesítmény csökkentésének a végét követő három hónappal szűnik meg.

Az a munkáltató, aki az első bekezdés előírásai ellenére a munkaszerződést súlyos vagy megfelelő okok hiányában mondja fel, köteles a munkavállalónak hathavi bérnek megfelelő összegű átalány-kártérítést fizetni, a munkavállalót megillető végkielégítés sérelme nélkül.

[…]"

14 A reorganizációs törvény 102. cikke a következőket állapítja meg:

„A munkavállalót, aki a munkáltatóval munkateljesítményének a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén irányadó rendes munkaóraszám 1/5, 1/4, 1/3 vagy 1/2 részével történő csökkentéséről állapodik meg, vagy hasonló szabályozást tartalmazó kollektív szerződés alkalmazását kéri, vagy aki a 102a. cikk rendelkezéseire hivatkozik, kártérítés illeti meg.

[…]”

15 Az említett törvény 103. cikke értelmében:

„Az arra a munkavállalóra irányadó felmondási időt, aki a munkateljesítményét […] csökkentette, a munkaviszony munkáltató általi egyoldalú megszüntetése esetén úgy kell kiszámítani, mintha a munkavállaló a munkateljesítményét nem csökkentette volna. E felmondási idő tartamát a [munkaszerződésről szóló] törvény 39. cikke értelmében vett végkielégítés megállapításakor is figyelembe kell venni.”

16 A szülői szabadságra vonatkozó azon munkajogi kérdéseket, amelyeket a reorganizációs törvény nem szabályoz, az 1997. október 29-i vagy az 1991. január 2-i királyi rendelet a munkaszerződések általános jogán, különösen a munkaszerződésről szóló törvényen keresztül szabályozza.

17 E törvény 39. cikkének 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A határozatlan időre kötött szerződés esetén a szerződést súlyos ok nélkül vagy az 59., 82. 83. 84. és 115. cikkben rögzített felmondási idő betartása nélkül megszüntető fél köteles a másik félnek kártérítést fizetni, amelynek mértéke a felmondási időre vagy az ebből az időtartamból fennmaradó időre járó aktuális fizetésnek felel meg. A kártérítés mértéke azonban mindig megfelel a felmondási időre járó aktuális fizetésnek, amennyiben a szabadságot a munkaadó a jelen törvény 38. cikke 3. §-a vagy az 1971. március 16-i munkatörvény 40. cikke rendelkezéseinek a megsértésével nyújtja.

A kártérítés nem csak az aktuális fizetést, hanem a szerződés alapján járó juttatásokat is magában foglalja.”

18 A munkaszerződésekről szóló törvény 82. cikkének 4. §-a alapján a felmondási időt a felmondás kezdetének időpontjáig eltöltött szolgálati idő alapján kell kiszámítani.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

19 A Bírósághoz benyújtott iratokból kitűnik, hogy Ch. Meertset 1992 szeptembere óta határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján teljes munkaidőben a Proost NV foglalkoztatta. 1996 novembere óta a szakmai pályafutás megszakításának különböző formáit vette igénybe, és 2002. november 18-a óta részmunkaidőben dolgozott szülői szabadsága miatt, amelynek 2003. május 17-én kellett volna lejárnia.

20 2003. május 8-án Ch. Meertset azonnali hatállyal, tízhavi fizetésének megfelelő végkielégítéssel elbocsátották, amely végkielégítést az ebben az időpontban kapott azon fizetése alapján számítottak ki, amelyet a munkateljesítményének a csökkenésével megegyezően a felére csökkentettek.

21 Ch. Meerts vitatatta a végkielégítésének ezen összegét az arbeidsrechtbank van Turnhout (tournhouti munkaügyi bíróság) előtt, arra kérve e bíróságot, hogy a Proost NV-t azon, a teljes munkaidejű foglalkoztatásnak megfelelő fizetés alapján számított végkielégítés fizetésére kötelezze, amelyet akkor kapott volna, ha a szülői szabadságának a keretében a munkateljesítményét nem csökkentette volna.

22 Kérelmét a 2004. november 22-i ítélettel elutasították. A fellebbezési eljárásban az Arbeidshof te Antwerpen (Antwerpeni munkaügyi bíróság) megerősítette ezt az ítéletet. Fellebbezésében Ch. Meerts azzal érvel, hogy a bíróságok mind az első fokú, mind a fellebbezési eljárásban a nemzeti jogot a 96/34 irányelv rendelkezéseit figyelmen kívül hagyva értelmezték.

23 Ilyen körülmények között a Hof van Cassatie (Semmitőszék) az eljárás felfüggesztéséről határozott, és a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„Úgy kell-e értelmezni a […] szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4–7. pontjában foglalt rendelkezéseket, hogy a munkaszerződés munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú, olyan időpontban történő megszüntetése esetén, amikor a munkavállaló csökkentett munkavégzésre vonatkozó szabályozással él, a munkavállalónak járó végkielégítés az alapbérhez igazodik, amelyet úgy kell kiszámítani, mintha a munkavállaló munkateljesítményét az [említett] keretmegállapodás [2.] szakasza 3. pontjának a) alpontja értelmében vett szülői szabadság formájában nem csökkentette volna?”

Az elfogadhatóságról

24 A belga kormány, valamint az Európai Közösségek Bizottsága azzal érvel, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a Hof van Cassatie nem adja elő azon okokat, amelyek miatt úgy véli, hogy a Bíróság válasza szükséges az alapügy megoldásához. A Bizottság azon a véleményen van, hogy mivel a kérdést előterjesztő bíróság csak összefoglalva tünteti fel a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél fellebbezésének jogalapjait és kérelmeit, és a fellebbezési eljárásban hozott ítéletnek csak bizonyos kivonatait idézi, az említett határozat nem elégíti ki az előzetes döntéshozatalra utaló határozat elfogadhatóságára vonatkozó, az ítélkezési gyakorlat által meghatározott követelményeket.

25 Emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyedül az ügyben eljáró és a bírósági döntésért felelősséggel tartozó nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira figyelemmel megítélje mind az előzetes döntéshozatal szükségességét ítéletének meghozatala szempontjából, mind pedig a Bíróság elé terjesztendő kérdések jelentőségét (lásd többek között a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4921. o.] 59. pontját és a C-466/04. sz. Acereda Herrera-ügyben 2006. június 15-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-5341. o.] 47. pontját).

26 Ettől függetlenül a Bíróság nem dönthet az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről, amennyiben nyilvánvaló, hogy a közösségi jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdést hasznosan megválaszolja (lásd ebben az értelemben többek között a fent hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 61. pontját; a fent hivatkozott Acereda Herrera-ügyben hozott ítélet 48. pontját, valamint a C-94/04. és C-202/04. sz., Cipolla és társai egyesített ügyekben 2006. december 5-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-11421. o.] 25. pontját).

27 E tekintetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak meg kell jelölnie azon okokat, amelyek a nemzeti bíróságot arra indították, hogy felvesse a közösségi jog értelmezésének kérdését, és amelyek alapján szükségesnek tartotta a Bíróság elé

terjeszteni a kérdéseit. Ilyen körülmények között elengedhetetlen, hogy a nemzeti bíróság minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért közösségi rendelkezések kiválasztásának okaira, valamint e rendelkezések és az alapügyben alkalmazandó nemzeti jogszabály közötti kapcsolatra (lásd többek között a C-167/94. sz., Grau Gomis és társai ügyben 1995. április 7-én hozott végzés [EBHT 1995., I-1023. o.] 9. pontját, a C-453/03., C-11/04., C-12/04. és C-194/04. sz., ABNA és társai egyesített ügyekben 2005. december 6-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-10423. o.] 46. pontját, valamint a C-380/05. sz. Centro Europa 7 ügyben 2008. január 31-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-349. o.] 54. pontját).

28 Márpedig meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben a Bíróság elegendő adattal rendelkezik a kérdést előterjesztő bíróság kérdésének hasznos megválaszolásához.

29 Egyrészt ugyanis az előzetes döntéshozatalra utaló határozat röviden, de pontosan ismerteti az alapeljárásra okot adó tényállást és az alkalmazandó nemzeti jogi hátteret. Ezekből kitűnik, hogy e jogvita alapját a Ch. Meertsszel kötött, teljes munkaidőre vonatkozó munkaszerződés Proost NV általi egyoldalú, azon törvényes felmondási idő figyelmen kívül hagyásával történő felmondása jelenti, amely alatt Ch. Meerts részmunkaidős szülői szabadságon volt. Az említett jogvita az őt ezen az alapon megillető végkielégítésre vonatkozik, mivel e végkielégítést a munkáltató az érintett személy szülői szabadsága miatt csökkentett fizetése, és nem a teljes munkaidőnek megfelelő fizetése alapján állapította meg.

30 Másrészt az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmazza azon közösségi rendelkezéseket, amelyeknek az értelmezését a kérdést előterjesztő bíróság kéri, és magyarázatot ad e rendelkezések és az alapügyben alkalmazandó nemzeti jogszabály közötti kapcsolatra.

31 Ilyen körülmények között a belga kormány és a Bizottság által felhozott kifogásnak nem lehet helyt adni, így az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

32 Előzetesen meg kell jegyezni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az előterjesztett kérdésével a szülői szabadságról szóló megállapodás 2. szakasza 4–7. pontjának az értelmezését kéri egy olyan jogvita keretében, amely a törvényes felmondási idő munkáltató általi figyelmen kívül hagyása miatt járó végkielégítés kiszámítására vonatkozik.

33 Az említett szakasz szövegéből azonban kitűnik, hogy a 4. pontjában a munkavállalókat védi az elbocsátásokkal szemben, ha arra a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybe vétele miatt kerül sor, és 5. pontjában elismeri a munkavállaló azon jogát, hogy a szülői szabadság leteltével a korábbi munkahelyére visszatérjen, vagy az előző munkahelyének megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet foglaljon el.

34 Ebből következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság kérdésével lényegében arra kíván választ kapni, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. és 7. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy egy határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott, azonban részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállaló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú felmondása esetén az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett fizetés alapján kell meghatározni.

35 Amint a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás preambulumának első bekezdéséből és annak általános szempontjainak 5. pontjából kitűnik, e keretmegállapodás az általános iparági szervezetek, vagyis az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által képviselt szociális partnerek arra vonatkozó kötelezettségvállalásának minősül, hogy minimumkövetelményeken keresztül olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak azáltal történő támogatására irányulnak, hogy lehetőséget nyújtanak számukra a hivatásuk és a családi életük összeegyeztetésére.

36 Az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. pontjából kiderül továbbá, hogy a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését a tagállamokban, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit.

37 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás részét képezi a benne hivatkozott, és az EK 136. cikk által is említett, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmódról szóló 16. pontjában szereplő alapvető céloknak, amelyek a munkavállalók, a jelen esetben a szülői szabadságot kérő vagy azt kivevő munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához, valamint megfelelő szociális védelmükhöz kapcsolódnak.

38 Ebből a szempontból a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja arról rendelkezik, hogy a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok e szabadság végéig változatlanok maradnak.

39 Mind az említett 2. szakasz 6. pontjából, mind pedig annak összefüggéseiből kitűnik, hogy e rendelkezés célja a munkavállalót már a szülői szabadság kezdetén megillető, a munkaviszonyból eredő – megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő – jogok elvesztésének vagy korlátozásának elkerülése, és annak biztosítása, hogy e szabadság végével e jogokat illetően a munkavállaló ugyanazon helyzetben legyen, mint az említett szabadságot megelőzően (lásd ebben az értelemben a C-537/07. sz. Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-6525. o.] 39. pontját).

40 Az említett 2. szakasz 6. pontjában szereplő „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok" fogalmát valóban nem határozza meg a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás, és e megállapodás e fogalom meghatározása érdekében a tagállamok jogára sem utal.

41 Azonban a közösségi jog egységes alkalmazásának követelményéből és az egyenlőség elvéből az következik, hogy a jelentésének és hatályának meghatározása érdekében a tagállami jogokra kifejezett utalást nem tartalmazó közösségi jogi rendelkezést az egész Európai Közösségben általában önállóan és egységesen kell értelmezni, figyelembe véve e rendelkezés összefüggéseit és a kérdéses szabályozás célját (lásd többek között a C-327/82. sz. Ekro-ügyben 1984. január 18-án hozott ítélet [EBHT 1984.,107. o.] 11. pontját; a C-323/03.sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-2161. o.] 32. pontját és a C-13/05. sz. Chacón Navas-ügyben 2006. július 11-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6467. o.] 40. pontját).

42 A férfiak és a nők egyenlő bánásmódjának a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásban kitűzött és a jelen ítélet 35. pontjában szereplő céljára tekintettel az említett 2. szakasz 6. pontja úgy értendő, hogy az a közösségi szociális jog olyan elvét fejezi ki, amely különleges jelentőséggel bír, és ezért nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd analógia útján a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 43. pontját; a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso-ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7109. o.] 38. pontját; a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008, I-2483. o.] 114. pontját, valamint a C-350/06. és C-520/06. sz. Schultz-Hoff egyesített ügyekben 2009. január 20-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-179. o.] 22. pontját).

43 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodásnak a jelen ítélet 35–37. pontjában szereplő célkitűzéseiből következik, hogy a „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogoknak” az említett keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontjának értelmében vett fogalma magában foglalja a közvetlenül vagy közvetve a munkaviszonyból származó összes jogot és készpénzben vagy természetben nyújtott összes előnyt, amely a munkavállalót a munkáltatóval szemben a szülői szabadság kezdetén megilleti.

44 E jogok és előnyök között szerepelnek mindazok, amelyek a foglalkoztatási feltételekre vonatkoznak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott és részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállalónak azon joga, hogy egy határozatlan időre szóló munkaszerződés munkáltató általi egyoldalú felmondása esetén olyan felmondási ideje legyen, amelynek az időtartama a munkavállalónak a vállalkozásnál eltöltött szolgálati idejétől függ, és amelynek a célja egy új munkahely keresésének a megkönnyítése.

45 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 7. pontja a tagállamokra és/vagy a szociális partnerekre bízza a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegének a szülői szabadság idejére történő meghatározását, beleértve azt a mértéket is, amelyben a munkavállaló ezen időszak alatt további jogokat szerezhet a munkáltatóval szemben. A teleologikus és rendszertani értelmezés annak megállapításához vezet, hogy ez az utalás ugyanezen szakasz 6. pontjának sérelme nélkül értendő, amely pont megállapítja, hogy „a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak”.

46 A jogok és előnyök ezen összessége nem érvényesülne abban az esetben, ha a részmunkaidős szülői szabadság során történő elbocsátáskor a törvényes felmondási idő be nem tartása esetén egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló elvesztené az ahhoz való jogát, hogy a neki járó végkielégítést a munkaszerződése alapján járó fizetése alapján határozzák meg.

47 Amint a főtanácsnok az indítványának 54. és 55. pontjában megerősíti, a munkaviszonyból származó jogok szülői szabadság esetén történő korlátozásához vezető nemzeti szabályozás visszatarthatja a munkavállalót attól, hogy ilyen szabadságot vegyen ki, és arra ösztönözheti a munkáltatót, hogy inkább a szülői szabadságon lévő munkavállalókat bocsássa el. Ez közvetlenül ellentétes a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás célkitűzésével, amelynek egyik célja a családi élet és a hivatás jobb összeegyeztethetősége.

48 A tárgyaláson a belga kormány pontosította, hogy véleménye szerint az alkalmazandó nemzeti szabályozás alapján, amennyiben egy teljes munkaidőben foglalkoztatott és teljes munkaidejű szülői szabadságon – amelynek az ideje maximum három hónap – lévő munkavállalót azonnali hatállyal bocsátanak el, végkielégítését a munkaszerződése alapján járó fizetése alapján határozzák meg, miközben ha az elbocsátás a szintén teljes munkaidőben foglalkoztatott, ám részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállalót érinti, amely szabadság a munka rendes időtartama felének vagy egyötödének felel meg, a figyelembe veendő fizetés az e szabadság ideje alatt kapott fizetés, mivel ezen időszak alatt a teljes munkaidőre vonatkozó szerződése egy részmunkaidőre vonatkozó szerződéssé változott.

49 E kormány szerint ez az intézkedést indokolt, mivel hátrányos megkülönböztetés lenne, ha teljes munkaidőben foglalkoztatott két munkavállaló, amelyek közül az egyik részmunkaidős szülői szabadságban, a másik teljes munkaidejű szülő szabadságban részesül, az elbocsátásakor egyenértékű végkielégítésre lenne jogosult, mivel a két különböző helyzetet egyformán kezelnék.

50 Ezen érvelésnek nem lehet helyt adni.

51 Igaz, hogy egy teljes munkaidőre vonatkozó munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaidős szülői szabadsága alatt nem ugyanazt az óraszámot dolgozza le, mint egy teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló. Azonban ez a körülmény nem jelenti azt, hogy e munkavállalók különböző helyzetben vannak a munkáltatóval kötött eredeti munkaszerződéshez képest.

52 Ugyanis az alapügy keretében alkalmazandóhoz hasonló nemzeti jogszabály alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaidős szülői szabadsága alatt a vállalkozásnál továbbra is tölti a szolgálati idejét, amelyet elbocsátás esetén a törvényes felmondási idő számításakor úgy kell figyelembe venni, mintha munkateljesítményét nem csökkentette volna.

53 Továbbá a belga kormány érvelése nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaidős szülői szabadsága alatt az általa továbbra is nyújtott munkateljesítmény alapján kapott fizetésén kívül az Office national de l'emploi-tól a fizetéscsökkenés kompenzálása céljából átalányjuttatásban részesül.

54 Ezenkívül azon időszak, amely alatt a teljes munkaidőben foglalkoztatott és részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállaló elvégzi a munkáját, időben korlátozott.

55 Végül az említett kormány által párhuzamba állított két esetben a munkáltató általi egyoldalú felmondás a teljes munkaidőre vonatkozó munkaszerződést érinti.

56 Ebből következik, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. és 7. pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az, ha a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott, azonban részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállaló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú felmondása esetén az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett fizetése alapján határozzák meg.

A költségekről

57 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

Az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló, 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 6. és 7. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, ha

a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott, azonban részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállaló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú felmondása esetén az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett fizetése alapján határozzák meg.

Aláírások