WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 22 października 2009 r.*

W sprawie C-116/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Hof van Cassatie (Belgia) postanowieniem z dnia 25 lutego 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 marca 2008 r., w postępowaniu:

Christel Meerts

przeciwko

Proost NV,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes drugiej izby pełniący obowiązki prezesa trzeciej izby, P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (sprawozdawca) i A. Ó Caoimh, sędziowie,

* Język postępowania: niderlandzki.

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 11 marca 2009 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Ch. Meerts przez W. van Eeckhouttego, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— w imieniu Proost NV przez H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck oraz C. Pochet, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu greckiego przez E.M. Mamounę, O. Patsopoulou, I. Bakopoulosa oraz M. Apessosa, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a oraz B. Messmera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka, działającego w charakterze pełnomocnika,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 14 maja 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 2.4–2.7 Porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24, zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego").

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Christel Meerts a jej byłym pracodawcą, Proost NV, odpowiednio powódką i pozwanym w postępowaniu przed sądem krajowym, w przedmiocie zwolnienia Ch. Meerts, które nastąpiło w czasie korzystania przez nią z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Dyrektywa 96/34 ma na celu wdrożenie porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego zawartego przez ogólne organizacje międzybranżowe [Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)].

4 Na mocy art. 2 wspomnianej dyrektywy ostateczny termin wprowadzenia w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do jej wykonania upływał w zależności od danych państw członkowskich w dniu 3 czerwca 1998 r. lub w dniu 15 grudnia 1999 r.

5 Akapit pierwszy preambuły porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego brzmi:

„[…] [P]orozumienie ramowe stanowi przedsięwzięcie [zobowiązanie] podjęte przez UNICE, CEEP i ETUC dla [w celu] ustalenia minimalnych wymagań dotyczących urlopu rodzicielskiego […] jako ważnego środka służącego pogodzeniu pracy i życia rodzinnego oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn".

6 Punkt 5 przesłanek ogólnych tego porozumienia ramowego brzmi następująco:

„[U]chwała Rady z dnia 6 grudnia 1994 r. uznaje, że efektywna polityka równych szans zakłada istnienie zintegrowanej, ogólnej strategii umożliwiającej lepszą organizację czasu pracy, większą elastyczność czasu pracy i łatwiejszy powrót do życia zawodowego oraz dostrzega ważną rolę partnerów społecznych w tym zakresie oraz w proponowaniu zarówno mężczyznom, jak i kobietom możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi".

7 Zgodnie z pkt 6 wspomnianych przesłanek ogólnych:

„[Ś]rodki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników".

8 Klauzula 2 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego ustala, co następuje:

„[…]

3. W zakresie, w którym przestrzegane są minimalne wymagania niniejszego porozumienia, [Z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymagań niniejszego porozumienia] warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o niego [i szczegółowe zasady stosowania urlopu rodzicielskiego] są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe pracy w państwach członkowskich. Państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy [partnerzy społeczni] mogą w szczególności:

a) zadecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru, w częściach czy w formie systemu kredytu czasowego;

[…]

4. W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy [partnerzy społeczni] wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się [o urlop rodzicielski] lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.

5. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.

6. Uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub praktyki.

7. Państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy [partnerzy społeczni] określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego.

[…]”.

Uregulowania krajowe

9 Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (dekret królewski z dnia 29 października 1997 r. w sprawie wprowadzenia prawa do urlopu rodzicielskiego w ramach przerwy w karierze zawodowej) (*Moniteur belge* z dnia 7 listopada 1997 r., s. 29930) transponował dyrektywę 96/34 w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym.

10 Na mocy art. 2 ust. 1 tego dekretu królewskiego pracownik ma prawo korzystać z urlopu rodzicielskiego w celu opieki nad swoim dzieckiem. Dysponuje następującymi możliwościami:

— zawieszenie wykonywania umowy o pracę na okres trzech miesięcy; albo

— świadczenie pracy w zmniejszonym o połowę wymiarze przez okres sześciu miesięcy, jeśli zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy; albo

— świadczenie pracy w zmniejszonym o jedną piątą wymiarze przez okres piętnastu miesięcy, jeśli zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy.

11 Ogólne ramy prawne regulujące przerwę w karierze zawodowej są określone w rozdziale IV sekcja 5 loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 (prawa naprawczego zawierającego przepisy społeczne z dnia 22 stycznia 1985 r.) (*Moniteur belge* z dnia 24 stycznia 1985 r., s. 699) ze zmianami (zwanego dalej „prawem naprawczym").

12 Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego na podstawie dekretu królewskiego z dnia 29 października 1997 r. otrzymuje na mocy art. 100 i 102 prawa naprawczego świadczenie z tytułu przerwy w pracy wypłacane przez krajowy urząd pracy w ramach arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (dekretu królewskiego z dnia 2 stycznia 1991 r. dotyczącego przyznawania świadczeń z tytułu przerwy) (*Moniteur belge* z dnia 12 stycznia 1991 r., s. 691).

13 Artykuł 101 prawa naprawczego stanowi:

„W przypadku zawieszenia wykonywania umowy o pracę […] lub w przypadku zmniejszenia wymiaru świadczonej pracy […] pracodawca nie może dokonać żadnej czynności, która miałaby na celu jednostronne zakończenie stosunku pracy, chyba że ku temu istnieje ważny powód w rozumieniu art. 35 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ustawy z dnia 3 lipca 1978 r. w sprawie umów o pracę) [(*Moniteur belge* z dnia 22 sierpnia 1978 r., s. 9277, zwanej dalej »ustawą w sprawie umów o pracę«)] albo wystarczający powód.

[…]

Zakaz ten ustaje trzy miesiące po zakończeniu zawieszenia wykonywania umowy o pracę lub zmniejszenia wymiaru świadczonej pracy.

Pracodawca, który wbrew przepisom akapitu pierwszego rozwiązuje umowę o pracę bez ważnego powodu lub wystarczającego powodu, zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi ryczałtowego odszkodowania równego sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu niezależnie od odszkodowań należnych pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę.

[…]".

14 Artykuł 102 prawa naprawczego stanowi:

„Pracownikowi, który uzgadnia z pracodawcą zmniejszenie wymiaru świadczonej przez siebie pracy o 1/5, 1/4, 1/3 lub 1/2 zwykłej liczby godzin pracy w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy albo który wnosi o zastosowanie zbiorowego układu pracy zawierającego podobne uregulowanie, albo który powołuje się na przepisy art. 102bis, przysługuje odprawa.

[…]”.

15 Zgodnie z art. 103 wspomnianego prawa:

„W przypadku jednostronnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę okres wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który zmniejszył wymiar świadczonej przez siebie pracy […], zostaje obliczony tak, jakby pracownik nie zmniejszył wymiaru świadczonej przez siebie pracy. Ten okres wypowiedzenia należy również uwzględnić przy ustalaniu odszkodowania [z tytułu zwolnienia], o którym mowa w art. 39 ustawy [w sprawie umów o pracę]”.

16 Kwestie prawa pracy dotyczące urlopu rodzicielskiego, które nie są uregulowane przez prawo naprawcze, dekret królewski z dnia 29 października 1997 r. lub dekret królewski z dnia 2 stycznia 1991 r., podlegają w dalszym ciągu ogólnemu prawu umów o pracę, w szczególności ustawie w sprawie umów o pracę.

17 Artykuł 39 ust. 1 tej ustawy stanowi:

„W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony strona, która rozwiązuje umowę bez ważnego powodu lub bez zachowania okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 59, 82, 83, 84 i 115, jest zobowiązana zapłacić drugiej stronie odszkodowanie, które odpowiada wysokości bieżącego wynagrodzenia bądź za okres wypowiedzenia, bądź za czas pozostały do upływu tego okresu. Odszkodowanie jednak zawsze odpowiada wysokości bieżącego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w razie zwolnienia dokonanego przez pracodawcę i w razie naruszenia przepisów art. 38 § 3 niniejszej ustawy lub art. 40 loi sur le travail du 16 mars 1971 (ustawy o pracy z dnia 16 marca 1971 r.).

Odszkodowanie obejmuje nie tylko bieżące wynagrodzenie, ale również korzyści nabyte na mocy umowy".

18 Na mocy art. 82 ust. 4 ustawy w sprawie umów o pracę okresy wypowiedzenia należy obliczać w zależności od stażu pracy przysługującego w chwili rozpoczęcia biegu wypowiedzenia.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

19 Z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika, że Ch. Meerts była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy od września 1992 r. przez Proost NV na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od listopada 1996 r. korzystała ona z różnych form przerwy w karierze, a począwszy od 18 listopada 2002 r. pracowała w zmniejszonym o połowę wymiarze czasu pracy z powodu urlopu rodzicielskiego, który miał się zakończyć w dniu 17 maja 2003 r.

20 W dniu 8 maja 2003 r. Ch. Meerts została zwolniona ze skutkiem natychmiastowym, przy czym zostało jej wypłacone odszkodowanie z tytułu zwolnienia odpowiadające dziesięciomiesięcznej pensji obliczonej na podstawie wynagrodzenia, które pobierała w tamtej chwili, a które było zmniejszone o połowę z powodu zmniejszenia wymiaru świadczonej pracy.

21 Ch. Meerts zakwestionowała wysokość tego odszkodowania z tytułu zwolnienia przed arbeidsrechtbank van Turnhout (sądem pracy w Turnhout), żądając zasądzenia od Proost NV wypłaty odszkodowania z tytułu zwolnienia obliczonego na podstawie wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy, które otrzymywałaby, gdyby nie zmniejszyła wymiaru świadczonej pracy w ramach korzystania z urlopu rodzicielskiego.

22 Jej powództwo zostało oddalone wyrokiem z dnia 22 listopada 2004 r. W postępowaniu apelacyjnym Arbeidshof te Antwerpen (trybunał pracy w Antwerpii) utrzymał w mocy ten wyrok. W skardze kasacyjnej Ch. Meerts twierdzi, że zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym sądy dokonały wykładni prawa krajowego bez uwzględnienia przepisów dyrektywy 96/34.

23 W tych okolicznościach Hof van Cassatie (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy postanowienia klauzuli 2 pkt 4–7 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego […] należy interpretować w ten sposób, że w przypadku jednostronnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia w chwili, gdy pracownik jest objęty systemem pracy w zmniejszonym wymiarze, należne pracownikowi odszkodowanie z tytułu zwolnienia należy ustalić na podstawie wynagrodzenia zasadniczego, które zostaje obliczone tak, jakby pracownik nie zmniejszył wymiaru świadczonej przez siebie pracy, aby skorzystać z urlopu rodzicielskiego w tej formie w rozumieniu klauzuli [2] pkt 3 lit. a) [wspomnianego] porozumienia ramowego?”.

W przedmiocie dopuszczalności

24 Rząd belgijski oraz Komisja Wspólnot Europejskich twierdzą, że w postanowieniu odsyłającym Hof van Cassatie nie wyjaśnił powodów, dla których uważa, iż odpowiedź Trybunału jest niezbędna do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu przed sądem krajowym. W opinii Komisji, ponieważ sąd krajowy jedynie pobieżnie wskazuje zarzuty i części skargi kasacyjnej wniesionej przez skarżącą oraz ogranicza się do przytoczenia kilku fragmentów z wyroku wydanego w postępowaniu apelacyjnym, orzeczenie to nie spełnia uściślonych w orzecznictwie wymagań dotyczących dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

25 Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem tylko do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który jest zobowiązany do jego rozstrzygnięcia, należy ocena — w świetle szczególnych okoliczności sprawy — zarówno konieczności wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym dla potrzeb wydania wyroku, jak i zasadności zadawanych Trybunałowi pytań (zob. w szczególności wyroki: z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Bosman, Rec. s. I-4921, pkt 59; z dnia 15 czerwca 2006 r. w sprawie C-466/04 Acereda Herrera, Zb.Orz. s. I-5341, pkt 47).

26 Niemniej jednak Trybunał nie może udzielić odpowiedzi na pytanie prejudycjalne, gdy oczywiste jest, że wykładnia normy wspólnotowej, o którą zwrócił się sąd krajowy, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym ani przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, gdy zagadnienie ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie zna okoliczności faktycznych lub stanu prawnego niezbędnego do udzielenia użytecznej odpowiedzi na to pytania (zob. podobnie w szczególności ww. wyroki: w sprawie Bosman, pkt 61; w sprawie Acereda Herrera, pkt 48; wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawach połączonych C-94/04 i C-202/04 Cipolla i in., Zb.Orz. s. I-11421, pkt 25).

27 W tym względzie postanowienie odsyłające musi wskazywać dokładne powody, dla których sąd krajowy powziął wątpliwości w przedmiocie wykładni prawa wspólnotowego i uznał za konieczne postawienie pytań prejudycjalnych Trybunałowi. W tym kontekście niezbędne jest, aby sąd krajowy przedstawił minimum wyjaśnień dotyczących powodów wyboru przepisów wspólnotowych, o których wykładnię się

zwraca, oraz związku, jaki dostrzega między tymi przepisami a ustawodawstwem krajowym mającym zastosowanie w sprawie (zob. w szczególności postanowienie z dnia 7 kwietnia 1995 r. w sprawie C-167/94 Grau Gomis i in., Rec. s. I-1023, pkt 9; wyroki: z dnia 6 grudnia 2005 r. w sprawach połączonych C-453/03, C-11/04, C-12/04 oraz C-194/04 ABNA i in., Zb.Orz. s. I-10423, pkt 46; z dnia 31 stycznia 2008 r. w sprawie C-380/05 Centro Europa 7, Zb.Orz. s. I-349, pkt 54).

28 Otóż należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie Trybunał dysponuje danymi wystarczającymi do udzielenia użytecznej dla sądu krajowego odpowiedzi.

29 W istocie, po pierwsze, postanowienie odsyłające przedstawia w sposób zwięzły, lecz dokładny okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu przed sądem krajowym oraz właściwe krajowe ramy prawne. Wynika z niego, że podstawą sporu jest jednostronne rozwiązanie przez Proost NV zawartej z Ch. Meerts umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia w czasie, gdy Ch. Meerts korzystała z urlopu rodzicielskiego w zmniejszonym do połowy wymiarze. Wspomniany spór dotyczy odszkodowania należnego jej z tego tytułu, jako że odszkodowanie to zostało ustalone przez pracodawcę na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia, które zainteresowana pobierała z powodu urlopu rodzicielskiego, a nie na podstawie wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu.

30 Po drugie, postanowienie odsyłające przedstawia przepisy wspólnotowe, o których wykładnię wnosi sąd krajowy, jak również wyjaśnia związek pomiędzy tymi przepisami a przepisami krajowymi znajdującymi zastosowanie w sprawie przed sądem krajowym.

31 W tych okolicznościach nie można uwzględnić zarzutu podniesionego przez rząd belgijski i Komisję, tak że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

32 Na wstępie należy zauważyć, że przedkładając pytanie, sąd krajowy zwraca się o wykładnię klauzul 2.4–2.7 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego w ramach sporu dotyczącego obliczenia odszkodowania z tytułu zwolnienia należnego z tytułu niezachowania przez pracodawcę ustawowego okresu wypowiedzenia.

33 Z brzmienia klauzuli 2.4 wynika wszelako, że ma ona na celu ochronę pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, a z brzmienia klauzuli 2.5 — że uznaje ona prawo pracownika do powrotu na to samo miejsce pracy bądź do pracy podobnej lub równorzędnej po zakończeniu urlopu rodzicielskiego.

34 Wynika z tego, że przedkładając pytanie, sąd krajowy dąży w istocie do ustalenia, czy klauzule 2.6 i 2.7 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by w przypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ten korzysta z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, odszkodowanie należne temu pracownikowi było ustalane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez niego w chwili dokonania zwolnienia.

35 Jak wynika z akapitu pierwszego preambuły porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego i pkt 5 przesłanek ogólnych tego porozumienia ramowego, porozumienie ramowe stanowi zobowiązanie partnerów społecznych reprezentowanych przez ogólne organizacje międzybranżowe, mianowicie UNICE, CEEP i ETUC, do ustalenia za pomocą minimalnych wymagań środków mających na celu wspieranie równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn poprzez oferowanie im możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

36 Z pkt 6 ogólnych przesłanek wspomnianego porozumienia ramowego wynika także, że środki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania w państwach członkowskich nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa przy uwzględnieniu potrzeb zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników.

37 Porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego ma takie same cele podstawowe jak te określone w pkt 16 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet, do której odsyła to porozumienie ramowe i która wzmiankowana jest także w art. 136 WE — cele, które związane są z poprawą warunków życia i pracy, a także z istnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników, w niniejszym przypadku tych, którzy ubiegali się o urlop rodzicielski lub z niego korzystają.

38 W tej perspektywie klauzula 2.6 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego stanowi, że uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia tego urlopu.

39 Zarówno z treści wspomnianej klauzuli 2.6, jak i z kontekstu, w jaki się ona wpisuje, wynika, że przepis ten ma na celu uniknięcie utraty lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy, nabytych lub będących w trakcie nabywania, na które pracownik może się powoływać w momencie rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, i zagwarantowanie, że po zakończeniu tego urlopu znajdzie się on — w odniesieniu do tych praw — w takiej samej sytuacji, w jakiej znajdywał się przed wspomnianym urlopem (zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2009 r. w sprawie C-537/07 Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Zb.Orz. s. I-6525, pkt 39).

40 Termin „uprawnienia nabyte lub nabywane" znajdujący się we wspomnianej klauzuli 2.6 nie jest wprawdzie zdefiniowany w porozumieniu ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego, a porozumienie to nie odsyła także do prawa państw członkowskich w celu zdefiniowania tego terminu.

41 Jednakże zarówno względy jednolitego stosowania prawa wspólnotowego, jak i zasady równości wskazują na to, że treści przepisu prawa wspólnotowego, który nie zawiera wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich dla określenia jego znaczenia i zakresu, należy zwykle nadać w całej Wspólnocie Europejskiej autonomiczną i jednolitą wykładnię, którą należy ustalić, uwzględniając kontekst przepisu i cel danego uregulowania (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 stycznia 1984 r. w sprawie 327/82 Ekro, Rec. s. 107, pkt 11; z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-323/03 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. s. I-2161, pkt 32; z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05 Chacón Navas, Zb.Orz. s. I-6467, pkt 40).

42 W odniesieniu do wspomnianego w pkt 35 niniejszego wyroku celu równego traktowania mężczyzn i kobiet, zakładanego przez porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego, wymienioną klauzulę 2.6 należy rozumieć jako wyrażającą zasadę wspólnotowego prawa socjalnego, która ma szczególne znaczenie i która wobec tego nie może być interpretowana zawężająco (zob. analogicznie wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 43; z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109, pkt 38; z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 114; z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff, Zb.Orz. s. I-179, pkt 22).

43 Ze wspomnianych w pkt 35–37 niniejszego wyroku celów porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego wynika, że termin „uprawnienia nabyte lub nabywane" w rozumieniu klauzuli 2.6 wymienionego porozumienia ramowego obejmuje całość praw i korzyści, w formie pieniężnej lub w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego.

44 Do takich praw i korzyści zalicza się wszystkie te dotyczące warunków zatrudnienia, w tym prawo pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy korzystającego z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze do okresu wypowiedzenia — w razie jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony — którego długość uzależniona jest od stażu pracy pracownika w zakładzie pracy, a którego celem jest ułatwienie znalezienia nowego zatrudnienia.

45 Klauzula 2.7 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego odsyła do państw członkowskich lub partnerów społecznych w celu określenia statusu umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego, w tym zakresu, w którym pracownik w czasie tego okresu może zachować ciągłość w nabywaniu praw względem pracodawcy. Wykładnia celowościowa i systematyczna prowadzi do wniosku, że odesłanie to należy rozumieć bez uszczerbku dla klauzuli 2.6, która stanowi, że „uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego".

46 Całość tych praw i korzyści byłaby zagrożona, gdyby przy założeniu niezachowania ustawowego okresu wypowiedzenia w razie dokonania zwolnienia podczas urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy tracił prawo do tego, by należne mu odszkodowanie z tytułu zwolnienia było ustalane na podstawie wynagrodzenia związanego z jego umową o pracę.

47 Jak twierdzi rzecznik generalna w pkt 54 i 55 swojej opinii, przepisy krajowe, które prowadziłyby do ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy w przypadku urlopu rodzicielskiego mogłyby zniechęcać pracownika do korzystania z takiego urlopu rodzicielskiego, a zachęcać pracodawcę do zwalniania spośród pracowników raczej tych przebywających na urlopie rodzicielskim. Byłoby to bezpośrednio wbrew zamierzeniom porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, którego jednym z celów jest ułatwienie godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

48 W trakcie rozprawy rząd belgijski uściślił, że w jego ocenie zgodnie z mającym zastosowanie uregulowaniem krajowym przy założeniu, że pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy korzystający z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, którego maksymalny okres trwania wynosi trzy miesiące, zostałby zwolniony bez wypowiedzenia, przysługujące mu odszkodowanie należy określać na podstawie wynagrodzenia związanego z jego umową, natomiast gdy zwolnienie dotyczy pracownika także zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, ale korzystającego z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze — czy to połowy, czy jednej piątej zwykłego czasu pracy — wynagrodzenie, które należy wziąć pod uwagę, to wynagrodzenie pobierane w czasie tego urlopu ze względu na to, że podczas tego urlopu jego umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu przekształca się w umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu.

49 Według tego rządu środek ten jest uzasadniony, gdyż dochodziłoby do dyskryminacji, gdyby dwóch pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden korzystający z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, a drugi pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, miało prawo w razie zwolnienia do uzyskania równego odszkodowania, jako że dwie odmienne sytuacje były traktowane w ten sam sposób.

50 Nie można się zgodzić z taką argumentacją.

51 Prawdą jest, że przebywając na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, pracownik zatrudniony na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu nie przepracowuje takiej samej liczby godzin pracy jak pracownik, który jest czynny zawodowo w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże okoliczność ta nie oznacza, że obaj są w odmiennej sytuacji w odniesieniu do pierwotnej umowy o pracę, która łączy ich z pracodawcą.

52 Na mocy przepisów krajowych mających zastosowanie w ramach sprawy przed sądem krajowym, przebywając na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy zachowuje bowiem ciągłość w nabywaniu w zakładzie pracy stażu pracy, który uwzględnia się przy obliczaniu ustawowego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia, tak jakby nie zmniejszył on wymiaru świadczonej pracy.

53 Ponadto argumentacja rządu belgijskiego nie uwzględnia okoliczności, że pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy pobiera w czasie urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze — oprócz wynagrodzenia związanego ze świadczeniem pracy, którą nadal wykonuje — zasiłek ryczałtowy wypłacany przez krajowy urząd pracy, który ma stanowić rekompensatę za obniżenie wynagrodzenia.

54 Ponadto okres, w trakcie którego zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze wykonuje swoją pracę, jest czasowo ograniczony.

55 Wreszcie w jednym i drugim przypadku porównywanym przez wspomniany rząd jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę dotyczyłoby umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu.

56 Z powyższych rozważań wynika, że klauzule 2.6 i 2.7 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by w przypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ten korzysta z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, odszkodowanie należne temu pracownikowi było ustalane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez niego w chwili dokonania zwolnienia.

W przedmiocie kosztów

57 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

Klauzule 2.6 i 2.7 Porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by w przypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez

zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ten korzysta z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, odszkodowanie należne temu pracownikowi było ustalane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez niego w chwili dokonania zwolnienia.

Podpisy