ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 22. októbra 2009 *

Vo veci C-116/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Hof van Cassatie (Belgicko) z 25. februára 2008 a doručený Súdnemu dvoru 17. marca 2008, ktorý súvisí s konaním:

Christel Meerts

proti

Proost NV,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, vykonávajúci funkciu predsedu tretej komory, sudcovia P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (spravodajca) a A. Ó Caoimh,

* Jazyk konania: holandčina.

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 11. marca 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— C. Meerts, v zastúpení: W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— Proost NV, v zastúpení: H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck a C. Pochet, splnomocnené zástupkyne,

— grécka vláda, v zastúpení: E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos a M. Apessos, splnomocnení zástupcovia,

— francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues a B. Messmer, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek, splnomocnený zástupca,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 14. mája 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 2 bodov 4 až 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, 1998, s. 24; Mim. vyd. 05/003, s. 263, ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Meertsovou a jej bývalým zamestnávateľom Proost NV, respektíve žalobkyňou a žalovaným vo veci samej, vo veci výpovede danej pani Meertsovej počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Cieľom smernice 96/34 je vykonať rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavretú medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami [Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP) a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC)].

4 V súlade s článkom 2 uvedenej smernice členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 3. júna 1998 alebo do 15. decembra 1999.

5 Prvý odsek preambuly rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke stanovuje:

„… rámcová dohoda [o rodičovskej dovolenke] predstavuje záväzok UNICE, CEEP a ETUC stanoviť minimálne požiadavky na rodičovskú dovolenku…, ako dôležitého prostriedku na zosúlaďovanie pracovného a rodinného života a podporu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.“

6 Bod 5 všeobecných úvah tejto rámcovej dohody znie takto:

„Keďže v rezolúcii Rady zo 6. decembra 1994 sa uznáva, že účinná politika rovnakých príležitostí predpokladá globálnu integrovanú stratégiu, ktorá by umožnila lepšiu organizáciu pracovného času a vyššiu flexibilitu, ako aj ľahší návrat do pracovného života, a konštatuje dôležitú úlohu oboch sociálnych partnerov v tejto oblasti a pri vytváraní možností, aby muži a ženy mohli zosúladiť svoje pracovné úlohy s rodinnými povinnosťami.“

7 Podľa bodu 6 týchto všeobecných úvah:

„Keďže opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života by mali stimulovať zavádzanie nových pružných metód organizácie práce a času, ktoré lepšie zodpovedajú meniacim sa potrebám spoločnosti a ktoré by mali prihliadať na potreby podnikov aj pracovníkov.“

8 Doložka 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke znie takto:

„…

3. Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej poskytovania vymedzí zákon a/alebo kolektívna zmluva v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu najmä,

a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu maximálneho pracovného času alebo jeho časti, po častiach alebo v podobe systému ‚časového kreditu';

…

4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred prepustením z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky.

5. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vykonávať tú istú prácu alebo ak to nie je možné, rovnocennú alebo podobnú prácu, ktorá je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom.

6. Práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo praxe.

7. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia status pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.

…"

Vnútroštátna právna úprava

9 Kráľovské nariadenie z 29. októbra 1997 o zavedení práva na rodičovskú dovolenku v rámci prerušenia postupu v zamestnaní (*Moniteur belge* zo 7. novembra 1997, s. 29930) prebralo smernicu 96/34 vo vzťahu k zamestnancom pracujúcim v súkromnom sektore.

10 Podľa článku 2 ods. 1 tohto kráľovského nariadenia má pracovník, ktorý sa chce starať o dieťa, právo čerpať rodičovskú dovolenku. Má tieto možnosti:

— buď prerušiť plnenie pracovnej zmluvy na dobu troch mesiacov,

— alebo ak je zamestnaný na plný pracovný úväzok, pokračovať vo výkone práce na čiastočný pracovný úväzok formou polovičného úväzku po dobu šiestich mesiacov,

— alebo ak je zamestnaný na plný pracovný úväzok, pokračovať vo výkone práce na čiastočný pracovný úväzok formou zníženia svojho pracovného úväzku o pätinu po dobu pätnástich mesiacov.

11 Všeobecný zákonný rámec systému prerušenia kariéry je stanovený v kapitole IV oddiele 5 zákona o sanácii z 22. januára 1985, ktorý obsahuje sociálne ustanovenia (*Moniteur belge* z 24. januára 1985, s. 699) v znení zmien a doplnení (ďalej len „zákon o sanácii“).

12 Pracovník, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku na základe kráľovského nariadenia z 29. októbra 1997, poberá podľa článkov 100 a 102 zákona o sanácii štátny príspevok pri prerušení kariéry, ktorý vypláca Office national de l'emploi (národný úrad práce) podľa kráľovského nariadenia z 2. januára 1991 o poberaní štátneho príspevku pri prerušení kariéry (*Moniteur belge* z 12. januára 1991, s. 691).

13 Článok 101 zákona o sanácii stanovuje:

„Ak je prerušené plnenie pracovnej zmluvy… alebo ak je znížený pracovný úväzok…, zamestnávateľ nemôže nijakým úkonom pracovný pomer jednostranne skončiť, s výnimkou prípadu, ak na to existuje závažný dôvod v zmysle článku 35 zákona o pracovných zmluvách z 3. júla 1978 [(*Moniteur belge* z 22. augusta 1978, s. 9277, ďalej len ‚zákon o pracovných zmluvách')], alebo dostatočný dôvod.

…

Tento zákaz prestane platiť tri mesiace po ukončení prerušenia plnenia pracovnej zmluvy alebo po ukončení zníženia pracovného úväzku.

Zamestnávateľ, ktorý napriek ustanoveniam prvého odseku vypovie pracovnú zmluvu bez závažného alebo dostatočného dôvodu, je povinný zaplatiť pracovníkovi paušálnu náhradu vo výške mzdy za 6 mesiacov bez toho, aby tým boli dotknuté iné nároky pracovníka súvisiace so skončením pracovnej zmluvy.

…“

14 Článok 102 zákona o sanácii stanovuje:

„Pracovníkovi, ktorý sa dohodne so zamestnávateľom na znížení pracovného úväzku o 1/5, 1/4, 1/3 alebo 1/2 z bežného počtu pracovných hodín pri zamestnaní na plný úväzok, alebo ktorý požiada o uplatnenie kolektívnej zmluvy obsahujúcej podobnú úpravu alebo sa odvolá na ustanovenia článku 102a, prislúcha odstupné.

…“

15 Podľa článku 103 tohto zákona:

„V prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy zamestnávateľom sa výpovedná lehota pracovníka, ktorý si znížil svoj pracovný úväzok… vypočíta tak, ako by pracovník rozsah svojho pracovného úväzku neznížil. Súčasne treba zohľadniť rovnakú výpovednú lehotu aj pri stanovení odstupného [pri výpovedi] upraveného v článku 39 zákona [o pracovných zmluvách].“

16 Otázky pracovného práva vzťahujúce sa na rodičovskú dovolenku, ktoré nie sú upravené v zákone o sanácii, kráľovskom nariadení z 29. októbra 1997 alebo kráľovskom nariadení z 2. januára 1991, sa riadia všeobecným právom o pracovných zmluvách, najmä zákonom o pracovných zmluvách.

17 Článok 39 ods. 1 tohto zákona stanovuje:

„Ak bola zmluva uzatvorená na dobu neurčitú, je zmluvná strana, ktorá vypovie zmluvu bez závažného dôvodu alebo bez dodržania zákonnej výpovednej lehoty stanovenej v článkoch 59, 82, 83, 84 a 115, povinná vyplatiť druhej zmluvnej strane odstupné, ktoré zodpovedá výške bežnej mzdy za celú výpovednú lehotu alebo za zostávajúcu časť tejto lehoty. Odstupné sa však vždy rovná sume bežnej mzdy za celú dobu výpovednej lehoty, aj keď zamestnávateľ dal zamestnancovi dovolenku, nerešpektujúc ustanovenia článku 38 § 3 tohto zákona alebo článku 40 zákona o práci zo 16. marca 1971.

Odstupné zahŕňa nielen bežnú mzdu, ale aj výhody získané na základe zmluvy.“

18 Podľa článku 82 ods. 4 zákona o pracovných zmluvách výpovedné lehoty sa musia vypočítať podľa rokov, ktoré boli odpracované v okamihu, keď začne plynúť výpovedná lehota.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

19 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že pani Meerts bola zamestnaná na plný úväzok od septembra 1992 v Proost NV na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Od novembra 1996 využívala rôzne formy prerušenia kariéry a od 18. novembra 2002 pracovala na polovičný úväzok z dôvodu rodičovskej dovolenky, ktorá mala skončiť 17. mája 2003.

20 Dňa 8. mája 2003 dostala pani Meerts okamžitú výpoveď s vyplatením odstupného vo výške desaťmesačného platu, ktoré bolo vypočítané zo mzdy, ktorú poberala v okamihu, keď mzda bola znížená na polovicu z dôvodu ekvivalentného zníženia pracovného úväzku.

21 Pani Meerts výšku tohto odstupného napadla na arbeidsrechtbank van Turnhout (pracovný súd v Turnhoute) a navrhovala zaviazať Proost NV na zaplatenie odstupného vypočítaného na základe mzdy za plný úväzok, ktorú by poberala v prípade, keby jej pracovný úväzok nebol znížený z dôvodu jej rodičovskej dovolenky.

22 Jej návrh bol zamietnutý rozsudkom z 22. novembra 2004. V odvolacom konaní Arbeidshof te Antwerpen (pracovný súd v Antverpách) potvrdil tento rozsudok. V odvolaní pani Meerts uvádza, že súd prvého stupňa, ako aj odvolací súd vykladal vnútroštátne právo bez toho, aby zohľadnil ustanovenia smernice 96/34.

23 Za týchto okolností Hof van Cassatie (kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa ustanovenia doložky 2 bodov 4 až 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke… vykladať tak, že v prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola zamestnávateľom dodržaná zákonná výpovedná lehota v okamihu, keď pracovník využíva systém zníženia pracovného úväzku, sa odstupné dlhované pracovníkovi vypočíta na základe základnej mzdy tak, ako keby pracovník neznížil rozsah svojho pracovného úväzku ako spôsobu čerpania rodičovskej dovolenky v zmysle doložky [2] bodu 3 písm. a) [tejto] rámcovej dohody?“

O prípustnosti

24 Belgická vláda, aj Komisia Európskych spoločenstiev tvrdia, že rozhodnutie Hof van Cassatie, ktorým sa predkladá návrh na začatie prejudiciálneho konania, neobjasňuje dôvody, na základe ktorých sa tento súd domnieva, že je pre rozhodnutie vo veci samej potrebná odpoveď Súdneho dvora. Komisia zastáva názor, že v miere, v akej vnútroštátny súd len stručne uviedol žalobné dôvody a odvolacie dôvody žalobkyne v kasačnom konaní a obmedzuje sa na citovanie niektorých pasáží odvolacieho rozsudku, nespĺňa dané rozhodnutie požiadavky prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania vypracované judikatúrou.

25 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry prináleží len vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za prijaté súdne rozhodnutie, aby s ohľadom na konkrétne okolnosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia pre vydanie svojho rozsudku, ako aj relevantnosť otázok, ktoré položí Súdnemu dvoru (pozri najmä rozsudky z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 59, a z 15. júna 2006, Acereda Herrera, C-466/04, Zb. s. I-5341, bod 47).

26 Súdny dvor však nemôže rozhodovať o prejudiciálnej otázke, pokiaľ je zjavné, že výklad predpisu Spoločenstva, o ktorý žiada vnútroštátny súd, nemá žiadny vzťah k existencii alebo predmetu sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo pokiaľ Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové alebo právne skutočnosti potrebné na užitočnú odpoveď na túto otázku (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky Bosman, už citovaný, bod 61, a Acereda Herrera, už citovaný, bod 48, ako aj z 5. decembra 2006, Cipolla a i., C-94/04 a C-202/04, Zb. s. I-11421, bod 25).

27 V tejto súvislosti rozhodnutie vnútroštátneho súdu musí uvádzať presné dôvody, pre ktoré vnútroštátny súd považuje výklad práva Spoločenstva za sporný a položenie

prejudiciálnych otázok Súdnemu dvoru za potrebné. V tomto kontexte je nevyhnutné, aby vnútroštátny súd v minimálnej miere objasnil dôvody výberu ustanovení práva Spoločenstva, o ktorých výklad žiada, a súvislosť, ktorá existuje medzi týmito ustanoveniami a ustanoveniami vnútroštátneho práva vzťahujúcimi sa na spor vo veci samej (pozri najmä uznesenie zo 7. apríla 1995, Grau Gomis a i., C-167/94, Zb. s. I-1023, bod 9; rozsudky zo 6. decembra 2005, ABNA a i., C-453/03, C-11/04, C-12/04 a C-194/04, Zb. s. I-10423, bod 46, ako aj z 31. januára 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Zb. s. I-349, bod 54).

28 V tomto prípade je potrebné skonštatovať, že Súdny dvor disponuje dostatočnými poznatkami na to, aby mohol predkladajúcemu súdu užitočne odpovedať.

29 Predkladajúce rozhodnutie totiž jednak stručne, ale presne uvádza skutkový základ pôvodného sporu a uplatniteľný vnútroštátny právny rámec. Z toho vyplýva, že uvedený spor má svoj pôvod v jednostrannej výpovedi pracovnej zmluvy na plný úväzok, ktorú Proost NV uzatvoril s pani Meertsovou, bez dodržania zákonnej výpovednej lehoty počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky touto pracovníčkou. Tento spor sa týka odstupného, ktoré sa jej má vyplatiť a ktoré zamestnávateľ vypočítal zo zníženej mzdy poberanej dotknutou osobou z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky namiesto výpočtu zo mzdy za prácu na plný úväzok.

30 Na druhej strane rozhodnutie vnútroštátneho súdu uvádza ustanovenia Spoločenstva, ktorých výklad vnútroštátny súd požaduje, a objasňuje súvislosť medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou uplatňovanou na vec samu.

31 Za týchto okolností námietku vznesenú belgickou vládou a Komisiou nemožno prijať, takže návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

O prejudiciálnej otázke

32 Na úvod treba zdôrazniť, že predloženou otázkou sa vnútroštátny súd pýta na výklad doložky 2 bodov 4 až 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke v rámci sporu, ktorý sa týka výpočtu odstupného, ktoré sa má zaplatiť z dôvodu nedodržania zákonnej výpovednej lehoty zamestnávateľom.

33 Zo znenia tejto doložky však vyplýva, že bod 4 je zameraný na ochranu pracovníkov pred prepustením z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky a bod 5 priznáva pracovníkovi právo vykonávať tú istú prácu alebo rovnocennú alebo podobnú prácu po skončení rodičovskej dovolenky.

34 Z toho vyplýva, že svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 2 body 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v okamihu výpovede.

35 Ako vyplýva z prvého odseku preambuly rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke a z bodu 5 všeobecných úvah tejto dohody, uvedená rámcová dohoda je angažovaním sociálnych partnerov reprezentovaných všeobecnými medziodvetvovými organizáciami UNICE, CEEP a ETUC na zavedení opatrení v podobe minimálnych požiadaviek zameraných na podporu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami poskytnutím možnosti zosúladiť pracovný a rodinný život.

36 Súčasne z bodu 6 všeobecných úvah tejto rámcovej dohody vyplýva, že opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života by mali stimulovať členské štáty, aby zavádzali nové pružné metódy organizácie práce a času, ktoré lepšie zodpovedajú meniacim sa potrebám spoločnosti a ktoré by mali prihliadať na potreby podnikov aj pracovníkov.

37 Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke sleduje základné ciele zakotvené v bode 16 Charty základných sociálnych práv pracovníkov v Spoločenstve o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami, na ktorú sa odvoláva táto rámcová dohoda, a ktorá sa spomína aj v článku 136 ES, t. j. na ciele súvisiace so zlepšovaním životných a pracovných podmienok, ako aj primeranou sociálnou ochranou pracovníkov, vo veci samej pracovníkov, ktorí požiadali o rodičovskú dovolenku alebo čerpajú rodičovskú dovolenku.

38 Z tohto hľadiska doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke stanovuje, že práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky.

39 Tak zo znenia doložky 2 bodu 6, ako aj z kontextu, v ktorom sa nachádza, vyplýva, že cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii, v akej sa nachádzal pred začatím tejto dovolenky (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Zb. s. I-6525, bod 39).

40 Je pravda, že pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ uvedený v tejto doložke 2 bode 6, nie je definovaný v rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke a uvedená dohoda v súvislosti s definíciou tohto pojmu ani neodkazuje na právo členských štátov.

41 Podľa ustálenej judikatúry však z požiadaviek jednotného uplatňovania práva Spoločenstva a zo zásady rovnosti vyplýva, že znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, si v zásade vyžaduje autonómny a jednotný výklad v celom Európskom spoločenstve, ktorý musí zohľadňovať kontext ustanovenia a cieľ sledovaný príslušnou právnou úpravou (pozri najmä rozsudky z 18. januára 1984, Ekro, 327/82, Zb. s. 107, bod 11; z 9. marca 2006, Komisia/Španielsko, C-323/03, Zb. s. I-2161, bod 32, a z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, Zb. s. I-6467, bod 40).

42 Vzhľadom na cieľ rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami sledovaný rámcovou dohodou o rodičovskej dovolenke, ako je uvedený v bode 35 tohto rozsudku, sa táto doložka 2 bod 6 musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Spoločenstva, ktorá má osobitný význam a nemôže byť vykladaná reštriktívne (pozri analogicky rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 43; z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 38; z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 114, a z 20. januára 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 a C-520/06, Zb. s. I-179, bod 22).

43 Z cieľov rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uvedených v bodoch 35 až 37 tohto rozsudku vyplýva, že pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ v zmysle doložky 2 bodu 6 tejto rámcovej dohody sa vzťahuje na všetky práva a výhody, peňažné alebo vecné, vyplývajúce priamo alebo nepriamo z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré pracovník má nárok voči zamestnávateľovi pri nástupe na rodičovskú dovolenku.

44 K týmto právam a výhodám patria všetky práva a výhody súvisiace s pracovnými podmienkami, ako napr. právo pracovníka zamestnaného na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, na výpovednú lehotu v prípade jednostranného vypovedania zmluvy na dobu neurčitú zamestnávateľom, ktorej dĺžka závisí od odpracovanej doby v podniku a jej cieľom je uľahčiť hľadanie nového zamestnania.

45 Doložka 2 bod 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke odkazuje na členské štáty a/alebo sociálnych partnerov v súvislosti so stanovením statusu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky, vrátane rozsahu, v akom pracovník môže počas tohto obdobia nadobúdať práva vo vzťahu k zamestnávateľovi. Teleologický a systematický výklad vedie k záveru, že tento odkaz sa má chápať v tom zmysle, že ním nie je dotknutý bod 6 tejto doložky, ktorý stanovuje, že „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky“.

46 Všetky tieto práva a výhody by boli ohrozené, ak by pri nedodržaní zákonnej výpovednej lehoty v prípade výpovede danej počas čiastočnej rodičovskej dovolenky pracovník, ktorý je zamestnaný na plný úväzok, stratil právo na to, aby odstupné, ktoré mu patrí, bolo vypočítané zo mzdy v zmysle pracovnej zmluvy.

47 Ako tvrdí generálna advokátka v bodoch 54 a 55 svojich návrhov, vnútroštátna právna úprava, ktorá by viedla k redukcii práv vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade rodičovskej dovolenky, by mohla odradiť pracovníka od čerpania tejto dovolenky a mohla by podnecovať zamestnávateľa, aby dal prednostne výpoveď tým pracovníkom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku. To by bolo priamo v rozpore s účelom rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, v ktorej jedným z cieľov je lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život.

48 Belgická vláda na pojednávaní upresnila, že podľa jej názoru v zmysle uplatňovanej vnútroštátnej právnej úpravy v prípade, ak by pracovník zamestnaný na plný úväzok, ktorý čerpá plnú rodičovskú dovolenku v maximálnej dĺžke troch mesiacov, dostal okamžitú výpoveď, stanovilo by sa odstupné na základe mzdy uvedenej v zmluve, zatiaľ čo v prípade výpovede danej pracovníkovi takisto zamestnanému na plný úväzok, ale čerpajúcemu čiastočnú rodičovskú dovolenku v rozsahu polovice alebo pätiny normálneho pracovného času, sa vychádza zo mzdy, ktorá sa mu vypláca počas tejto dovolenky, pretože jeho zmluva na plný úväzok sa zmenila na zmluvu na čiastočný úväzok.

49 Podľa tejto vlády je toto opatrenie odôvodnené skutočnosťou, že by išlo o diskrimináciu, ak by dvaja pracovníci zamestnaní na plný úväzok, z ktorých jeden čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku a druhý pracuje na plný úväzok, mali v prípade výpovede právo na rovnaké odstupné, pretože by sa s dvomi rôznymi situáciami zaobchádzalo rovnakým spôsobom.

50 Túto argumentáciu nemožno prijať.

51 Je síce pravda, že počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky pracovník zamestnaný podľa pracovnej zmluvy na plný úväzok nepracuje rovnaký počet hodín ako pracovník, ktorý pracuje plný pracovný čas. Táto okolnosť však neznamená, že sa obaja nachádzajú v rôznej situácii vo vzťahu k pôvodnej pracovnej zmluve uzavretej so zamestnávateľom.

52 Podľa vnútroštátnej právnej úpravy, aká sa uplatňuje vo veci samej, totiž počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky pracovník zamestnaný na plný úväzok pokračuje v odpracovaných rokoch, ktoré sa zohľadňujú pri výpočte zákonnej výpovednej lehoty v prípade výpovede, ako keby nebol úväzok znížený.

53 Navyše argumentácia belgickej vlády nezohľadňuje skutočnosť, že pracovník zamestnaný na plný úväzok počas čiastočnej rodičovskej dovolenky dostáva popri mzde za vykonanú prácu aj paušálny príspevok vyplácaná Národným úradom práce, ktorý má kompenzovať zníženie mzdy.

54 Okrem toho obdobie, počas ktorého pracovník zamestnaný na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, vykonáva prácu, je časovo obmedzené.

55 Napokon v oboch prípadoch porovnávaných belgickou vládou sa jednostranná výpoveď zo strany zamestnávateľa týka pracovnej zmluvy na plný úväzok.

56 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že doložka 2 body 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v okamihu výpovede.

O trovách

57 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

Doložka 2 body 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa

má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v okamihu výpovede.

Podpisy