SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 22. oktobra 2009 *

V zadevi C-116/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Hof van Cassatie (Belgija) z odločbo z dne 25. februarja 2008, ki je prispela na Sodišče 17. marca 2008, v postopku

Christel Meerts

proti

Proost NV,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik drugega senata v funkciji predsednika tretjega senata, P. Lindh, sodnica, A. Rosas, U. Lõhmus (poročevalec) in A. Ó Caoimh, sodniki,

* Jezik postopka: nizozemščina.

generalna pravobranilka: J. Kokott,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 11. marca 2009,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za C. Meerts W. van Eeckhoutte, odvetnik pri Hof van Cassatie,

– za Proost NV H. Geinger, odvetnik pri Hof van Cassatie,

– za belgijsko vlado L. Van den Broeck in C. Pochet, zastopnici,

– za grško vlado E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos in M. Apessos, zastopniki,

– za francosko vlado G. de Bergues in B. Messmer, zastopnika,

– za Komisijo Evropskih skupnosti M. van Beek, zastopnik,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 14. maja 2009

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago klavzule 2, točke od 4 do 7, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen 14. decembra 1995 in je priložen k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 145, str. 4), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997 (UL 1998, L 10, str. 24, v nadaljevanju: okvirni sporazum o starševskem dopustu).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med C. Meerts in njeno nekdanjo delodajalko, družbo Proost NV, torej med strankama v postopku v glavni stvari, glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi C. Meerts med njenim starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Namen Direktive 96/34 je uveljaviti okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga sklenile splošne medpanožne organizacije (Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE), Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP) in Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)).

4 Države članice v skladu s členom 2 te direktive najpozneje do 3. junija 1998 oziroma do 15. decembra 1999 uveljavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo.

5 V prvem odstavku preambule okvirnega sporazuma o starševskem dopustu je navedeno:

„[…] Okvirni sporazum [o starševskem dopustu] predstavlja pobudo Unice, CEEP in ETUC, da se minimalni pogoji glede starševskega dopusta […] določijo kot pomembni dejavniki pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti in pri spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk.“

6 V točki 5 splošnih ugotovitev tega okvirnega sporazuma je navedeno:

„ker Resolucija Sveta z dne 6. decembra 1994 priznava, da učinkovita politika enakih možnosti predpostavlja integrirano splošno strategijo, ki omogoča boljše organiziranje delovnega časa in večjo prožnost ter lažjo vrnitev na delovno mesto, in poudarja pomembno vlogo socialnih partnerjev na tem področju ter ponuja moškim in ženskam, da uskladijo svoje poklicne obveznosti z družinskimi obveznostmi“.

7 V točki 6 teh splošnih ugotovitev je navedeno:

„ker naj ukrepi za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti spodbujajo uvajanje novih prožnih načinov organiziranja dela in časa, ki so najprimernejši za spreminjajoče se potrebe družbe in ki upoštevajo tako potrebe podjetij kot potrebe delavcev“.

8 Klavzula 2 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu določa:

„[…]

3. Pogoji za dostop in podrobna pravila za način izrabe starševskega dopusta se opredelijo z zakonom in/ali kolektivno pogodbo v državi članici, kolikor se minimalne zahteve tega sporazuma spoštujejo. Države članice in/ali uprava in delavci lahko še posebej:

(a) odločijo, ali se starševski dopust dodeli za polni čas ali za polovični čas, po vnaprej določenih časovnih intervalih ali po izbiri posameznika;

[…]

4. Za zagotavljanje izkoriščanja pravice delavcev do starševskega dopusta države članice v skladu z nacionalnim zakonom, kolektivno pogodbo ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za varstvo delavcev pred odpustom na podlagi prošnje za porodniški [starševski] dopust ali odhoda na porodniški [starševski] dopust.

5. Po zaključku starševskega dopusta imajo delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, če pa to ni mogoče, pa na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.

6. Pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, se ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta. Te pravice se uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalnih zakonov, kolektivnih pogodb ali prakse.

7. Države članice in/ali uprava definirajo status pogodbe o zaposlitvi ali pogodbenega razmerja za obdobje starševskega dopusta.

[…]“

Nacionalna ureditev

9 S kraljevo uredbo z dne 29. oktobra 1997 o uvedbi starševskega dopusta v okviru prekinitve poklicne kariere (*Moniteur belge* z dne 7. novembra 1997, str. 29930) je bila v zvezi z delavci, zaposlenimi v zasebnem sektorju, prenesena Direktiva 96/34.

10 Delavec ima v skladu s členom 2(1) te kraljeve uredbe pravico izrabiti starševski dopust, da lahko skrbi za svojega otroka. Možnosti, ki jih ima, so:

– prekinitev izvajanja pogodbe o zaposlitvi za tri mesece;

– ali nadaljevanje dela s skrajšanim delovnim časom v obliki polovičnega delovnega časa za šest mesecev, če je zaposlen s polnim delovnim časom;

– ali nadaljevanje dela s skrajšanim delovnim časom s skrajšanjem delovnega časa za 15 mesecev za petino, če je zaposlen s polnim delovnim časom.

11 Splošni zakonski okvir sistema prekinitve kariere je določen v poglavju IV, oddelek 5, zakona o sanaciji z dne 22. januarja 1985 (*Moniteur belge* z dne 24. januarja 1985, str. 699), ki vsebuje socialne določbe, kakor je bil spremenjen (v nadaljevanju: zakon o sanaciji).

12 Delavec, ki je na podlagi kraljeve uredbe z dne 29. oktobra 1997 na starševskem dopustu, ima v skladu s členoma 100 in 102 zakona o sanaciji pravico do nadomestila za prekinitev, ki ga izplača nacionalni zavod za zaposlovanje v okviru kraljeve uredbe z dne 2. januarja 1991 o dodelitvi nadomestila za prekinitev (*Moniteur belge* z dne 12. januarja 1991, str. 691).

13 Člen 101 zakona o sanaciji določa:

„Če se izvajanje pogodbe o zaposlitvi prekine […] ali če se zmanjša obseg dela […], delodajalec ne sme enostransko končati delovnega razmerja, razen če obstaja utemeljen razlog v smislu člena 35 zakona z dne 3. julija 1978 o pogodbah o zaposlitvi [(*Moniteur belge* z dne 22. avgusta 1978, str. 9277, v nadaljevanju: zakon o pogodbi o zaposlitvi)], ali zadosten razlog.

[…]

Ta prepoved preneha tri mesece po koncu prekinitve izvajanja pogodbe o zaposlitvi ali zmanjšanju obsega dela.

Delodajalec, ki kljub določbam prvega odstavka odpove pogodbo o zaposlitvi brez utemeljenega ali zadostnega razloga, mora delavcu plačati pavšalno odškodnino, ki je enaka šestmesečni plači, kar pa ne vpliva na odškodnino, ki mu jo je treba plačati zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

[…]“

14 Člen 102 zakona o sanaciji določa:

„Odškodnina se dodeli delavcu, ki se z delodajalcem dogovori za zmanjšanje obsega dela za petino, četrtino, tretjino ali za polovico običajnega delovnega časa pri zaposlitvi za polni delovni čas ali ki se sklicuje na kolektivno pogodbo, ki določa podobno ureditev ali na določbe člena 102a.

[…]“

15 Člen 103 navedenega zakona določa:

„Če delodajalec enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi, se bo odpovedni rok delavcu, ki je zmanjšal obseg svojega dela […], izračunal tako, kot da delavec ne bi zmanjšal obsega dela. Ta isti odpovedni rok je treba upoštevati tudi pri določanju odškodnine [zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi] iz člena 39 zakona [o pogodbah o zaposlitvi].“

16 Vprašanja s področja delovnega prava glede starševskega dopusta, ki niso urejena v zakonu o sanaciji, kraljevi uredbi z dne 29. oktobra 1997 ali kraljevi uredbi z dne 2. januarja 1991, še naprej urejajo splošna pravila s področja pogodb o zaposlitvi, zlasti zakon o pogodbi o zaposlitvi.

17 Člen 39(1) tega zakona določa:

„Če je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas, mora stranka, ki odpove pogodbo brez utemeljenega razloga ali brez spoštovanja odpovednega roka, določenega v členih 59, 82, 83, 84 in 115, drugi stranki plačati odškodnino, ki je enaka znesku trenutne plače med odpovednim rokom ali za preostanek tega roka. Odškodnina pa je vedno enaka znesku trenutne plače med odpovednim rokom, če delodajalec pošlje delavca na dopust in niso upoštevane določbe člena 38(3) tega zakona ali člena 40 zakona o delu z dne 16. marca 1971.

Odškodnina ne vključuje le trenutne plače, ampak tudi ugodnosti, pridobljene v skladu s pogodbo.“

18 V skladu s členom 82(4) zakona o pogodbah o zaposlitvi je treba odpovedne roke računati glede na delovno dobo, doseženo ob začetku odpovednega roka.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

19 Iz spisovne dokumentacije, predložene Sodišču, je razvidno, da je bila C. Meerts od septembra 1992 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom zaposlena pri družbi Proost NV. Od novembra 1996 je izkoristila različne oblike prekinitve poklicne kariere in je od 18. novembra 2002 delala s polovičnim delovnim časom zaradi starševskega dopusta, ki bi moral prenehati 17. maja 2003.

20 C. Meerts je bila 8. maja 2003 odpovedana pogodba o zaposlitvi s takojšnjim učinkom z izplačilom odškodnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila enako desetmesečni plači in izračunana na podlagi njene takratne plače, ki pa je bila zaradi polovičnega zmanjšanja obsega njenega dela za polovico nižja.

21 Tožeča stranka je pri Arbeidsrechtbank van Turnhout (delovno sodišče v Turnhoutu) izpodbijala znesek, ki se je nanašal na to odškodnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in predlagala, naj družba Proost NV izplača odškodnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, izračunano na podlagi plače za polni delovni čas, ki bi jo prejela, če si v okviru starševskega dopusta ne bi zmanjšala obsega dela.

22 Njen predlog je bil s sodbo z dne 22. novembra 2004 zavrnjen. V postopku s pritožbo je Arbeidshof te Antwerpen (delovno sodišče v Antwerpnu) potrdilo to sodbo. C. Meerts v pritožbi trdi, da sta sodišči tako na prvi stopnji kot v postopku s pritožbo nacionalno pravo razlagali tako, da nista upoštevali določb Direktive 96/34.

23 V teh okoliščinah je Hof van Cassatie (kasacijsko sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba določbe točk od 4 do 7 klavzule 2 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu […] razlagati tako, da je treba odškodnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, do katerega je delavec upravičen, če delodajalec med zmanjšanim obsegom dela delavcu enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi brez utemeljenega razloga ali ne da bi spoštoval zakonsko določeni odpovedni rok, določiti na podlagi osnovne plače, izračunane tako, kot da delavec, zato da bi izrabil starševski dopust v smislu klavzule [2], točka 3(a), [navedenega] okvirnega sporazuma, ne bi zmanjšal obsega dela?“

Dopustnost

24 Belgijska vlada in Komisija Evropskih skupnosti trdita, da Hof van Cassatie v predložitveni odločbi ni pojasnilo, zakaj meni, da je za rešitev spora o glavni stvari potreben odgovor Sodišča. Komisija meni, da ker je predložitveno sodišče le na kratko povzelo tožbene razloge in očitke iz kasacijske pritožbe in se omejilo na navajanje nekaterih delov sodbe, izrečene v pritožbenem postopku, navedena odločba ne izpolnjuje zahtev glede dopustnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe, kot so določene v sodni praksi.

25 Opozoriti je treba, da je na podlagi ustaljene sodne prakse le nacionalno sodišče, ki odloča v sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, ki jo je treba sprejeti, pristojno za presojo glede na posebnosti zadeve o tem, ali potrebuje za izdajo sodbe predhodno odločbo, in o pomembnosti vprašanj, ki jih zastavi Sodišču (glej zlasti sodbi z dne 15. decembra 1995 v zadevi Bosman, C-415/93, Recueil, str. I-4921, točka 59, in z dne 15. junija 2006 v zadevi Acereda Herrera, C-466/04, ZOdl., str. I-5341, točka 47).

26 Kljub temu Sodišče ne more odločati o vprašanju za predhodno odločanje, če je očitno, da razlaga pravila Skupnosti, ki jo je zahtevalo nacionalno sodišče, ni v nobeni zvezi z resničnostjo ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo dejanskih ali pravnih elementov, potrebnih za to, da bi na postavljena vprašanja dalo uporabne odgovore (glej v tem smislu zlasti zgoraj navedeni sodbi Bosman, točka 61, in Acereda Herrera, točka 48, in sodbo z dne 5. decembra 2006 v združenih zadevah Cipolla in drugi, C-94/04 in C-202/04, ZOdl., str. I-11421, točka 25).

27 V predložitveni odločbi je v zvezi s tem treba navesti jasne razloge, ki so nacionalnemu sodišču vzbudili dvom o razlagi prava Skupnosti in iz katerih meni, da je treba na Sodišče nasloviti vprašanja za predhodno odločanje. V teh okoliščinah je nujno, da nacionalno sodišče vsaj minimalno obrazloži razloge, da je izbralo določbe Skupnosti,

katerih razlago predlaga, ter povezavo, ki jo je ugotovilo med temi določbami in nacionalno zakonodajo, ki se uporablja v sporu o glavni stvari (glej med drugim sklep z dne 7. aprila 1995 v zadevi Grau Gomis in drugi, C-167/94, Recueil, str. I-1023, točka 9; sodbi z dne 6. decembra 2005 v združenih zadevah ABNA in drugi, C-453/03, C-11/04, C-12/04 in C-194/04, ZOdl., str. I-10423, točka 46, in z dne 31. januarja 2008 v zadevi Centro Europa 7, C-380/05, ZOdl., str. I-349, točka 54).

28 V obravnavani zadevi pa je treba ugotoviti, da ima Sodišče na voljo dovolj podatkov, da poda odgovor, ki bo uporaben za predložitveno sodišče.

29 Prvič, v predložitveni odločbi sta namreč na kratko, vendar natančno predstavljena dejansko stanje spora o glavni stvari in upoštevni nacionalni pravni okvir. Iz njiju je razvidno, da ta spor temelji na enostranski odpovedi – s strani družbe Proost NV – pogodbe o zaposlitvi s polnim delovnim časom, sklenjene s C. Meerts, ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka, medtem ko je zadnja izrabljala starševski dopust v obliki polovičnega delovnega časa. Navedeni spor se nanaša na odškodnino, do katere je C. Meerts upravičena na tej podlagi, saj je to odškodnino delodajalec določil na podlagi nižje plače, ki jo je zadevna stranka prejemala zaradi starševskega dopusta, in ne na podlagi plače za delo s polnim delovnim časom.

30 Drugič, v predložitveni odločbi so navedene skupnostne določbe, razlago katerih predlaga predložitveno sodišče, in pojasnjena povezava med njimi in nacionalno zakonodajo, ki se uporablja v okviru spora o glavni stvari.

31 V teh okoliščinah ugovora belgijske vlade in Komisije ni mogoče sprejeti, tako da je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Vprašanje za predhodno odločanje

32 Za uvod je treba navesti, da predložitveno sodišče s postavljenim vprašanjem predlaga razlago klavzule 2, točke od 4 do 7, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu v okviru spora, ki se nanaša na izračun odškodnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se dolguje, ker delodajalec ni spoštoval zakonsko določenega odpovednega roka.

33 Vendar je iz besedila navedene klavzule razvidno, da je namen točke 4 varstvo delavcev pred odpovedjo, če ti vzamejo starševski dopust ali zaprosijo zanj, v točki 5 pa je delavcu priznana pravica, da se po koncu starševskega dopusta vrne na isto ali podobno oziroma enakovredno delovno mesto.

34 Iz tega sledi, da predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba klavzulo 2, točki 6 in 7, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu razlagati tako, da nasprotuje temu, da se odškodnina – če delodajalec brez utemeljenega razloga ali ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi, medtem ko je delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa – ki jo je treba izplačati temu delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, določi na podlagi nižje plače, ki jo ta prejema ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

35 Kot je razvidno iz prvega odstavka preambule in točke 5 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ta pomeni zavezo socialnih partnerjev, ki jih zastopajo splošne medpanožne organizacije, in sicer UNICE, CEEP in ETUC, da se na podlagi minimalnih zahtev določijo ukrepi, namenjeni spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk s tem, da se jim omogoči usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

36 Prav tako je iz točke 6 splošnih ugotovitev navedenega okvirnega sporazuma razvidno, da bi morali ukrepi, ki se nanašajo na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, spodbujati uvedbo novih, prožnih načinov organizacije dela in časa v državah članicah, ki so bolj prilagojeni spreminjajočim se potrebam družbe, ob sočasnem upoštevanju potreb podjetij in delavcev.

37 Okvirni sporazum o starševskem dopustu prispeva k temeljnim ciljem iz točke 16 Listine Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev o enakem obravnavanju moških in žensk, na katero napotuje ta okvirni sporazum in ki je prav tako navedena v členu 136 ES, to je k ciljem, ki so povezani z izboljšanjem življenjskih in delovnih razmer ter z obstojem ustreznega socialnega varstva delavcev, kadar ti vzamejo starševski dopust ali zaprosijo zanj.

38 Glede na to klavzula 2, točka 6, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu določa, da se pravice delavca, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, ohranijo take, kakršne so, do konca starševskega dopusta.

39 Iz besedila navedene klavzule 2, točka 6, in sobesedila je razvidno, da je cilj te določbe preprečiti izgubo ali zmanjšanje pravic iz delovnega razmerja, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve in ki jih delavec lahko uveljavlja ob začetku starševskega dopusta, in zagotoviti, da bo po izteku tega dopusta glede teh pravic v enakem položaju kot pred njim (glej v tem smislu sodbo z dne 16. julija 2009 v zadevi Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, ZOdl., str. I-6525, točka 39).

40 Res je, da pojem pridobljenih pravic ali pravic v postopku pridobitve iz navedene klavzule 2, točka 6, v okvirnem sporazumu o starševskem dopustu ni opredeljen in da ta sporazum glede opredelitve tega pojma ne napotuje na pravo držav članic.

41 Vendar je iz zahtev po enotni uporabi prava Skupnosti in iz načela enakosti razvidno, da je treba izraze v določbi prava Skupnosti, ki se pri opredelitvi smisla in obsega ne sklicuje posebej na pravo držav članic, navadno razlagati samostojno in enotno v celotni Skupnosti, in sicer ob upoštevanju okvira, v katerega je ta določba umeščena, ter cilja, ki ga uresničuje zadevna ureditev (glej med drugim sodbe z dne 18. januarja 1984 v zadevi Ekro, 327/82, Recueil, str. 107, točka 11, z dne 9. marca 2006 v zadevi Komisija proti Španiji, C-323/03, ZOdl., str. I-2161, točka 32, in z dne 11. julija 2006 v zadevi Chacón Navas, C-13/05, ZOdl., str. I-6467, točka 40).

42 Ob upoštevanju cilja enakega obravnavanja moških in žensk, ki mu sledi okvirni sporazum o starševskem dopustu, kot je opozorjeno v točki 35 te sodbe, je treba navedeno klavzulo 2, točka 6, razumeti tako, kot da izraža načelo socialnega prava Skupnosti, ki se ne more razlagati restriktivno (glej po analogiji sodbe z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 43; z dne 13. septembra 2007 v zadevi Del Cerro Alonso, C-307/05, ZOdl., str. I-7109, točka 38; z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str I-2483, točka 114, in z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff, C-350/06 in C-520/06, ZOdl., str. I-179, točka 22).

43 Iz ciljev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, na katere je bilo opozorjeno v točkah od 35 do 37 te sodbe, je razvidno, da pojem pridobljenih pravic ali pravic v postopku pridobitve v smislu klavzule 2, točka 6, navedenega okvirnega sporazuma vključuje vse pravice in ugodnosti, v gotovini ali v naravi, ki neposredno ali posredno izhajajo iz delovnega razmerja in jih lahko delavec uveljavlja pri delodajalcu na dan, ko začne starševski dopust.

44 Med temi pravicami in ugodnostmi so vse tiste, ki so povezane s pogoji zaposlitve, kot je pravica delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, ki izrablja starševski dopust v obliki krajšega delovnega časa, do odpovednega roka – če delodajalec enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas – katerega trajanje se določi glede na delovno dobo delavca v podjetju in katerega cilj je olajšati iskanje nove zaposlitve.

45 Klavzula 2, točka 7, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu napotuje na države članice in/ali socialne partnerje glede opredelitve statusa pogodbe ali delovnega razmerja med trajanjem starševskega dopusta, vključno z obsegom, v katerem lahko delavec v tem obdobju še naprej pridobiva pravice v razmerju do delodajalca. Na podlagi teleološke in sistematične razlage ta napotitev ne posega v točko 6 iste klavzule, ki določa, da se „pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta“.

46 Vse te pravice in ugodnosti bi bile ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi med starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa izničene, če bi delavec, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, izgubil pravico, da se mu odškodnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki mu pripada, določi na podlagi plače, ki ustreza njegovi pogodbi o zaposlitvi.

47 Kot trdi generalna pravobranilka v točkah 54 in 55 sklepnih predlogov, nacionalna zakonodaja, ki bi ob starševskem dopustu vodila do zmanjšanja pravic iz delovnega razmerja, bi delavcu preprečevala vzeti tak dopust in spodbujala delodajalca, da pogodbe o zaposlitvi odpove najprej delavcem, ki so na starševskem dopustu. To bi bilo neposredno v nasprotju z namenom okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, katerega eden od ciljev je čim bolje uskladiti družinsko in poklicno življenje.

48 Belgijska vlada je na obravnavi pojasnila, da bi se po njenem mnenju v skladu z upoštevnimi nacionalnimi predpisi – če bi delavec, ki je zaposlen s polnim delovnim časom in starševski dopust izrablja v obliki polnega delovnega časa, ki traja največ tri mesece, dobil odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka – njegova odškodnina določila na podlagi plače, ki ustreza njegovi pogodbi o zaposlitvi, medtem ko se ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je prav tako zaposlen s polnim delovnim časom, vendar starševski dopust izrablja v obliki krajšega delovnega časa, ki ustreza polovici ali petini običajnega, upošteva plača, ki jo prejema med dopustom, ker se v tem času njegova pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom.

49 Po mnenju te vlade je ta ukrep upravičen, ker bi šlo za diskriminacijo, če bi imela delavca, zaposlena s polnim delovnim časom, od katerih eden starševski dopust izrabi v obliki krajšega delovnega časa, drugi pa dela polni delovni čas, ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravico do enake odškodnine, ker bi se različna položaja obravnavala enako.

50 Take trditve ni mogoče sprejeti.

51 Res je, da delavec, ki je na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaposlen s polnim delovnim časom, med starševskim dopustom, ki ga izrablja v obliki krajšega delovnega časa, ne opravi toliko delovnih ur kot delavec, ki dela polni delovni čas. Vendar ta okoliščina ne pomeni, da sta v različnem položaju glede na prvotno pogodbo o zaposlitvi, ki ju veže z delodajalcem.

52 V skladu z nacionalno zakonodajo, kot je upoštevna v postopku v glavni stvari, namreč delavcu, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, med starševskim dopustom, ki ga izrablja v obliki krajšega delovnega časa, še naprej teče delovna doba v podjetju, ki se upošteva za izračun zakonsko določenega odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kot da si ne bi zmanjšal obsega dela.

53 Poleg tega belgijska vlada ne upošteva dejstva, da delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, med starševskim dopustom v obliki krajšega delovnega časa prejema poleg plače, ki ustreza obsegu dela, ki ga opravlja, pavšalno državno nadomestilo, ki je namenjeno izravnavi zmanjšanja plače.

54 Poleg tega je obdobje, v katerem delavec, ki je zaposlen s polnim delovnim časom in ki starševski dopust izrablja v obliki krajšega delovnega časa, opravlja svoje delo, časovno omejeno.

55 Nazadnje, v obeh primerih, ki ju je primerjalno navedla ta vlada, se delodajalčeva enostranska odpoved nanaša na pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom.

56 Iz zgoraj navedenega je razvidno, da je treba klavzulo 2, točki 6 in 7, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu razlagati tako, da nasprotuje temu, da se odškodnina – če delodajalec brez utemeljenega razloga ali ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi, medtem ko je delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa – ki jo je treba izplačati temu delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, določi na podlagi nižje plače, ki jo prejema ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Stroški

57 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

Klavzulo 2, točki 6 in 7, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen 14. decembra 1995 in je priložen k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da se odškodnina – če delodajalec brez utemeljenega razloga ali ob neupoštevanju zakonsko določenega odpovednega roka enostransko odpove pogodbo o zapo-

slitvi, medtem ko je delavec na starševskem dopustu v obliki krajšega delovnega časa – ki jo je treba izplačati temu delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, določi na podlagi nižje plače, ki jo prejema ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Podpisi