РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

22 октомври 2009 година *

По дело C-116/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Hof van Cassatie (Белгия) с акт от 25 февруари 2008 г., постъпил в Съда на 17 март 2008 г., в рамките на производство по дело

Christel Meerts

срещу

Proost NV,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на втори състав, изпълняващ функцията на председател на трети състав, г-жа P. Lindh, г-н A. Rosas, г-н U. Lõhmus (докладчик) и г-н A. Ó Caoimh, съдии,

* Език на производството: нидерландски.

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,
секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 11 март 2009 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Meerts, от адв. W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— за Proost NV, от адв. H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— за белгийското правителство, от г-жа L. Van den Broeck и г-жа C. Pochet, в качеството на представители,

— за гръцкото правителство, от г-жа E.-M. Mamouna и г-жа O. Patsopoulou, както и г-н I. Bakopoulos и г-н M. Apessos, в качеството на представители,

— за френското правителство, от г-н G. de Bergues и г-н B. Messmer, в качеството на представители,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н M. van Beek, в качеството на представител,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 14 май 2009 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 2, точки 4—7 от рамковото споразумение за родителския отпуск, което е сключено на 14 декември 1995 г. и е приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. (ОВ L 10, 1998 г., стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31, наричано по-нататък „рамковото споразумение за родителския отпуск“).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Meerts и бившия ѝ работодател Proost NV, съответно жалбоподател и ответник в главното производство, относно уволнението на г-жа Meerts по време на ползвания от нея родителски отпуск при непълно работно време.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Директива 96/34 цели да се приложи рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено от общи междуотраслови организации (Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП).

4 По силата на член 2 от посочената директива крайният срок за въвеждане в сила на законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за съобразяване с директивата, е бил според съответните държави членки 3 юни 1998 г. или 15 декември 1999 г.

5 Първа алинея от преамбюла на рамковото споразумение за родителския отпуск гласи:

„[Рамковото споразумение за родителския отпуск] представлява инициатива на UNICE, CEEP и ЕКП за установяване на минимални изисквания за родителския отпуск […], като важно средство за съвместяване на професионалния и семейния живот и за насърчаване на равните възможности и на равното третиране на мъжете и жените.“

6 Текстът на точка 5 от общите съображения на това рамково споразумение е следният:

„[К]ато има предвид, че Резолюцията на Съвета от 6 декември 1994 г. признава, че една ефективна политика за равенство във възможностите предполага цялостна интегрирана стратегия, която води до по-добра организация на работното време и до по-голяма гъвкавост, както и до по-лесно завръщане към професионалния живот, и отбелязва важната роля на социалните партньори в тази област, както и при предоставянето на възможност на мъжете и на жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения."

7 Съгласно точка 6 от посочените общи съображения:

„[К]ато има предвид, че мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот следва да насърчават въвеждането на нови, гъвкави методи за организиране на работата и времето, които да отговарят по-добре на променящите се нужди на обществото и които трябва да вземат предвид нуждите, както на предприятията, така и на работниците."

8 Клауза 2 от рамковото споразумение за родителския отпуск предвижда следното:

„[…]

3. Условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск се определят от закона и/или от колективните трудови договори в държавите членки, като се спазват минималните изисквания на настоящото споразумение. Държавите членки и/или социалните партньори могат по-специално:

а) да решават дали родителският отпуск да се дава въз основа на пълно или непълно работно време, на части или под формата на система на кредити от време;

[…]

4. За да гарантират на работниците, че могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу уволнение поради подаване на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителския отпуск в съответствие с националното законодателство, с колективните трудови договори или с установената практика.

5. В края на родителския отпуск работниците имат право да се върнат на същата длъжност или ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, съответстваща на трудовия им договор или на трудовото им правоотношение.

6. Права, придобити или в процес на придобиване от работника, към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск. В края на родителския отпуск тези права се запазват, включително и всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори или от установената практика.

7. Държавите членки и/или социалните партньори определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск.

[…]“

Национална правна уредба

9 Кралски указ от 29 октомври 1997 г. за въвеждането на право на родителски отпуск в рамките на прекъсване на професионалната кариера (Moniteur belge от 7 ноември 1997 г., стр. 29930) транспонира Директива 96/34, що се отнася до работещите в частния сектор лица.

10 По силата на член 2, параграф 1 от този кралски указ работникът има право да ползва родителски отпуск, за да се грижи за детето си. Той разполага със следните възможности:

— или да спре изпълнението на трудовия си договор за период от три месеца,

— или да продължи да полага труд при непълно работно време под формата на работа на половин работен ден за период от шест месеца, когато е нает на работа при пълно работно време,

— или да продължи да полага труд при непълно работно време срещу намаляване на работното му време на една пета за период от петнадесет месеца, когато е нает на работа при пълно работно време.

11 Общата правна уредба на режима на прекъсване на кариерата е предвидена в глава IV, раздел 5 от Закона за [финансово] оздравяване, съдържащ социални разпоредби от 22 януари 1985 г. (Moniteur belge от 24 януари 1985 г., стр. 699) с измененията в него (наричан по-нататък „Законът за финансово оздравяване“).

12 Работникът, който ползва родителски отпуск въз основа на Кралски указ от 29 октомври 1997 г., има право на обезщетение при прекъсване на кариерата, съгласно членове 100 и 102 от Закона за финансово оздравяване, което се изплаща от Националната служба по заетостта в рамките на Кралски указ от 2 януари 1991 г. за предоставянето на обезщетения при прекъсване на кариерата (Moniteur belge от 12 януари 1991 г., стр. 691).

13 Член 101 от Закона за финансово оздравяване гласи:

„Когато е спряно изпълнението на трудовия договор […] или когато е намалено полагането на труд […], работодателят не може да предприема никакви действия за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение, освен при наличие на сериозно основание по смисъла на член 35 от Закона от 3 юли 1978 г. за трудовите договори [Moniteur belge от 22 август 1978 г., стр. 9277, наричан по-нататък „Законът за трудовите договори“] или при наличие на достатъчно основание.

[…]

Тази забрана отпада три месеца след като е приключило спирането на изпълнението на трудовия договор или намаляването на полагането на труд.

Работодател, който въпреки разпоредбите на алинея 1 прекрати трудовия договор без сериозно или достатъчно основание, е длъжен да заплати на работника обезщетение в предварително определен размер, равен на трудовото възнаграждение за срок от шест месеца, без да се засягат обезщетенията, дължими на работника в случай на прекратяване на трудовия договор.

[…]“

14 Член 102 от Закона за финансово оздравяване предвижда:

„Обезщетение се предоставя на работника, който се споразумява с работодателя си да се намали полагането на труд от него с 1/5, 1/4, 1/3 или 1/2 от нормалния брой часове на работа при пълно работно време или който иска да се приложи колективен трудов договор, предвиждащ подобен режим, или се позовава на разпоредбите на член 102bis.

[…]“

15 Съгласно член 103 от посочения закон:

„В случай на едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя срокът на предизвестие, който се съобщава на работника, намалил полагането на труд […] се изчислява по същия начин, както ако работникът не е намалил полагането на труд. Трябва да се вземе предвид и същия срок, за да се определи обезщетението [при уволнение], предвидено в член 39 от Закона [за трудовите договори].“

16 Трудовоправните въпроси относно родителския отпуск, които не са уредени от Закона за финансово оздравяване, от Кралски указ от 29 октомври 1997 г. или от Кралски указ от 2 януари 1991 г., запазват правната си уредба по общото право на трудовите договори, по-конкретно по Закона за трудовите договори.

17 Член 39, параграф 1 от този закон гласи:

„Ако трудовият договор е сключен за неопределено време, страната, която прекратява договора без сериозно основание или без да спази срока на предизвестие, уреден в членове 59, 82, 83, 84 и 115, е длъжна да заплати на другата страна обезщетение, равно на актуалното към този момент трудово възнаграждение, съответстващо или на срока на предизвестие, или на неизтеклата част от него. Обезщетението обаче е винаги равно на размера на актуалното към съответния момент трудово възнаграждение, съответстващо на срока на предизвестие, когато при предоставяне на отпуска работодателят не се е съобразил с разпоредбите на член 38, § 3 от настоящия закон или с тези на член 40 от Закона за труда от 16 март 1971 г.

Обезщетението обхваща не само актуалното към съответния момент трудово възнаграждение, но и предимствата, придобити по силата на договора.“

18 По силата на член 82, параграф 4 от Закона за трудовите договори срокът на предизвестие трябва да се изчислява в зависимост от трудовия стаж, придобит към момента, от който започва да тече този срок.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

19 От представената пред Съда преписка е видно, че г-жа Meerts е наета на работа от Proost NV при пълно работно време, считано от септември 1992 г., въз основа на трудов договор за неопределено време. От месец ноември 1996 г. тя ползва под различна форма прекъсване на кариерата, а от 18 ноември 2002 г. работи на половин работен ден поради родителски отпуск, който е трябвало да приключи на 17 май 2003 г.

20 На 8 май 2003 г. г-жа Meerts е уволнена, като уволнението е с незабавно действие, в замяна на което ѝ е изплатено обезщетение при уволнение, равно на заплатата за десет месеца, изчислено въз основа на трудовото възнаграждение, което е получавала към този момент и което е било намалено наполовина поради съответно намаляване на полагането на труд от нея.

21 Тя оспорва размера на това обезщетение при уволнение пред Arbeidsrechtbank van Turnhout (трудов съд на Turnhout), като иска Proost NV да бъде осъдено да заплати обезщетение при уволнение, изчислено въз основа на трудовото възнаграждение при пълно работно време, което би получавала, ако не е било намалено полагането на труд от нея в рамките на родителския ѝ отпуск.

22 Искането ѝ е отхвърлено с решение от 22 ноември 2004 г. В производството по въззивно обжалване Arbeidshof te Antwerpen (трудов съд на Anvers) потвърждава това решение. В жалбата си г-жа Meerts поддържа, че както в първоинстанционното, така и във въззивното производство, юрисдикциите са тълкували националното право, без да вземат предвид разпоредбите на Директива 96/34.

23 При тези обстоятелства Hof van Cassatie (Касационен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли разпоредбите на клауза 2, точки 4—7 от рамковото споразумение за родителския отпуск […] да се тълкуват в смисъл, че в случай на едностранно прекратяване на трудов договор от работодателя без сериозно основание или без да се спази законовият срок на предизвестие по време на режима на намалено полагане на труд, дължимото на работника обезщетение при уволнение трябва да се определи въз основа на основното трудово възнаграждение, като се изчислява по същия начин, както ако работникът не е намалил полагането на труд с цел да ползва родителски отпуск под тази форма по смисъла на клауза [2], точка 3, буква а) от [посоченото] рамково споразумение?“

По допустимостта

24 Белгийското правителство и Комисията на Европейските общности поддържат, че в акта за преюдициално запитване Hof van Cassatie не обяснява причините, поради които счита, че отговорът на Съда е необходим за решаването на спора по главното производство. Според Комисията доколкото запитващата юрисдикция само посочва обобщено правните основания и частите на жалбата на жалбоподателя в касационното производство и се ограничава да цитира няколко откъса от решението, постановено във въззивното производство, посоченият акт не отговаря на изискванията за допустимост на преюдициално запитване, уточнени от съдебната практика.

25 Уместно е да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда (вж. по-конкретно Решение от 15 декември 1995 г. по дело Bosman, C-415/93, Recueil, стр. I-4921, точка 59 и Решение от 15 юни 2006 г. по дело Acereda Herrera, C-466/04, Recueil, стр. I-5341, точка 47).

26 Съдът обаче не може да се произнесе по преюдициален въпрос, когато е съвсем очевидно, че поисканото от националната юрисдикция тълкуване на дадено общностно правило няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на този въпрос (вж. в този смисъл Решение по дело Bosman, посочено по-горе, точка 61, Решение по дело Acereda Herrera, посочено по-горе, точка 48 и Решение от 5 декември 2006 г. по дело Cipolla и др., C-94/04 и C-202/04, Recueil, стр. I-11421, точка 25).

27 В това отношение в акта за преюдициално запитване трябва да се посочат конкретните причини, които са накарали националния съд да си зададе въпроси относно тълкуването на общностното право и да приеме за необходимо да отправи преюдициални въпроси към Съда. При тези обстоятелства е необходимо националният съд да предостави минимални разяснения относно причините за

избор на общностните разпоредби, чието тълкуване е поискал, и относно връзката, която установява между тях и приложимото към спора по главното производство национално законодателство (вж. по-конкретно Определение от 7 април 1995 г. по дело Grau Gomis и др., C-167/94, Recueil, стр. I-1023, точка 9, Решение от 6 декември 2005 г. по дело ABNA и др., C-453/03, C-11/04, C-12/04 и C-194/04, Recueil, стр. I-10423, точка 46 и Решение от 31 януари 2008 г. по Centro Europa 7, C-380/05, Сборник, стр. I-349, точка 54).

28 В конкретния случай обаче се налага изводът, че Съдът разполага с достатъчно данни, които му позволяват да бъде полезен на запитващата юрисдикция с отговора на въпроса.

29 Всъщност, от една страна, в акта за преюдициално запитване са изложени кратко, но точно фактите в основата на спора по главното производство и приложимата национална правна уредба. От тях е видно, че в основата на този спор е едностранното прекратяване от Proost NV на трудовия договор за работа при пълно работно време с г-жа Meerts, без да се спази законовият срок на предизвестие, докато последната ползва родителски отпуск при половин работен ден. Посоченият спор се отнася до дължимото ѝ на това основание обезщетение, определено от работодателя въз основа на намаленото трудово възнаграждение, което заинтересованото лице е получавало поради родителския отпуск, а не въз основа на възнаграждението, съответстващо на работа при пълно работно време.

30 От друга страна, в акта за преюдициално запитване са посочени общностните разпоредби, чието тълкуване е поискано от запитващата юрисдикция, и е разяснена връзката между тях и националното законодателство, приложимо в рамките на спора по главното производство.

31 При тези условия възражението, направено от белгийското правителство и Комисията, не може да бъде уважено, поради което преюдициалното запитване е допустимо.

По преюдициалния въпрос

32 В началото е уместно да се отбележи, че с поставения въпрос запитващата юрисдикция иска тълкуване на клауза 2, точки 4—7 от рамковото споразумение за родителския отпуск в рамките на спор, който се отнася до изчисляването на обезщетението при уволнение, дължимо поради неспазване от работодателя на законовия срок на предизвестие.

33 От текста на посочената клауза обаче следва, че с точка 4 от нея се цели закрилата на работниците срещу уволнение поради подаване на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителския отпуск, а с точка 5 от нея се признава на работниците право да се върнат на същата длъжност или на подобна или равностойна работа в края на родителския им отпуск.

34 Следователно с преюдициалния въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 2, точки 6 и 7 от рамковото споразумение за родителския отпуск трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска в случай на едностранно прекратяване от работодателя, без сериозно основание или без да се спази законовият срок на предизвестие, на трудовия договор с работник, нает на работа за неопределено време и при пълно работно време, когато последният ползва родителски отпуск при непълно работно време, дължимото на този работник обезщетение да се определя въз основа на намаленото трудово възнаграждение, което той получава към момента на уволнението.

35 Както е видно от първа алинея от преамбюла на рамковото споразумение за родителския отпуск и от точка 5 от общите съображения на това рамково споразумение, то представлява поемане на задължение от социалните партньори, представени от общите междуотраслови организации, а именно UNICE, CEEP и ЕКП, да въведат чрез минимални изисквания мерки, чието предназначение е насърчаването на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените, като им се предостави възможност да съвместяват своите професионални и семейни задължения.

36 От точка 6 от общите съображения на посоченото рамково споразумение е видно и че мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот следва да насърчават въвеждането в държавите членки на нови, гъвкави методи за организиране на работата и времето, които да отговарят по-добре на променящите се нужди на обществото и които трябва да вземат предвид нуждите както на предприятията, така и на работниците.

37 Рамковото споразумение за родителския отпуск отговаря на основните цели, предвидени в точка 16 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците относно равното третиране на мъжете и жените, към която препраща това рамково споразумение и която е посочена също така в член 136 ЕО, цели, които са свързани с подобряването на условията на живот и труд, както и с осигуряването на подходяща социална закрила на работниците, в случая на тези, които са подали молба за ползване или фактически ползват родителски отпуск.

38 От тази гледна точка клауза 2, точка 6 от рамковото споразумение за родителския отпуск предвижда, че правата, придобити или в процес на придобиване от работника, към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск.

39 Както от текста на посочената клауза 2, точка 6, така и от контекста, в който тя се вписва, е видно, че тази разпоредба има за цел да се предотврати изгубването или ограничаването на правата, произтичащи от трудовото правоотношение, които са придобити или са в процес на придобиване и на които работникът може да се позовава към началния момент на родителския отпуск, и да се гарантира, че в края на този отпуск той ще се намира по отношение на тези права в същото положение, в което е бил преди посочения отпуск (вж. в този смисъл Решение от 16 юли 2009 г. по дело Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Сборник, стр. I-6525, точка 39.

40 Безспорно съдържащото се в посочената клауза 2, точка 6 понятие „права, придобити или в процес на придобиване“ не е дефинирано в рамковото споразумение за родителския отпуск и това рамково споразумение не препраща към правото на държавите членки във връзка с дефиницията на това понятие.

41 Както от изискването за еднакво прилагане на общностното право, така и от принципа за равенство обаче следва, че разпоредба от общностното право, чийто текст не съдържа изрично препращане към правото на държава членка с оглед на определяне на нейния смисъл и обхват, трябва по принцип да получи самостоятелно и еднакво тълкуване навсякъде в Общността, което трябва да бъде направено, като се отчитат контекстът на тази разпоредба и целта на разглежданата правна уредба (вж. по-специално Решение от 18 януари 1984 г. по дело Ekro, 327/82, Recueil, стр. 107, точка 11, Решение от 9 март 2006 г. по дело Комисия/Испания, C-323/03, Recueil, стр. I-2161, точка 32 и Решение от 11 юли 2006 г. по дело Chacón Navas, C-13/05, Recueil, стр. I-6467, точка 40).

42 С оглед на преследваната от рамковото споразумение за родителския отпуск цел за постигане на равно третиране на мъжете и жените, напомнена в точка 35 от настоящото решение, посочената клауза 2, точка 6 следва да се разбира като изразяваща принцип на общностното социално право, който е от особено значение и поради това не може да се тълкува стеснително (вж. по аналогия Решение от 26 юни 2001 г. по дело BECTU, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 43, Решение от 13 септември 2007 г. по дело Del Cerro Alonso, C-307/05, Сборник, стр. I-7109, точка 38, Решение от 15 април 2008 г., по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 114 и Решение от 20 януари 2009 г. по дело Schultz-Hoff, C-350/06 и C-520/06, Сборник, стр. I-179, точка 22).

43 От целите на рамковото споразумение за родителския отпуск, напомнени в точки 35—37 от настоящото решение, следва, че понятието „права, придобити или в процес на придобиване“ по смисъла на клауза 2, точка 6 от посоченото рамково споразумение обхваща всички права и предимства, в пари или в натура, произтичащи пряко или косвено от трудовото правоотношение, на които работникът може да се позовава спрямо работодателя към началната дата на родителския отпуск.

44 Сред тези права и предимства са и всички, които се отнасят до условията на труд, като правото на работник, нает на работа при пълно работно време, който ползва родителски отпуск при непълно работно време, да изисква срокът на предизвестие в случай на едностранно прекратяване от работодателя на договор, сключен за неопределено време, да се определя в зависимост от трудовия стаж на работника в предприятието, за да се улесни търсенето на нова работа.

45 Клауза 2, точка 7 от рамковото споразумение за родителския отпуск препраща към държавите членки и/или към социалните партньори във връзка с определянето на статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение през периода на родителския отпуск, включително степента, в която през този период работникът може да продължи да придобива права спрямо работодателя. Телеологичното и систематично тълкуване води до извода, че с това препращане не се засяга точка 6 на същата клауза, която предвижда, че „[п]рава, придобити или в процес на придобиване от работника, към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск“.

46 Всички тези права и предимства биха били осуетени, ако в хипотезата на неспазване на законовия срок на предизвестие в случай на уволнение по време на родителски отпуск при непълно работно време работник, нает на работа при пълно работно време, изгуби правото си да изисква обезщетението, което получава, да се определя въз основа на възнаграждението по неговия трудов договор.

47 Както потвърждава генералният адвокат в точки 54 и 55 от заключението си, национално законодателство, което би довело до ограничаване на правата, произтичащи от трудовото правоотношение в случай на родителски отпуск, би могло да възпре работника да ползва такъв отпуск и да подтикне работодателя да уволнява по-скоро тези работници, които ползват родителски отпуск. Това би било в пряко противоречие с целите на рамковото споразумение за родителския отпуск, сред които е постигането на по-добро съвместяване на семейния и професионалния живот.

48 В съдебното заседание белгийското правителство уточнява, че според него, съгласно приложимото национално законодателство, в хипотезата, при която работник, който е нает на работа при пълно работно време и ползва родителски отпуск при пълно работно време, чиято максимална продължителност е три месеца, е уволнен без предизвестие, обезщетението му се определяло въз основа на възнаграждението по неговия трудов договор, докато ако уволнението се отнася до работник, който също е нает на работа при пълно работно време, но ползва родителски отпуск при непълно работно време, независимо дали то съответства на половината или на една пета от нормалната продължителност на работното време, трудовото възнаграждение, което трябвало да се вземе предвид, е това, което е получавано по време на този отпуск, тъй като трудовият договор за работа при пълно работно време е преобразуван в трудов договор за работа при непълно работно време.

49 Според това правителство тази мярка била обоснована доколкото би се достигнало до дискриминация, ако двете групи работници, наети на работа при пълно работно време — тези, които ползват родителски отпуск при непълно работно време, и тези, които работят при пълно работно време, — биха имали право в случай на уволнение да получат равностойно обезщетение, тъй като две различни положения щели да бъдат третирани по един и същ начин.

50 Тези доводи не могат да бъдат приети.

51 Вярно е, че докато ползва родителски отпуск при непълно работно време, работникът, който е нает на работа в рамките на трудов договор за работа при пълно работно време, не отработва същия брой часове труд като работник, който полага труд при пълно работно време. Това обстоятелство обаче не означава, че всеки от тях е в различно положение по отношение на първоначалния трудов договор, който ги обрвързва с работодателя.

52 Всъщност по силата на национално законодателство като приложимото в рамките на делото по главното производство, докато ползва родителски отпуск при непълно работно време, работникът, нает на работа при пълно работно време, продължава да придобива трудов стаж в предприятието, който се взема предвид при изчисляването на законовия срок на предизвестието в случай на уволнение по същия начин, както ако не е намалено полагането труд от този работник.

53 Освен това доводите на белгийското правителство не отчитат обстоятелството, че работникът, нает на работа при пълно работно време, получава по време на родителския отпуск при непълно работно време, наред с възнаграждението за труда, който продължава да полага, обезщетение в предварително определен размер, което се изплаща от Националната служба по заетостта и за което се счита, че компенсира намаляването на трудовото възнаграждение.

54 Впрочем периодът, през който работник, нает на работа при пълно работно време, ползва родителски отпуск при непълно работно време, е ограничен във времето.

55 Накрая, и в двата случая, съпоставяни от белгийското правителство, едностранното прекратяване от работодателя се отнася до трудовия договор за работа при пълно работно време.

56 От посоченото по-горе следва, че клауза 2, точки 6 и 7 от рамковото споразумение за родителския отпуск трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска в случай на едностранно прекратяване от работодателя, без сериозно основание или без да се спази законовият срок на предизвестие, на трудовия договор с работник, нает на работа за неопределено време и при пълно работно време, когато последният ползва родителски отпуск при непълно работно време, дължимото на този работник обезщетение да се определя въз основа на намаленото трудово възнаграждение, което той получава към момента на уволнението.

По съдебните разноски

57 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

Клауза 2, точки 6 и 7 от рамковото споразумение за родителския отпуск, което е сключено на 14 декември 1995 г. и е приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г., трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска в случай на едностранно прекратяване от работодателя, без сериозно основание или

без да се спази законовият срок на предизвестие, на трудовия договор с работник, нает на работа за неопределено време и при пълно работно време, когато последният ползва родителски отпуск при непълно работно време, дължимото на този работник обезщетение да се определя въз основа на намаленото трудово възнаграждение, което той получава към момента на уволнението.

Подписи