

JULIANE KOKOTT

FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2009. május 14.<sup>1</sup>

**I – Bevezetés**

1. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv<sup>2</sup> értelmezésére irányul. A kérelem alkalmat ad a szülői szabadságon lévő munkavállaló jogállásának pontosítására.

3. A 96/34 irányelv mellékletét képező „Keretmegállapodás a szülői szabadságról” (9) preambulumbekzdése a következő rendelkezést tartalmazza:

„mivel ez a megállapodás keretmegállapodás, amely a szülési szabadságtól eltérő szülői szabadság [...] minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg, és az egyes tagállamokban fennálló helyzetre tekintettel a tagállamokra, illetve a szociális partnerekre bízva az igénybevétel feltételei és alkalmazása részletes szabályainak a kidolgozását; [...]”

**II – Jogi háttér**

*A – A közösségi jog*

2. A 96/34 irányelv az 1995. december 14-én az európai szociális partnerek között kötött keretmegállapodást hajtja végre.

4. A keretmegállapodás 1. szakasza lefekteti a keretmegállapodás célját és hatályát:

„Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.”

<sup>1</sup> – Eredeti nyelv: német.

<sup>2</sup> – HL L 145, 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o. (a továbbiakban: 96/34 irányelv, illetve szülői szabadságról szóló keretmegállapodás).

5. „Szülői szabadság” cím alatt a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja a következőkről rendelkezik:

„Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat.”

6. A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja a következőket írja elő:

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

7. A 2. szakasz 5. pontja a következőképp szól:

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

8. A 2. szakasz 6. pontja a következőképp rendelkezik:

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

#### B – A nemzeti szabályozás

9. A kérdést előterjesztő bíróság a belga szabályozást a következőképpen mutatja be.

10. A 96/34 irányelvet az 1997. október 29-i belga királyi rendelet ültette át Belgiumban, amely bevezette a szülői szabadságot.

11. A királyi rendelet 2. cikkének (1) bekezdése szerint a munkavállaló a következő lehetőségek közül az egyiket kiválasztva veheti igénybe a szülői szabadságot:

- a munkaszerződés kifejtésének három hónapos időtartamig terjedő szüneteltetése vagy
- a munkaidőnek hat hónapon át a felére való csökkentése vagy
- a munkaidőnek tizenöt hónapon át az egyötödével való csökkentése.

12. A szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló állami támogatást kap.

13. A szülői szabadságról szóló szabályozásokat a szakmai előmenetel megszakításáról szóló meglévő törvényi szabályozásba iktatták be. A „szakmai előmenetel megszakítása” kifejezés Belgiumban olyan szabályozást jelöl, amely a munkateljesítmény átmeneti felfüggesztését vagy csökkentését teszi lehetővé. A vonatkozó törvényi rendelkezések lényegében az 1985. január 22-i reorganizációs törvény 5. részében találhatók.

14. A reorganizációs törvény 101. cikke a munkateljesítmény tartamának csökkentése esetére arról rendelkezik, hogy a munkaadónak a munkaviszonyt egyoldalúan nem szabad megszüntetnie, kivéve, ha a munkaszerződésről szóló törvény 35. cikke értelmében erre súlyos vagy megfelelő ok áll fenn.

15. A reorganizációs törvény 103. cikke úgy rendelkezik, hogy az arra a munkavállalóra irányadó felmondási időt, aki munkateljesítményét csökkentette, a munkaviszony munkáltató általi egyoldalú megszüntetése esetén úgy kell kiszámítani, mintha a munkavállaló nem csökkentette volna a munkateljesítményét.

16. A reorganizációs törvény 103. cikke szerint e felmondási idő tartamát a munka-

szerződésről szóló törvény 39. cikke értelmében vett végkielégítés megállapításakor is figyelembe kell venni.

17. A reorganizációs törvényben nincs rendelkezés a végkielégítés mértékének megállapításához alapul szolgáló fizetés mértékéről. E tekintetben a munkaszerződésre irányadó általános joganyag, különösen a munkaszerződésről szóló törvény 39. cikke alkalmazandó.

18. A munkaszerződésről szóló törvény 39. cikke 1. §-ának (1) bekezdése szerint a határozatlan időre szóló szerződés esetén a szerződést súlyos ok nélkül vagy a törvényes felmondási idő betartása nélkül megszüntető fél köteles a másik félnek végkielégítést fizetni, amelynek mértéke a felmondási időre vagy az ebből az időtartamból fennmaradó időre járó aktuális fizetésnek felel meg.

19. E tekintetben a munkateljesítmény csökkentése esetében is úgy kell a felmondási időt kiszámítani, mintha a munkavállaló a munkateljesítményét nem csökkentette volna.

20. A munkaszerződésről szóló törvény 39. cikkének 1. §-a értelmében vett végkielégítés mértékének megállapítására azonban nem vonatkozik eltérő szabályozás, így a munkateljesítményét csökkentő munkavállalót megillető végkielégítést a munkáltató

által egyoldalú felmondás esetén annak a fizetésnek a figyelembevételével kellene kiszámolni, amely a munkavállalót abban az időpontban, amikor a munkaszerződés megszüntetését közlik vele, ténylegesen megilleti.

21. A kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása alapján ezek a rendelkezések akkor is alkalmazandók, amikor a munkavállaló a munkaidejét szülői szabadság alapján csökkentette.

### III – A tényállás és az alapeljárás

22. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből és a felek kiegészítő észrevételeiből a következő tényállás állapítható meg.

23. C. Meertsnek 1992 óta határozatlan időre szóló munkaszerződése volt az NV Proosttal. A 2002. november 18-tól 2003. május 17-ig terjedő időtartamra munkaidejét szülői szabadság igénybevételével a felére csökkentette.

24. 2003. május 8-án, tehát kilenc nappal a szülői szabadság lejárta előtt, az NV Proost gazdasági okokból azonnali hatállyal felmondott C. Meertsnek. A felek között nem maga

a felmondás vitatott, hanem kizárólag a fizetendő végkielégítés mértéke. C. Meerts ugyanis olyan végkielégítést kapott a munkáltatójától, amelynek mértékét a szülői szabadság időtartamára vonatkozó részmunkaidős fizetése alapján számították ki. C. Meerts azonban azon állásponton van, hogy a végkielégítés alapjául azon teljes fizetésnek kellett volna szolgálnia, amelyet a szülői szabadság kezdete előtt kapott, és a szülői szabadság letelte után újra kapnia kellett volna.

25. Következésképpen C. Meerts az Arbeidsrechtbank te Turnhout előtt magasabb végkielégítésért perelt. Ezt a keresetet elutasították. Az ezen ítélet ellen az Arbeidshof te Antwerpenhez benyújtott fellebbezés sem járt sikerrel. Ez ellen C. Meerts további felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróságnál.

26. A felek közötti jogvita arra a kérdésre korlátozódik, hogy a C. Meertset megillető végkielégítés mértéke a szülői szabadság alatti csökkentett munkateljesítménye alapulvételeivel kapott, részmunkaidőre járó fizetés vagy a szülői szabadság igénybevétele előtt öt megillető, teljes munkaidőre járó fizetés szerint számítandó-e.

#### **IV – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás**

27. A Hof van Cassatie 2008. február 25-i határozatával, amely 2008. március 17-én érkezett a Bíróság Hivatalához, felfüggesztette az eljárását, és a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a szülői szabadságról kötött keretmegállapodás 2. szakasza 4., 5., 6. és 7. pontjában foglalt rendelkezéseket, hogy a munkaszerződés munkáltató általi, kényszerítő ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú, olyan időpontban történő megszüntetése esetén, amikor a munkavállaló csökkentett munkavégzésre vonatkozó szabályozással él, a munkavállalónak járó végkielégítés az alapbérhez igazodik, amelyet úgy kell kiszámítani, mintha a munkavállaló a munkateljesítményét a keretmegállapodás 1. szakasza 3. pontjának a) alpontja értelmében vett szülői szabadság formájában nem csökkentette volna?”

28. A Bíróság előtti eljárásban C. Meertsen és az NV Prooston kívül a belga, a francia és görög kormány, valamint az Európai Közösségek Bizottsága foglalt szóban állást és terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

## V – Álláspont

### A – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatósága

29. A Bizottság szerint az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan. A kérelem a felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél felülvizsgálati jogalapjainak ismertetésére korlátozódik, anélkül hogy kellő világossággal kifejezné, miért tartja a kérdést előterjesztő bíróság a keretmegállapodás értelmezését szükségesnek.

30. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyedül a nemzeti bíróság feladata az előzetes döntéshozatal szükségességének megítélése, és amennyiben a feltett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni.<sup>3</sup> Általánosan fennáll a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések relevanciájának vételeme, amelyet csak kivételesen lehet megdönteni, ha nyilvánvaló, hogy a kérdésekkel érintett közösségi jog kért értelmezése semmilyen kapcsolatban nem áll az alapjogvita tényállásával vagy tárgyával.<sup>4</sup> A nemzeti bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről való döntés akkor is elutasítható, ha nem

3 – A C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4921. o.) 59. pontja, a C-119/05. sz. Lucchini-ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-6199. o.) 43. pontja és a C-404/06. sz. Quelle-ügyben 2008. április 17-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2685. o.) 19. pontja.  
4 – A C-467/05. sz. Dell’Orto-ügyben 2007. június 28-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-5557. o.) 40. pontja és a C-212/06. sz., Gouvernement de la Communauté française és Gouvernement wallon ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet (EBHT 2008., I-1683. o.) 29. pontja; az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések relevanciájának vélelmével kapcsolatban lásd ezen kívül többek között a C-429/05. sz., Rampion és Godard ügyben 2007. október 4-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-8017. o.) 23. pontját.

állnak a Bíróság rendelkezésére azon ténybeli és jogi körülmények, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a feltett kérdésekre hasznos módon válaszolhasson.<sup>5</sup>

31. A Hof von Cassatie által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés relevanciájának nyilvánvaló hiánya a jelen ügyben nem jöhet szóba. A 96/34 irányelv ugyanis a szülői szabadság tekintetében állapít meg minimális jogokat a munkavállalók számára, amelyek így relevánsak lehetnek az alapügyben a szülői szabadságát töltő munkavállaló végkielégítésének a kiszámításánál. A feltett kérdés hasznos módon való megválaszolásához szükséges ténybeli és jogi körülmények is kellően megállapíthatók az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból.

32. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tehát elfogadható.

### B – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések érdemi elemzése

33. A kérdést előterjesztő bíróság a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 4., 5., 6. és 7. pontjának értelmezését kéri az azonnal hatályú felmondás keretében történő végkielégítésre vonatkozó nemzeti rendelkezésekkel összefüggésben.

5 – Állandó ítélkezési gyakorlat; lásd többek között a C-344/04. sz., IATA és ELFAA ügyben 2006. január 10-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-403. o.) 24. pontját, a C-11/07. sz., Eckelkamp és társai ügyben 2008. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-6845. o.) 27. és 28. pontját és a C-213/07. sz. Michaniki-ügyben 2008. december 16-án hozott ítélet (EBHT 2008., I-9999. o.) 32–34. pontját.

34. Egyet kell érteni a Bizottsággal abban, hogy a jelen ügy lényege a keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja értelmezésében gyökerezik. A 2. szakasz további pontjai ezzel szemben közvetlenül nem irányadók.

35. A keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja szerint a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor. Így ez a szabályozás kizárólag a felmondást érinti, és nem közvetlenül annak következményeit. A kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása szerint viszont az alapeljárás felei között kizárólag a felmondás következményeként fizetendő végkielégítés vitatott. A 2. szakasz 4. pontja mindenesetre a 2. szakasz 6. pontjának az értelmezése során döntő jelentőséggel bírhat.

36. A keretmegállapodás 2. szakaszának 5. pontjából sem vezethető le semmilyen közvetlen megállapítás a szülői szabadság alatti felmondás esetén járó végkielégítés mértékére. Ez a rendelkezés ugyanis egyedül a szülői szabadságról való visszatérés utáni munkaviszony kialakítását szabályozza. A rendelkezés így a munkaviszony fenntartását írja elő, miközben a jelen ügyben a felmondás egyik következményének szabályozása a megítélendő kérdés.

37. A 2. szakasz 7. pontja – amely előírja, hogy a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére – legalábbis közvetlen

befolyásolhatja a végkielégítés nemzeti szabályozásának megítélését.

38. A következőkben ezért meg kell vizsgálni, hogy a 2. szakasz 6. pontja értelmében a munkavállaló jogait a végkielégítés mértékéről szóló szabályozás mikor csorbítja. Ez a rendelkezés ugyanis előírja, hogy a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak.

#### 1. Védett jogi helyzet

39. A munkáltató által figyelembe veendő felmondási idő a belga munkajog szerint az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszával áll összefüggésben. Az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszával a felmondási idő tartama is meghosszabbodik. A munkavállaló által így „megszerzett” felmondási idő tartama kétségtelenül a 2. szakasz 6. pontjának védelme alatt áll. Ha a munkavállaló a felmondás időpontjában szülői szabadságon van, akkor a munkaviszonyára ugyanazt a felmondási időt kell alkalmazni, mint amely a szülői szabadság kezdete előtt vonatkozott rá.

40. A belga jog szerint a felmondási idő tartama közvetlenül meghatározza az azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállaló számára biztosítandó végkielégítés mértékét is. Ezt a végkielégítést ugyanis az aktuális

fizetés felmondási idő tartamára járó mértéke szerint számítják ki. Így a munkavállaló által az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel „megszerzett” felmondási idő kihat a végkielégítésének mértékére. Az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hossza és a felmondási idő tartama közötti e kapcsolat az azonnali hatályú felmondás esetén ahhoz vezet, hogy a munkavállaló végkielégítésre való jogosultságával összefüggésben a 2. szakasz 6. pontja értelmében vett „megszerzett jogról” kell beszélni.<sup>6</sup>

41. Kérdéses azonban, mi a pontos tartalma ennek a munkavállaló által „megszerzett jognak”. Két értelmezési lehetőség kínálkozik.

42. Egyrészt „megszerzett jognak” tekinthető a munkavállaló szülői szabadság kezdete előtti jogi helyzete, annak gazdasági értékével. Ekkor a szülői szabadság alatti felmondás esetében a végkielégítés nem lehet kevesebb, mint a szülői szabadság kezdete előtti utolsó napon történő felmondás esetében. Az ilyen

mértékű végkielégítésre való jogot a munkavállaló ugyanis a szülői szabadság megkezdése előtt megszerezte. E felfogás szerint a 2. szakasz 6. pontja tiltja csökkentett végkielégítés fizetését a szülői szabadság alatti felmondás esetében.

43. Másrészt azonban a „megszerzett jogok” olyan értelmezése is számba jön, amely a konkrét keresetkieséshez kapcsolódik. Ha a végkielégítés egyedül a felmondás felmondási idő nélküli voltát kívánja kiegyenlíteni, akkor a megszerzett jogot önmagában abban állónak is lehetne tekinteni, hogy a munkavállalót a végkielégítéssel olyan helyzetbe kell hozni, amilyenben felmondási idővel történő felmondás esetén lenne. A 2. szakasz 6. pontja ezek szerint csak azt tiltaná, hogy a szülői szabadság alatt történő azonnali hatályú felmondás esetén a végkielégítés csekélyebb mértékű legyen, mint a felmondási időre egyébként járó fizetés. Az a tény, hogy ez a végkielégítés az azonnali hatályú felmondás esetére vonatkozik, és a felmondási időre egyébként járó fizetés alapján határozzák meg, arra mutathatna rá, hogy célja a felmondási idő hiányának a kiegyenlítésében áll.

6 – Ezen a ponton a jelen tényállás eltér a Lewen-ügytől, amelyben a Bíróság éppen a 2. szakasz 6. pontjával kapcsolatban foglalt állást. Abban a jogvita tárgyát képező jutalmazás esetében pusztán önkéntes munkáltatói juttatásról volt szó, és így nem a munkavállaló által megszerzett jogról, lásd a C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-7243. o.) 32. pontját.

44. Mielőtt ezt a két értelmezési lehetőséget részletesebben megvitátnánk, következményeiket először is a jelen ügy példáján kell konkretizálni.



45. A munkavállaló szülői szabadság kezdete előtti jogállásához igazodó szemléletmód szerint C. Meertset végkielégítésként legalább az az összeg illeti meg, amelyet azonnali hatályú felmondás esetén a szülői szabadság kezdete előtti utolsó napon kapott volna. Az, hogy a felmondás időpontjában a szülői szabadság folytán csupán részmunkaidőre járó fizetést kapott, e felfogás szerint nem hat ki végkielégítésének mértékére. Ezt továbbra is a korábban kapott, teljes munkaidőre járó fizetés szerint számítják ki.

46. Ha a „megszerzett jogoknak” a konkrét keresetkieséshez kapcsolódó felfogását vesszük alapul, akkor a 2. szakasz 6. pontja által védett végkielégítés kiszámítása valamelyest összetettebben alakul. C. Meertsnek végkielégítésként azt az összeget kellene megkapnia, amelyet felmondási idővel történő felmondás esetében a felmondási idő alatt fizetésként kapott volna. A felmondási idő szülői szabadság idejére eső részére a végkielégítés így a részmunkaidőre járó fizetéshez igazodik. A felmondási idő ahhoz kapcsolódó részére, amely a szülői szabadság letelte utáni időtartamra és a teljes munkaidőben történő foglalkoztatáshoz való visszatérésre esik, a teljes munkaidőre járó fizetést kellene alapul venni. Mivel C. Meertsnek a szülői szabadság letelte előtt kilenc nappal mondtak fel, a végkielégítése erre a kilenc napra a részmunkaidőre járó fizetésnek felelne meg, a fennmaradó felmondási időre azonban a teljes munkaidőre járó fizetésnek.

47. Gazdaságilag szemlélve a jelen ügyben a két értelmezési lehetőség között így nem

állna fenn nagy különbség. Azonban minél hamarabb közlik a szülői szabadság alatti felmondási idő nélküli felmondást, annál világosabban különbözik eredményében is a két értelmezési lehetőség.

48. Közbenső következtetésként már ezen a ponton is megállapítható, hogy a végkielégítés mértékének kiszámítását a jelen ügybelihez hasonló szabályozás keretében biztosan nem szabad egyedül a szülői szabadság ideje alatt a részmunkaidőre járó fizetés mértékéhez igazítani. Ezzel ugyanis szerzett jog sérülne, mindkét értelmezési lehetőség esetén.

49. A belga kormány a végkielégítésnek kizárólag a részmunkaidőre járó fizetés alapján történő kiszámítása mellett érvel arra hivatkozva, hogy a belga jog alapján annak a munkavállalónak a munkaviszonya, aki a szülői szabadsága alapján munkaidejét csökkentette, a szülői szabadság idejére részmunkaidős munkaviszonnyá változik. A keretmegállapodás 2. szakaszának 7. pontja rögzíti ugyan, hogy a tagállamok határozhatják meg a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére. A munkaviszony jellegéből azonban nem szabad a 2. szakasz 7. pontjának világos rendelkezése ellenében a munkavállaló megszerzett jogainak korlátozásait levezetni.

## 2. Az értelmezési lehetőségek megvitatása

50. A 2. szakasz 6. pontjának konkrét kere-  
setkiesést kiegyenlítendő felfogása mellett  
elsőként az szól, hogy elkerüli azon szülői  
szabadságon lévő munkavállalók előnyben  
részesítését, akiknek azonnali hatállyal  
mondtak fel, a szülői szabadságon lévő azon  
munkavállalókkal szemben, akiknek a felmon-  
dási idő betartásával mondtak fel. Ha a végki-  
elégítés kizárólag a felmondás felmondási idő  
nélküli voltának kiegyenlítését jelentené,  
akkor azzal lehetne érvelni, hogy a munkavál-  
lalót anyagilag következetes módon csak  
olyan helyzetbe kell hozni, mintha a felmon-  
dási időt betartották volna. Ha a végkielégítés  
más célokat is szolgálna, akkor a felmondási  
idő betartásával elbocsátott munkavállalóval  
való azonos kezelés eleve nem lenne szükség-  
szerű.

51. Hogy a belga jog szerinti végkielégítés  
ténylegesen kizárólag a felmondás felmondási  
idő nélküli voltának kiegyenlítését jelenti-e,  
amit az alapügy felperese a tárgyaláson taga-  
dott, a nemzeti jogra tartozó kérdés, amelyet  
jogerősen a kérdést előterjesztő bíróságnak  
kellene megítélnie.

52. A gazdasági szemléletmód egyébként is  
előnyben részesítendőnek tűnik számomra,  
ami a konkrét esetben a végkielégítés számí-  
tása során a szülői szabadság előtt kapott teljes  
munkaidőre járó fizetést veszi alapul. Csak  
a rendelkezés ezen értelmezése biztosítja  
hatékonyan a 2. szakasz 6. pontjához kapcso-  
ló szándékot, a munkavállalók szülői  
szabadság igénybevétele során történő  
védelmét.

53. A keretmegállapodás értelme és célja  
a preambulum bizonyossága szerint a hivatás  
és a családi élet összeegyeztetésének javítása  
és a férfiak és nők egyenlő lehetőségeinek  
és a velük való egyenlő bánásmódnak a bizto-  
sítása. A keretmegállapodás a munkavállalók  
alapvető szociális jogairól szóló közösségi  
charta 16. pontjára is utal, amely az egyenlő  
bánásmódról olyan intézkedések kidolgozását  
írja elő, amelyek a férfiak és a nők számára  
lehetővé teszik a hivatásbeli és a családi köte-  
lezettségük összeegyeztetését.

54. Az a tény, hogy a munkavállaló a szülői  
szabadság alatt csökkentett összegű végkielé-  
gítést kapna, mint amilyen mértékű a szülői  
szabadság kezdete előtt megilletné, visszatart-  
hatná a munkavállalókat attól, hogy szülői

szabadságot vegyenek igénybe. Ez sértené a keretmegállapodás imént kifejtett célját. A szülői szabadság igénybevételének választása ugyanis előmozdítja a hivatás és a családi élet összeegyeztetését.

csátott munkavállaló a felmondás időpontjában szülői szabadságon van. Sokkal inkább az azonnali hatályú felmondás esetében is azonos mértékű végkielégítést kell fizetnie a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy az érintett munkavállaló a felmondás időpontjában szülői szabadságon van-e vagy sem.

55. A gazdasági felfogás elősegíti a keretmegállapodás által követett célkitűzést. Egyrészt a munkavállaló ily módon a szülői szabadsága alapján nem részesül anyagilag hátrányosabb bánásmódban, másrészt így a szülői szabadságon lévő munkavállalónak való felmondás anyagilag nem vonzóbb a munkáltató számára, mint a más munkavállalónak való felmondás. A munkavállalónak ezáltal a szülői szabadság igénybevétele alapján nem kell a munkahelye fennmaradása miatt aggódnia. Éppen a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyó alapeljárásra tekintettel nem tűnik elképzelhetetlennek, hogy a munkáltató „idejekorán”, néhány nappal a szülői szabadság letelte előtt közli a felmondást, mivel így anyagi előnyt lát a szülői szabadság letelte utáni felmondással, illetve a más munkavállalónak való felmondással szemben.

#### C – *Közbenső következtetés*

57. Az irányelvbe ütközik tehát az olyan nemzeti szabályozás, amely a végkielégítés kiszámításának alapjaként kizárólag a felmondás idején fennálló szülői szabadság miatti csökkentett részmunkaidőre járó fizetést írja elő.

#### D – *Az alapügyre vonatkozó következmények*

56. A rendelkezés ezen értelmezése a munkáltató különösebb megterheléséhez sem vezet, mivel önmagában a munkáltató egyszerűen csak nem szerez előnyt abból, hogy az elbo-

58. Hogy ebből a megállapításból milyen következmények vonhatók le az alapügyben szereplő jogvitára vonatkozóan, azt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megítélnie.

59. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely irányelv önmagában nem keletkezett magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszeméllyel szemben hivatkozni. Mindebből következik, hogy valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít, vagy rájuk kötelezettséget ró, magánszemélyek egymás közötti jogvitájában önmagában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli.<sup>7</sup> Közvetlenül az irányelvből így nem vezethető le a munkáltató magasabb végkielégítés fizetésére vonatkozó kötelezettsége. A nemzeti jogot azonban a lehető legteljesebb mértékben a közösségi joggal összhangban kell értelmezni.<sup>8</sup> A nemzeti jog közösségi joggal összhangban történő értelmezését nem zárja ki, hogy az esetleg az egyén számára hátrányosabb lehet.<sup>9</sup> A nemzeti jog irányelveknek megfelelő értelmezésére vonatkozó kötelezettség elismerten azokban a jogviszonyokban is érvényesül, amelyekben szükségszerűen valamely magánszemély kerül közvetetten hátrányba.<sup>10</sup>

60. A közösségi joggal összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általuk elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak.<sup>11</sup>

61. Az általános jogelvek – és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma – korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, miszerint nemzeti joga irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmát kell figyelembe vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául.<sup>12</sup>

- 7 – A 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1986., 723. o.) 48. pontja; C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 20. pontja; a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 108. és 109. pontja és a C-80/06. sz. Carp-ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-4473. o.) 20. pontja. E tekintetben nem egyértelmű a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.) 74–77. pontja.
- 8 – A tagállami bíróságoknak a nemzeti jog közösségi joggal összhangban történő értelmezésére vonatkozó kötelezettségéhez lásd az állandó ítélkezési gyakorlatot, különösen pedig a 14/83. sz., von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet (EBHT 1984., 1891. o.) 26. pontját, a 7. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 113–119. pontját (további hivatkozásokkal), úgyszintén a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 108., 109. és 111. pontját.
- 9 – Lásd a C-321/05. sz. Kofoed-ügyben 2007. február 8-án ismertetett főtanácsnoki indítványom (EBHT 2007., I-5795. o.) 65. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.
- 10 – Lásd pusztán a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 6. és 8. pontját és a 7. lábjegyzetben hivatkozott Faccini Dori-ügyben hozott ítélet 20., 25. és 26. pontját.

62. A kérdést előterjesztő bíróságnak kell tehát vizsgálnia, hogy az irányelv bemutatott értelmezése a nemzeti jog értelmezésével megvalósítható-e.

- 11 – Lásd a 7. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 115. és azt követő pontjait, a 8. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 111. pontját, a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 101. pontját és a C-378/07. sz., Angelidaki és társai ügyben 2009. április 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-3071. o.) 200. pontját.
- 12 – Lásd a 80/86. sz. Kolpinghuis Nijmegen ügyben 1987. október 8-án hozott ítélet (EBHT 1987., 3969. o.) 13. pontját, a 8. lábjegyzetben hivatkozott Adeneler és társai ügyben hozott ítélet 110. pontját és a 11. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 100. pontját.

## VI – Véggövetkeztetések

63. A fenti fejtegetések alapján azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Hof van Cassatie előzetes döntéshozatal iránti kérelmét a következőképpen válaszolja meg:

„Az 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, szülői szabadságtól szóló keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontját úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződés munkáltató általi, kényszerítő ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú, olyan időpontban történő megszüntetése esetén, amikor a munkavállaló csökkentett munkavégzésre vonatkozó szabályozással él, a munkavállalónak járó végkielégítés az alapbérhez igazodik, amelyet úgy kell kiszámítani, mintha a munkavállaló nem csökkentette volna munkateljesítményét a szülői szabadság útján.”