



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2014. február 27.*

„Szociálpolitika — 96/34/EK irányelv — A szülői szabadságról kötött keretmegállapodás — 1. szakasz és 2. szakasz 4. pont — Részmunkaidős szülői szabadság — A munkavállaló súlyos vagy megfelelő ok nélküli elbocsátása — Védelmi átalány-kártérítés a szülői szabadság igénybevétele okán — A kártérítés kiszámításának alapja”

A C-588/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az arbeidshof te Antwerpen (Belgium) a Bírósághoz 2012. december 14-én érkezett, 2012. december 10-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Lyreco Belgium NV**

és

Sophie Rogiers között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (előadó), C. Toader és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: N. Jääskinen,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Lyreco Belgium NV képviseletében E. Lievens advocaat,
- a belga kormány képviseletében M. Jacobs és L. Van den Broeck, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében C. Gheorghiu és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: holland.

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 10., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o., a továbbiakban: 96/34 irányelv) mellékletét képező, a szülői szabadságról 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 1. szakaszának és 2. szakasza 4. pontjának értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet a Lyreco Belgium NV (a továbbiakban: Lyreco) és S. Rogiers között utóbbinak a részmunkaidős szülői szabadsága idején történt jogellenes elbocsátása okán járó védelmi átalány-kártérítés összegének kiszámítása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A keretmegállapodás preambuluma az első bekezdésében kimondja:

„A mellékelt keretmegállapodásban az UNICE [az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége], a CEEP [az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja] és az ESZSZ [Európai Szakszervezeti Szövetség] kötelezettséget vállalt arra, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra [...] vonatkozó minimumkövetelményeket, mely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének fontos eszköze, ezzel is támogatva a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.”
- 4 Ugyanezen keretmegállapodás általános szempontjainak 4–6. pontja szerint:

„4. mivel [az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban megtartott ülésén elfogadott,] a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 16. pontja az egyenlő bánásmódról olyan intézkedések kidolgozását írja elő, amelyek a férfiak és a nők számára lehetővé teszik a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik összeegyeztetését;

5. mivel a Tanács 1994. december 6-i állásfoglalása elismeri, hogy az egyenlő lehetőségek hatékony politikája a munkaidő jobb megszervezését, nagyobb rugalmasságot és a foglalkoztatásba való könnyebb visszatérést elősegítő integrált átfogó stratégiát feltételez, és kiemeli a szociális partnerek fontos szerepét ezen a téren, valamint azt, hogy a férfiak és a nők egyaránt lehetőséget kapjanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására;

6. mivel a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit”.
- 5 A keretmegállapodás 1. szakasza előírja:

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

2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik [helyesen: aki] az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek [helyesen: rendelkezik].”
- 6 A keretmegállapodás „Szülői szabadság” címet viselő 2. szakasza a következőképpen fogalmaz:
- „1. Ez a megállapodás a 2. cikk [helyesen: szakasz] 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.
- [...]
3. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni az egyezmény [helyesen: a megállapodás] minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:
- a) meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot a teljes munkaidő, illetve részmunkaidő figyelembevételével részletekben, illetve munkaidő-jóváírási rendszerben biztosítsák;
- b) a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő azonban nem haladhatja meg az egy évet;
- [...]
4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, 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 nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.
5. 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.
6. 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.
- [...]”

A belga jog

- 7 Belgiumban a 96/34 irányelvet a magánszektorban dolgozó munkavállalókat illetően a szakmai pályafutás megszakítása keretében a szülői szabadsághoz való jog bevezetéséről szóló (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan), 1997. október 29-i belga királyi rendelet (a *Belgisch Staatsblad* 1997. november 7-i száma, 29930. o.) alapügyben alkalmazandó változata (a továbbiakban: 1997. évi királyi rendelet), és a szociális rendelkezésekről szóló (herstelwet houdende sociale bepalingen), 1985. január 22-i módosított

reorganizációs törvény (a *Belgisch Staatsblad* 1985. január 24-i száma, 6999. o., a továbbiakban: reorganizációs törvény) IV. fejezete „A szakmai pályafutás megszakítása” című 5. szakaszának bizonyos rendelkezései ültették át.

- 8 A reorganizációs törvény 100. és 102. cikkével összefüggésben értelmezve az 1997. évi királyi rendelet 2. cikkének 1. §-a szerint a munkavállaló az alábbi módok valamelyike szerint vehet igénybe szülői szabadságot:
- vagy munkaszerződését három hónapon át tartó szüneteltetésével (az említett törvény 100. cikke);
 - vagy, ha teljes munkaidőben foglalkoztatják, munkájának hat vagy tizenöt hónapon át rész munkaidőben, vagy félmunkaidős foglalkoztatás formájában, vagy a munkaidő egyötödével csökkentett formában történő folytatásával (ugyanezen törvény 102. cikke).
- 9 Az említett királyi rendelet 6. cikkének 1. §-a úgy rendelkezik, hogy a szülői szabadságot igénybe venni kívánó munkavállalónak erről legalább két hónappal és legfeljebb három hónappal előre tájékoztatnia kell munkáltatóját. E határidő csökkenthető a munkáltató és a munkavállaló közötti közös megegyezés alapján.
- 10 Az 1997. évi királyi rendelet 4. cikke értelmében a munkavállaló azonban csak akkor tarthat igényt a szülői szabadsághoz való jogára, ha a munkáltatónak címzett írásbeli tájékoztatást megelőző tizenöt hónap során a munkáltatójához tizenkét hónapon át munkaszerződés kötötte.
- 11 A reorganizációs törvény 101. cikke elbocsátás elleni védelmi rendszert vezet be, mely a szülői szabadságra is alkalmazandó. E cikk a következőképpen szól:

„Ha a munkaszerződés végrehajtását szüneteltetik, [...] vagy a munkateljesítményt [...] csökkentik a 102. cikk 1. §-a alkalmazásában, a munkáltató semmi olyat nem tehet, ami a munkaviszony egyoldalú megszüntetésére irányul, kivéve ha a munkaszerződésről szóló [(wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) 1978. július 3-i] törvény [a *Belgisch Staatsblad* 1978. augusztus 22-i száma, 9277. o., a továbbiakban: 1978. évi törvény] 35. cikkének értelmében vett súlyos okok vagy megfelelő okok állnak fenn.

[...]

Megfelelő az az ok, amelyet a bíróság annak ismert el, és amelynek jellege és eredete nem kapcsolódik a 100. és 100a. cikkben hivatkozott szüneteltetéshez, sem a 102. és 102a. cikkben hivatkozott csökkentéshez.

[...]

Az a munkáltató, aki az első bekezdés előírásai ellenére a munkaszerződést súlyos vagy megfelelő okok hiányában mondja fel, köteles a munkavállalónak hathavi bérnek megfelelő összegű [védelmi] átalány-kártérítést fizetni, a munkavállalót megillető végkielégítés sérelme nélkül.”

- 12 Az iratokból kitűnik, hogy ez utóbbi kártérítések magukba foglalják többek között az 1978. évi törvény 39. cikkében előírt, „felmondási idő be nem tartása miatti kártérítést”. E cikk különösen az alábbiakat mondja ki:

„A határozatlan időre kötött szerződés esetén a szerződést nyomós ok nélkül, vagy az [1978. évi törvény] 59., 82., 83., 84. és 115. cikk[é]ben rögzített felmondási idő betartása nélkül felmondó fél köteles a másik félnek kártérítést fizetni, amelynek mértéke a felmondási időre vagy az ebből az időtartamból fennmaradó időre járó aktuális fizetésnek felel meg.

[...]

A kártérítés nemcsak az aktuális fizetést, hanem a szerződés alapján járó juttatásokat is magában foglalja.”

13 A reorganizációs törvény 103. cikke értelmében:

„Az arra a munkavállalóra irányadó felmondási időt, aki a munkateljesítményét a 102. (és a 102a.) cikk értelmében csökkentette, a munkaviszony munkáltató általi egyoldalú megszüntetése esetén úgy kell kiszámítani, mintha a munkavállaló a munkateljesítményét nem csökkentette volna. E felmondási idő tartamát a [z 1978. évi] törvény 39. cikke értelmében vett felmondás miatti kártérítés megállapításakor is figyelembe kell venni.”

14 Az iratokból kitűnik továbbá, hogy a Bíróság C-116/08. sz. Meerts-ügyben 2009. október 22-én hozott ítéletét (EBHT 2009., I-10063. o.) követően a reorganizációs törvény 105. cikkének (3) bekezdését a következőképpen módosították:

„Amennyiben a munkaviszony a jelen szakasz alkalmazásában igénybevett szülői szabadság keretében csökkentett munkaidőben történő munkavégzés időtartama alatt szűnik meg, a [z 1978. évi] törvény 39. cikke értelmében vett »aktuális fizetés« alatt azon fizetés értendő, melyre a munkavállaló a munkaszerződése alapján jogosult lett volna, ha nem csökkentette volna a munkaidejét.”

15 A kérdést előterjesztő bíróság szerint nem módosították a „védelmi [átalány-]kártérítésre vonatkozó szabályozást”.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

16 S. Rogiers 2005. január 3. óta dolgozott határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján teljes munkaidőben a Lyreconál.

17 E munkaviszony az S. Rogiers által 2009. január 9. és 2009. április 26. között igénybe vett szülői szabadság miatt szünetelt.

18 2009. április 27-étől a tervek szerint S. Rogiers szülői szabadság keretében a számára négy hónapos időszakra biztosított szülői szabadság keretében félmunkaidőben újra felvette volna a munkát.

19 2009. április 27-i ajánlott levelével a Lyreco öt hónapos felmondási idővel, 2009. május 1-jével felmondta S. Rogiers munkaszerződését. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint S. Rogiers munkaszerződése 2009. augusztus 31-én szűnt meg.

20 S. Rogiers keresetet terjesztett elő az őt érintő elbocsátás ellen az arbeidsrechtbank te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi bíróság) előtt, vitatva ezen elbocsátásnak a Lyreco által előadott okait, azaz lényegében egyfelől az alkalmazásának a munka hiánya miatti lehetetlenségét, másfelől azon tényt, hogy elutasította volna az általa a szülői szabadságát megelőzően betöltött „Recruitment Manager” állás megszüntetését követően neki felajánlott másik állásokat.

21 Az említett bíróság 2011. szeptember 21-i ítéletében S. Rogiers munkaviszonyának a szülői szabadság idején súlyos vagy megfelelő ok nélkül történt egyoldalú megszüntetése miatt a reorganizációs törvény 101. cikkében előírt, hat havi díjazásnak megfelelő összegű védelmi átalány-kártérítés megfizetésére kötelezte a Lyrecót. Ezen ítélet szerint e kártérítés összegét az S. Rogiers-nek az elbocsátása időpontjában, azaz 2009. április 27-én járó díjazás, tehát az igénybevett részmunkaidős szülői szabadság miatti félmunkaidőben való foglalkoztatásnak megfelelő fizetés alapján kell kiszámítani.

- 22 2011. december 14-én a Lyreco ezen ítélettel szemben az arbeidshof te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi fellebbviteli bíróság) előtt fellebbezett. S. Rogiers ugyanezen bíróság előtt csatlakozó fellebbezést terjesztett elő, azt kérve, hogy a védelmi átalány-kártérítés összege, melynek megfizetésére a Lyrecót kötelezték, a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás alapján járó díjazás alapján kerüljön kiszámításra.
- 23 2012. december 10-én hozott ítéletében az arbeidshof te Antwerpen megerősítette, hogy S. Rogiers-t súlyos vagy megfelelő ok nélkül bocsátották el a szülői szabadsága idején, és következésképpen hat havi díjazásnak megfelelő összegű védelmi átalány-kártérítésre jogosult.
- 24 Az említett bíróság ezenfelül magáévá tette az ügyészség által benyújtott véleményben szereplő észrevételeket, melyek többek között „abszurdnak” minősítették az S. Rogiers-nek járó kártérítés kiszámításának a 2011. szeptember 21-én hozott ítéletben alkalmazott rendszerét, amennyiben ez utóbbi logikáját követve a teljes munkaidőben igénybevett szülői szabadság esetén, mivel az a munkaidő 100%-kal történő csökkentésével jár, a védelmi átalány-kártérítést nulla díjazás alapján kellene kiszámítani, ami teljesen értelmetlen. E bíróság mindazonáltal úgy véli, hogy a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítéletben az 1978. évi törvény 39. cikke értelmében vett felmondás miatti kártérítéssel kapcsolatban elfogadott indokok nem feltétlenül ültethetőek át a jelen esetben előtte folyamatban lévő jogvitában szóban forgó védelmi átalány-kártérítésre.
- 25 E körülmények között az arbeidshof te Antwerpen felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:
- „Ellentétes-e a [...] keretmegállapodás 1. szakaszával és 2. szakaszának 4. pontjával, hogy a védelmi [átalány-]kártérítés, amelyet annak a munkavállalónak kell fizetni, aki munkáltatójával határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződést kötött, és akinek a munkaviszonyát e munkáltató súlyos vagy elegendő ok nélkül a 20%-os, illetve 50%-os mértékű szülői szabadság igénybevétele miatt csökkentett munkaidőben történő munkavégzés időtartama alatt egyoldalúan megszünteti, e munkaidő-csökkentés időtartama alatt kapott fizetés alapján kerül kiszámításra, míg ugyanez a munkavállaló a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén járó munkabérnek megfelelő mértékű védelmi kártérítésre tarthatna igényt, ha munkaidejét 100%-kal csökkentette volna?”
- 26 A Bíróság által az eljárási szabályzata 101. cikkének értelmében az arbeidshof te Antwerpenhez intézett felvilágosítás iránti kérelemre adott válaszában e bíróság kifejtette, hogy a Cour de cassation 2010. február 15-én hozott ítélete, melyre a belga kormány hivatkozott a jelen eljárás keretében benyújtott írásbeli észrevételei keretében, nem gyakorol semmilyen hatást az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálására, mivel az említett ítélet nem érinti a reorganizációs törvény 101. cikkében meghatározott védelmi átalány-kártérítést.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 27 Előzetesen meg kell jegyezni, hogy a keretmegállapodásnak a kérdést előterjesztő bíróság által a kérdése megfogalmazásában említett 1. szakasza 2. pontja e keretmegállapodás hatályának meghatározására szorítkozik, úgy rendelkezve, hogy az minden olyan munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.
- 28 Nyilvánvaló, hogy ez a helyzet az olyan személy esetében, aki olyan helyzetben van, mint S. Rogiers az alapeljárásban, ekképpen ezen eset a keretmegállapodás hatálya alá tartozik.
- 29 E körülmények között meg kell állapítani, hogy kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az, hogy a védelmi átalány-kártérítés, mely a részmunkaidős szülői szabadságot igénybe vevő

munkavállalónak a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződése munkáltató általi, súlyos vagy megfelelő ok nélküli, egyoldalú felmondása esetén jár, az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazás alapján kerüljön meghatározásra.

- 30 Amint a keretmegállapodás preambuluma első bekezdéséből és általános szempontjainak 4. és 5. pontjából, valamint 1. szakasza 1. pontjából kitűnik, e keretmegállapodás a szociális partnerek arra vonatkozó kötelezettségvállalásának minősül, hogy minimumkövetelményeken keresztül olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek a férfiak és a nők számára lehetőséget nyújtanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 35. pontját; a C-149/10. sz. Chatzi-ügyben 2010. szeptember 16-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-8489. o.] 56. pontját, valamint a C-7/12. sz. Riežniece-ügyben 2013. június 20-án hozott ítélet 31. pontját).
- 31 Az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. pontjából egyébként kitűnik, hogy a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését a tagállamokban, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit (a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 36. pontja).
- 32 A keretmegállapodás részét képezi a többek között az általános szempontjainak 4. pontjában hivatkozott, és az EUMSZ 151. cikk első bekezdése által is említett, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmódról szóló 16. pontjában szereplő alapvető szociális jogoknak, amelyek a munkavállalók, a jelen esetben a szülői szabadságot kérő vagy azt kivéző munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához, valamint megfelelő szociális védelmükhöz kapcsolódnak (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 37. pontját; a C-486/08. sz., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols kontra Land Tirol ügyben 2010. április 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-3527. o.] 52. pontját, valamint a fent hivatkozott Chatzi-ügyben hozott ítélet 36. pontját).
- 33 Ebből a szempontból a keretmegállapodás, a 2. szakaszának 1. pontjával összhangban, megengedi a szülővé vált munkavállalóknak, hogy megszakítsák szakmai tevékenységüket annak érdekében, hogy családi kötelezettségeiknek szentelhessék magukat, miközben – e szakasz 5. pontjában foglaltan – biztosítja számukra, hogy e szabadság leteltével főszabály szerint visszatérjenek korábbi munkahelyükre (lásd a fent hivatkozott Chatzi-ügyben hozott ítélet 57. pontját, és a fent hivatkozott Riežniece-ügyben hozott ítélet 32. pontját).
- 34 Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók ténylegesen érvényesíthessék a keretmegállapodásban biztosított szülői szabadsághoz való jogukat, e keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja előírja, hogy 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 igénybevétele miatt kerül sor.
- 35 Amint megfogalmazásából is kitűnik, az említett rendelkezés célja, hogy védelmet biztosítson ekképpen a munkavállalóknak a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele miatti elbocsátása ellen (lásd a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 33. pontját és a fent hivatkozott Riežniece-ügyben hozott ítélet 34. pontját).
- 36 Tekintettel a keretmegállapodásban kitűzött, és a jelen ítélet 30. és 31. pontjában felidézett célra, amely az arra való lehetőséget biztosítja a férfiak és a nők számára, hogy összehangolhassák a hivatásból adódó feladataikat és a családi kötelezettségeiket, az említett 2. szakasz 4. pontja úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amely különleges jelentőséggel bír, és ezért nem lehet

megszorítóan értelmezni (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 42. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a fent hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 54. pontját).

- 37 Az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben szerepel, mely a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos vagy megfelelő ok nélküli, egyoldalú felmondása esetére a munkavállalónak a munkaviszonyának megszűnése miatt járó kártérítés kiegészítéseként hat havi díjazásnak megfelelő összegű védelmi átalány-kártérítésről rendelkezik, „ahhoz szükséges intézkedés[nek minősül], hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság [...] kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor” a keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja értelmében.
- 38 Meg kell ugyanakkor állapítani, hogy az ilyen védelmi intézkedés jórészt célszerűségét vesztené, amennyiben, ha egy határozatlan időre és teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalót, mint amilyen S. Rogiers az alapeljárásban, jogellenesen elbocsátanak a részmunkaidős szülői szabadsága idején, a védelmi átalány-kártérítést, melyre e munkavállaló jogosult, nem a teljes munkaidős munkaszerződése alapján járó díjazás, hanem a részmunkaidős szülői szabadsága idejére járó csökkentett díjazás alapján határoznák meg. Ezen átalány-kártérítés összege meghatározásának illetően módja nem bírna kellő elrettentő hatással ahhoz, hogy megakadályozza a részmunkaidős szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalók elbocsátását (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 46. és 47. pontját).
- 39 Az ilyen eredmény – megsértve a keretmegállapodás egyik, a jelen ítélet 32. pontjában felidézett célkitűzését, mely a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalók megfelelő szociális védelmének biztosítására irányul – a részmunkaidős szülői szabadság igénybevétele mellett döntő munkavállalók munkaviszonya bizonytalanságának növelését vonná maga után, megfosztva lényegének egy részétől a keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontjával bevezetett védelmi rendszert, és súlyosan sértené az uniós szociális jog egyik különleges fontossággal bíró elvét.
- 40 Egyébiránt a védelmi átalány-kártérítés összegének illetően módon való meghatározása, mivel eltántoríthat egyes munkavállalókat a szülői szabadság igénybevételelől, a keretmegállapodás által kitűzött célt szintén megghiúsítja, amennyiben az – amint arra a jelen ítélet 30. pontja emlékeztet – a hivatás és a családi élet jobb összehangolására irányul (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet, 47. pont).
- 41 Végül, amennyiben az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 2. szakasza 3. pontjának a) albekezdése értelmében lehetőséget biztosít a munkavállalók számára a teljes munkaidőre és a részmunkaidős szülői szabadság közötti választásra, és egy külön kártérítés bevezetésével olyan szankciórendszert hoz létre, mely a munkavállalók ilyen szabadság során történő bármiféle jogellenes elbocsátástól való védelmére irányul, azok a munkavállalók, akik inkább a részmunkaidős szülői szabadság igénybevétele mellett döntöttek, mint a teljes munkaidős mellett, nem kerülhetnek kedvezőtlenebb helyzetbe anélkül, hogy az e keretmegállapodásban kitűzött, a jelen ítélet 31. pontjában felidézett rugalmassági cél ne sérülne.
- 42 Végezetül – amint arra a belga kormány és az Európai Bizottság is hivatkozik – a keretmegállapodás ilyen értelmezését megerősíti e keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja, mely úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak.
- 43 Amint a Bíróság már kimondta, mind az említett szakasz megfogalmazásából, mind pedig annak összefüggéseiből kitűnik, hogy e rendelkezés célja a munkavállalót már a szülői szabadság kezdetén megillető, a munkaviszonyból eredő – megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő – jogok elvesztésének vagy korlátozásának elkerülése, és annak biztosítása, hogy e szabadság végével e jogokat

illetően a munkavállaló ugyanazon helyzetben legyen, mint az említett szabadságot megelőzően (a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 39. pontja, és a fent hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 51. pontja).

- 44 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodásnak a jelen ítélet 30–32. pontjában felidézett célkitűzéseiből következik, hogy a „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogoknak” az említett keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontjának értelmében vett fogalma magában foglalja a közvetlenül vagy közvetve a munkaviszonyból származó összes jogot és készpénzben vagy természetben nyújtott összes előnyt, amely a munkavállalót a munkáltatóval szemben a szülői szabadság kezdetén megilleti (lásd a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 43. pontját, és a fent hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 53. pontját).
- 45 E jogok és előnyök között szerepelnek mindazok, amelyek a foglalkoztatási feltételekre vonatkoznak, mint a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződés keretében alkalmazott és szülői szabadságban részesülő munkavállalónak a védelmi átalány-kártérítéshez való joga e munkaszerződés munkáltató általi, súlyos vagy megfelelő ok nélküli egyoldalú felmondása esetén. E kártérítés ugyanis, melynek összege az említett szerződés alapján járó díjazáshoz kapcsolódik, és melynek célja az ilyen munkavállaló védelme a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele miatti elbocsátástól, a munkavállalónak az általa betöltött állás okán jár, melyet a jogellenes elbocsátás hiányában továbbra is betöltene (lásd analógia útján a C-33/89. sz. Kowalska-ügyben 1990. június 27-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-2591. o.] 10. és 11. pontját; a C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-623. o.] 23–28. pontját, valamint a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 44. pontját).
- 46 Nem vitatott tehát az alapügyben, hogy az olyan munkavállaló, mint S. Rogiers, aki – mivel munkáltatója egy bizonyos időn át munkaszerződés keretében alkalmazta, a nemzeti jog által meghatározott szabályok értelmében – jogosult volt szülői szabadságot igénybe venni, érvényesítheti a reorganizációs törvény 101. cikkében meghatározott védelmi átalány-kártérítéshez való jogát a szülői szabadsága kezdetétől fogva. E tekintetben nem releváns azon tény, hogy e jogot ténylegesen csak abban az esetben érvényesítheti az érintett munkavállaló, ha munkáltatója a későbbiekben e munkavállalót jogellenesen elbocsátja a szülői szabadsága idején.
- 47 Következésképpen, amennyiben egy határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződés keretében alkalmazott munkavállalót jogellenesen elbocsátanak az általa igénybe vett részmunkaidős szülői szabadság idején, mint az alapeljárásban szóban forgó esetben, a védelmi átalány-kártérítést – mint amelyet a belga szabályozás is előír – a keretmegállapodás követelményeinek való megfeleléshez e munkavállaló teljes munkaidőben történő foglalkoztatása alapján járó díjazás alapján kell megállapítani.
- 48 A fentiekre tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletét képező keretmegállapodás kitűzött céljainak és 2. szakaszának 6. pontja fényében e keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, hogy a részmunkaidős szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződése munkáltató általi, súlyos vagy megfelelő ok nélküli, egyoldalú felmondása esetén járó védelmi átalány-kártérítés az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazás alapján kerüljön meghatározásra.

A költségekről

- 49 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

Az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, a szülői szabadságról 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontját a keretmegállapodás kitűzött céljainak és 2. szakasza 6. pontjának fényében úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az, hogy a részmunkaidős szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak a határozatlan időre és teljes munkaidőre szóló munkaszerződése munkáltató általi, súlyos vagy megfelelő ok nélküli, egyoldalú felmondása esetén járó védelmi átalány-kártérítés az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazás alapján kerüljön meghatározásra.

Aláírások