

GENERALINĖS ADVOKATĖS
JULIANE KOKOTT IŠVADA,
pateikta 2009 m. gegužės 14 d.¹

I — Įvadas

1. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC². Jis suteikia galimybę patikslinti vaiko priežiūros atostogų išėjusių darbuotojų teisinę padėtį.

3. Prie Direktyvos 96/34 pridėto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų bendrųjų nuostatų 9 punkte teigiama:

„Kadangi šiame bendrajame susitarime yra nustatyti minimalūs tėvystės atostogų, atskiriant jas nuo motinystės atostogų, <...> reikalavimai bei nuostatos, ir kreipiamasi į valstybes nares bei socialinius partnerius dėl šios teisės suteikimo sąlygų ir detalių taikymo taisyklių, atsižvelgiant į konkrečią padėtį kiekvienoje valstybėje narėje, nustatymo.

II — Teisinis pagrindas

<...>“

A — Bendrijos teisė

2. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, įgyvendinamas 1995 m. gruodžio 14 d. Europos socialinių partnerių sudarytas bendrasis susitarimas.

4. Bendrojo susitarimo 1 straipsnyje apibrėžiamos jo paskirtis ir taikymo sritis:

„Šiame susitarime nustatyti minimalūs reikalavimai, kad būtų galima lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis.“

¹ — Originalo kalba: vokiečių.

² — OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285 (toliau – Direktyva 96/34, arba Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų).

5. Bendrojo susitarimo 2 straipsnio „Tėvystės atostogos“ 1 dalyje nustatyta:

„Šio susitarimo 2.2 straipsnyje nurodytiems asmenims [nepažeidžiant 2 straipsnio 2 dalies nuostatų, šio susitarimo nurodytiems asmenims], vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų.“

6. Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 4 dalyje numatyta:

„Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise gauti tėvystės atostogas, valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis.“

7. 2 straipsnio 5 dalyje numatyta:

„Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius.“

8. 2 straipsnio 6 dalyje nustatyta:

„Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus [prasidedant tėvystės atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės] išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką.“

B — *Nacionalinė teisė*

9. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Belgijoje susiklosčiusią teisinę padėtį išdėsto, kaip aprašyta toliau.

10. Direktyva 96/34 Belgijoje buvo perkelta 1997 m. spalio 29 d. Karaliaus dekretu, kuriuo įvestos vaiko priežiūros atostogos.

11. Remiantis Karaliaus dekretu 2 straipsnio 1 dalimi, darbuotojas gali paimti vaiko priežiūros atostogas tokiomis sąlygomis:

— arba sustabdyti darbo sutarties vykdymą trim mėnesiams,

— arba per pusę sumažinti darbo laiką šešiams mėnesiams,

— arba penktadaliu sumažinti darbo laiką 15 mėnesių.

12. Vaiko priežiūros atostogas paėmęs darbuotojas gauna valstybės paramą.

13. Nuostatos dėl vaiko priežiūros atostogų buvo inkorporuotos į galiojantį įstatyminių reglamentavimų dėl profesinės karjeros pertraukos. Sąvoka „profesinės karjeros pertrauka“ Belgijoje apibūdinamos nuostatos, leidžiančios arba laikinai sustabdyti darbą, arba sumažinti darbo apimtį. Didžioji dalis įstatyminių nuostatų šiuo klausimu įtvirtinta 1985 m. sausio 22 d. Pakeitimo įstatymo 5 dalyje.

14. Pagal Pakeitimo įstatymo 101 straipsnio 1 dalį tuo atveju, kai darbo apimtis sumažinama, darbdavys neturi teisės vienašališkai nutraukti darbo santykių, išskyrus atvejus, kad tam yra svarbių priežasčių Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio prasme arba tai pakankamai pagrįsta.

15. Pakeitimo įstatymo 103 straipsnyje nustatyta, kad terminas, prieš kurį darbuotojui, sumažinusiam savo darbo apimtį, turi būti pranešama apie atleidimą iš darbo, tuomet, kai darbdavys vienašališkai nutraukia darbo sutartį, apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties.

16. Pagal Pakeitimo įstatymo 103 straipsnį į šį pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą turi

būti atsižvelgiama ir apskaičiuojant išeitinę kompensaciją Darbo sutarties įstatymo 39 straipsnio prasme.

apskaičiuojama atsižvelgiant į darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę faktiškai gauti tuo momentu, kai jam pranešama apie atleidimą iš darbo.

17. Pakeitimo įstatyme nieko nesakoma apie atlyginimo dydį, kuriuo remiamasi apskaičiuojant išeitinę kompensaciją. Šiuo klausimu taikytina bendroji darbo teisė ir visų pirma Darbo sutarties įstatymo 39 straipsnis.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, šios nuostatos taikytinos ir tuomet, kai darbuotojas susimąžina savo darbo apimtį dėl vaiko priežiūros atostogų.

18. Pagal Darbo sutarties įstatymo 39 straipsnio 1 dalies pirmąją pastraipą neterminuotos darbo sutarties atveju šalis, nutraukianti sutartį be svarbios priežasties arba nesilaikydama įstatyminio pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, turi sumokėti kitai šaliai kompensaciją, kuri atitiktų darbo užmokesčio už pranešimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį arba už likusį tokį laikotarpį dydį.

III — Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

22. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą bei papildomų šalių paaiškinimų matyti tokios faktinės aplinkybės.

19. Tokioje situacijoje, sumažinus darbo apimtį, pranešimo apie atleidimą iš darbo laikotarpis apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties.

23. Ch. Meerts nuo 1992 m. turėjo neterminuotą darbo sutartį su *NV Proost*. Pasinaudodama vaiko priežiūros atostogomis 2002 m. lapkričio 18 d.–2003 m. gegužės 17 d. laikotarpiu ji buvo per pusę susimąžinusi savo darbo apimtį.

20. Tačiau nustatant kompensacijos dydį pagal Darbo sutarties įstatymo 39 straipsnio 1 dalį nėra nukrypstančios nuostatos, todėl išeitinė kompensacija savo darbo apimtį sumažinusi darbuotojui, darbdaviui vienašališkai nutraukiant darbo sutartį, turėtų būti

24. 2003 m. gegužės 8 d., t. y. devynias dienas iki vaiko priežiūros atostogų pabaigos, *NV Proost* dėl ekonominių priežasčių, nesilai-

kydama pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, atleido Ch. Meerts. Šalys nesutaria ne dėl paties atleidimo iš darbo, o tik dėl mokėtinos išieitinės kompensacijos, kurios dydis buvo apskaičiuotas remiantis per vaiko priežiūros atostogų laikotarpį jos gautu atlyginimu už ne visą darbo dieną. Tačiau Ch. Meerts laikėsi nuomonės, kad išieitinė kompensacija turi būti apskaičiuota pagal visą atlyginimą, kurį ji gavo prieš išeidama vaiko priežiūros atostogų ir būtų gavusi joms pasibaigus.

25. Dėl to Ch. Meerts pateikė ieškinį dėl didesnės išieitinės kompensacijos *Arbeidsrechtbank Turnhout* (Tiurnhauto pirmosios instancijos darbo teismas). Šis ieškinys buvo atmestas. Dėl šio sprendimo pateiktas apeliacinis skundas *Arbeidshof Antwerpen* (Antverpeno darbo teismas) taip pat nebuvo sėkmingas. Šio teismo sprendimą Ch. Meerts dar kartą apskundė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

26. Šalys nesutaria dėl klausimo, ar Ch. Meerts turi teisę gauti išieitinę kompensaciją, kurios dydis būtų apskaičiuotas pagal darbo užmokestį už ne visą darbo laiką, kurį ji gavo per sumažintos darbo apimties per vaiko priežiūros atostogas laikotarpį, ar pagal visą darbo užmokestį, kurį ji turėjo teisę gauti prieš išeidama vaiko priežiūros atostogų.

IV — Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

27. 2008 m. vasario 25 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2008 m. kovo 17 d., *Hof van Cassatie* sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 4, 5, 6 ir 7 dalys turi būti aiškinamos taip, kad, darbdaviui vienašališkai nutraukiant darbo sutartį be svarbių priežasčių arba nesilaikant įstatyminio pranešimo apie atleidimą iš darbo termino tuomet, kai darbuotojas naudojasi sutrumpinto darbo laiko nuostata, jam mokėtina išieitinė kompensacija nustatoma pagal bazinį darbo užmokestį, kuris apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties, išeidamas vaiko priežiūros atostogų Bendrojo susitarimo 1 straipsnio 3 dalies a punkto prasme?“

28. Teisingumo Teisme rašytines ir žodines pastabas, be Ch. Meerts ir *NV Proost*, pateikė Belgijos, Prancūzijos ir Graikijos vyriausybės bei Europos Bendrijų Komisija.

V — Vertinimas

faktinės ir teisinės informacijos, kad galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus⁵.

A — Prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumai

29. Komisija mano, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą nepriimtinas. Jame apsiribojama tuo, kad perteikiami kasacinio skundo pagrindai, pakankamai aiškiai neišreiškiant, kodėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano esant reikalinga išaiškinti Bendrąjį susitarimą.

30. Iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos išplaukia, kad prejudicinio sprendimo reikalingumo vertinimas yra vien nacionalinio teismo užduotis, ir Teisingumo Teismas iš principo privalo priimti sprendimą dėl jam pateiktų klausimų, jeigu jie susiję su Bendrijos teisės išaiškinimu³. Apskritai galioja nacionalinių teismų prašymų priimti prejudicinį sprendimą reikšmingumo prezumpcija, kurią galima paneigti tik išimtiniais atvejais, kai prašomas Bendrijos teisės aiškinimas akivaizdžiai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais arba dalyku⁴. Priimti sprendimą dėl prejudicinio klausimo galima atsisakyti ir tuomet, jei Teisingumo Teismas neturi

31. Šiuo atveju negali būti kalbos apie akivaizdų *Hof van Cassatie* prejudicinio klausimo nereikšmingumą. Direktyvoje 96/34 nustatytos minimalios darbuotojų teisės dėl vaiko priežiūros atostogų, kurios gali būti reikšmingos pagrindinėje byloje apskaičiuojant išėtinę kompensaciją vaiko priežiūros atostogose esančiai darbuotojai. Be to, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą galima kildinti pakankamai faktinių bei teisinių aplinkybių, kurios reikalingos naudingai atsakyti į prejudicinį klausimą.

32. Taigi prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

B — Prejudicinio klausimo vertinimas iš esmės

33. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kreipėsi dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 4, 5, 6 ir 7 dalių išaiškinimo nacionalinių nuostatų dėl išėtinės kompensacijos atleidimo iš darbo nesilaikant pranešimo termino kontekste.

3 — 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimas *Bosman* (C-415/93, Rink. p. I-4921, 59 punktas); 2007 m. liepos 18 d. Sprendimas *Lucchini* (C-119/05, Rink. p. I-6199, 43 punktas) ir 2008 m. balandžio 17 d. Sprendimas *Quelle* (C-404/06, Rink. p. I-2685, 19 punktas).

4 — 2007 m. birželio 28 d. Sprendimas *Dell'Orto* (C-467/05, Rink. p. I-5557, 40 punktas); 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimas *Gouvernement de la Communauté française ir gouvernement wallon* (C-212/06, Rink. p. I-1683, 29 punktas); be to, dėl sprendimo reikšmingumo prezumpcijos žr., be kita ko, 2007 m. spalio 4 d. Sprendimą *Rampion ir Godard* (C-429/05, Rink. p. I-8017, 23 punktas).

5 — Nusistovėjusi teismo praktika; vietoj daugelio sprendimų žr. 2006 m. sausio 10 d. Sprendimą *IATA ir ELFAA* (C-344/04, Rink. p. I-403, 24 punktas); 2008 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Eckelkamp* (C-11/07, Rink. p. I-6845, 27 ir 28 punktai) ir 2008 m. gruodžio 16 d. Sprendimą *Michaniki* (C-213/07, Rink. p. I-9999, 32–34 punktai).

34. Reikia pritarti Komisijai, kad šioje byloje iš esmės kalbama apie Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 6 dalies išaiškinimą. Likusios 2 straipsnio dalys nėra tiesiogiai reikšmingos.

35. Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo, jiems pasinaudojus teise gauti tėvystės atostogas arba pasinaudojus jomis. Taigi ši nuostata susijusi su pačiu atleidimu, o ne tiesiogiai su atleidimo pasekmėmis. Tačiau, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateikta informacija, šalys nesutaria vien dėl kaip atleidimo iš darbo pasekmė mokėtinos išieitinės kompensacijos. Pasakytina, kad 2 straipsnio 4 dalis gali bet kuriuo atveju netiesiogiai reikšminga aiškinant 2 straipsnio 6 dalį.

36. Iš Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 5 dalies taip pat negalima daryti tiesioginių išvadų dėl išieitinės kompensacijos dydžio per vaiko priežiūros atostogas įvykusio atleidimo iš darbo atveju. Ši nuostata reglamentuoja tik darbo santykio organizavimą darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų. Taigi ji suponuoja, kad darbo santykis bus tęsiamas, o šiuo atveju reikia įvertinti atleidimo iš darbo pasekmę.

37. Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 7 dalis, kurioje numatyta, kad valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą tėvystės

atostogų laikotarpiu, taip pat gali būti netiesiogiai įtraukta į nacionalinio išieitinės kompensacijos reglamentavimo vertinimą.

38. Taigi toliau reikės iširti, kuomet nuostata dėl išieitinės kompensacijos dydžio gali turėti neigiamos įtakos darbuotojo įgytomis teisėmis 2 straipsnio 6 dalies prasme. Nes šioje nuostatoje numatyta, kad prasidedant tėvystės atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos.

1. Saugoma teisinė padėtis

39. Pagal Belgijos teisę pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas, kurio privalo laikytis darbdavys, priklauso nuo darbuotojo darbo įmonėje trukmės. Kuo ilgesnė darbo įmonės trukmė, tuo ilgesnis ir pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas. Taip darbuotojo „įgytam“ pranešimo apie atleidimą iš darbo terminui neabejotinai taikoma 2 straipsnio 6 dalies apsauga. Todėl jeigu atleidimo iš darbo momentu darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose, jo darbo santykiams turi būti taikomas toks pats atleidimo iš darbo terminas, koks būtų galiojęs iki jo išėjimo vaiko priežiūros atostogų.

40. Pagal Belgijos teisę pranešimo apie atleidimą iš darbo terminas turi įtakos ir atleidimo iš darbo nesilaikant pranešimo apie atleidimą

iš darbo termino atveju darbuotojui mokėtinos išieitinės kompensacijos dydžiui. Ji apskaičiuojama pagal per pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą mokėtino atlyginimo dydį. Šitaip darbuotojo per darbo įmonėje trukmę „įgytas“ pranešimo apie atleidimą terminas turi įtakos jo išieitinės kompensacijos dydžiui. Šis darbo įmonėje laiko susiejimas su išieitinės kompensacijos dydžiu atleidimo iš darbo nesilaikant pranešimo apie atleidimo terminą atveju lemia, kad, kalbant apie darbuotojo teisę į išieitinę kompensaciją, reikia turėti omenyje „įgytą teisę“ 2 straipsnio 6 dalies prasme⁶.

41. Tačiau kyla klausimas, koks tikslus šios „įgytos (darbuotojo) teisės“ turinys. Galimos dvi aiškinimo alternatyvos.

42. Viena vertus, „įgytąja teise“ galima laikyti darbuotojo teisinę padėtį kartu su jos ekonomine verte prieš išeinant vaiko priežiūros atostogų. Tuomet atleidimo iš darbo per vaiko priežiūros atostogų laikotarpį atveju išieitinė kompensacija negalėtų būti mažesnė nei atleidimas iš darbo paskutinį dieną prieš vaiko priežiūros atostogas. Taip yra todėl, kad teisę į tokio dydžio išieitinę kompensaciją

darbuotojas buvo įgijęs prieš išeidamas vaiko priežiūros atostogų. Laikantis tokio požiūrio, 2 straipsnio 6 dalis draudžia atleidimo iš darbo per vaiko priežiūros atostogas atveju mokėti mažesnę išieitinę kompensaciją.

43. Kita vertus, galimas ir toks „įgytos teisės“ supratimas, kuris orientuotas į konkretų atlyginimo netekimą. Jeigu išieitinė kompensacija siekiama vien kompensuoti tai, kad iš darbo atleidžiama nesilaikant pranešimo apie atleidimą iš darbo termino, įgyta teise būtų galima laikyti vien tai, kad sumokant išieitinę kompensaciją darbuotojui turi būti sudarytos tokios pačios sąlygos, kokias jis būtų turėjęs atleidimo laikantis pranešimo termino atveju. Tuomet 2 straipsnio 6 dalis draustų vien tai, kad atleidimo iš darbo nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino per vaiko priežiūros atostogas atveju išieitinė kompensacija būtų mažesnė nei šiaip per pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą gaunamas atlyginimas. Aplinkybė, kad išieitinė kompensacija numatyta tam atvejui, kai iš darbo atleidžiama nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino, ir jos dydis priklauso nuo gaunamo atlyginimo, galėtų liudyti, kad ja siekiama kompensuoti pranešimo atleidimo iš darbo termino nebuvimą.

6 — Dėl to nagrinėjamos faktinės aplinkybės skiriasi nuo bylos *Lewen*, kurioje Teisingumo Teismas jau yra pareiškęs nuomonę dėl Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 6 dalies. Toje byloje nagrinėtos premijos buvo vien savanoriški darbdavio mokėjimai ir todėl tai nebuvo darbuotojo įgyta teisė; žr. 1999 m. spalio 21 d. Sprendimą *Lewen* (C-333/97, Rink. p. I-07243, 32 punktas).

44. Prieš detaliau aptariant šias dvi aiškinimo alternatyvas pirmiausia, pasitelkus pagrindinės bylos pavyzdį, bus sukonkretintos jų pasekmės.

45. Vadovaujantis į darbuotojo statusą prieš vaiko priežiūros atostogas orientuotu požiūriu, Ch. Meerts kaip išeitinė kompensacija priklausytų mažų mažiausiai tokia suma, kokią ji būtų gavusi, jeigu būtų buvusi atleista iš darbo nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino paskutinę dieną prieš vaiko priežiūros atostogas. Taigi tai, jog atleidimo iš darbo momentu ji dėl vaiko priežiūros atostogų gavo atlyginimą tik už darbą ne visą darbo dieną, neturi įtakos jos išeitinei kompensacijai. Ji ir toliau būtų apskaičiuojama pagal prieš tai gautą atlyginimą už visą darbo dieną.

46. Jeigu būtų vadovaujama su konkrečiu atlyginimo praradimu susieta „įgytos teisės“ samprata, 2 straipsnio 6 dalimi saugoma išeitinė kompensacija būtų apskaičiuojama kiek sudėtingiau. Ch. Meerts kaip išeitinę kompensaciją turėtų gauti sumą, kurią kaip atlyginimą būtų gavusi per pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą, jeigu būtų buvusi atleista jo laikantis. Taigi tai pranešimo apie atleidimo iš darbo termino daliai, kuri patenka į vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, išeitinė kompensacija būtų apskaičiuojama pagal atlyginimą už darbą ne visą darbo dieną. Iš karto po to einančiai pranešimo apie atleidimą iš darbo termino daliai, patenkančiai į laikotarpį po vaiko priežiūros atostogų pabaigos ir sugrįžimo prie darbo visą darbo dieną, reikėtų vadovautis visu atlyginimu. Todėl, kadangi Ch. Meerts buvo atleista iš darbo likus devynioms dienoms iki jos vaiko priežiūros atostogų pabaigos, jai mokėtina išeitinė kompensacija už šias devynias dienas atitiktų atlyginimą už darbą ne visą darbo dieną, o likusiai pranešimo apie atleidimą iš darbo termino daliai – visą atlyginimą.

47. Taigi ekonominiu požiūriu pagrindinėje byloje tarp dviejų aiškinimo variantų didelis skirtumas nesusidarytų. Tačiau kuo anksčiau per vaiko priežiūros atostogas atleidžiama iš darbo nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino, tuo didesnis abiejų aiškinimo variantų rezultatų skirtumas.

48. Darant tarpinę išvadą, jau šioje vietoje galima konstatuoti, kad taikant tokį reglamentavimą, koks nagrinėjamas, apskaičiuojant išeitinės kompensacijos dydį bet kuriuo atveju negalima vadovautis vien per vaiko priežiūros atostogas gaunamu atlyginimu už darbą ne visą darbo dieną. Taip yra todėl, kad šitaip vadovaujantis abiem aiškinimo alternatyvomis būtų įsikišama į įgytą teisę.

49. Belgijos vyriausybė gina išeitinės kompensacijos apskaičiavimą remiantis vien atlyginimu už darbą ne visą darbo dieną, darydama nuorodą į tai, kad pagal Belgijos teisę darbuotojo, kuris dėl vaiko priežiūros atostogų sutrumpina savo darbo laiką, darbo santykiai vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu virsta darbo ne visą dieną darbo santykiais. Teisinga, kad Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 7 dalis patvirtina, jog valstybės narės gali apibrėžti darbo santykių vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu statusą. Tačiau iš darbo santykių statuso negalima priešingai nei aiškiai numatyta 2 straipsnio 6 dalyje kildinti darbuotojų įgytų teisių apribojimo.

2. Aiškinimo alternatyvų aptarimas

50. Į konkretų atlyginimo praradimą orientuoto 2 straipsnio 6 dalies supratimo naudai pirmiausia byloja tai, kad taip išvengiama vaiko priežiūros atostogų išėjusių darbuotojų, kurie atleidžiami nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino, privilegijavimo, palyginti su vaiko priežiūros atostogų išėjusiais darbuotojais, kurie atleidžiami laikantis pranešimo termino. Jeigu išėtinė kompensacija būtų skirta vien kompensuoti tai, jog atleidžiama nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino, būtų galima argumentuoti, kad, laikantis nuoseklumo, darbuotojui turi būti sukurtos tik tokios finansinės sąlygos, tarsi pranešimo apie atleidimą iš darbo termino būtų buvę laikytasi. Jeigu išėtinė kompensacija siekiama ir kitų tikslų, vienodas traktavimas, palyginti su laikantis pranešimo termino atleistu darbuotoju, automatiškai nebūtų privalomas.

51. Tai, ar išėtinė kompensacija pagal Belgijos teisę iš tikrųjų siekiama tik kompensuoti atleidimą iš darbo nesilaikant pranešimo termino, ką per teismo posėdį ginčijo ieškovė pagrindinėje byloje, yra nacionalinės teisės klausimas, kurį galutinai turi nagrinėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

52. Tačiau, mano nuomone, ir šiaip pirmenybė teiktina ekonominiam požiūriui, kai konkrečiu atveju apskaičiuojant išėtinę kompensaciją vadovaujamosi iki vaiko priežiūros atostogų gautu atlyginimu. Vien toks normos suvokimas veiksmingai užtikrina, kad bus pasiektas 2 straipsnio 6 dalimi siekiamas tikslas apsaugoti vaiko priežiūros atostogomis pasinaudojusius darbuotojus.

53. Bendrojo susitarimo tikslas ir paskirtis, kaip matyti iš jo preambulės, – pagerinti darbo ir šeiminio gyvenimo derinimą bei skatinti vyrų ir moterų lygias galimybes bei vienodą požiūrį į juos. Jame taip pat daroma nuoroda į Bendrijos pagrindinių socialinių teisių chartiją, kurios 16 punkte nustatyta, jog būtina sukurti priemones, leidžiančias vyrams ir moterims suderinti savo profesines pareigas su pareigomis šeimai.

54. Aplinkybė, kad darbuotojas gautų mažesnę išėtinę kompensaciją per vaiko priežiūros atostogas nei jam priklausytų iki

tokių atostogų pradžios, galėtų sulaukyti darbuotojus nuo pasinaudojimo vaiko priežiūros atostogomis. Tai prieštarautų pirma aprašytam Bendrojo susitarimo tikslui, nes galimybė paimti vaiko priežiūros atostogas suteikia palankesnes sąlygas suderinti profesinę ir šeiminių gyvenimą.

negali gauti naudos iš to, kad atleistas darbuotojas atleidimo iš darbo momentu yra paėmęs vaiko priežiūros atostogas. Veikiau atleidimo iš darbo nesilaikant pranešimo apie atleidimą termino atveju darbdavys, neatsižvelgiant į tai, ar atitinkamas darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose, turi sumokėti vienodo dydžio išeitinę kompensaciją.

55. Ekonominis suvokimas užtikrina Bendrojo susitarimo prasmę ir tikslą. Viena vertus, darbuotojas dėl vaiko priežiūros atostogų neatsiduria blogesnėje padėtyje, o kita vertus, dėl to vaiko priežiūros atostogų išėjusio darbuotojo atleidimas darbdaviui ekonomiškai nėra patrauklesnis nei kito darbuotojo atleidimas. Todėl darbuotojas, pasinaudojęs vaiko priežiūros atostogomis, neturi nuogąstauti dėl savo darbo vietos išlaikymo. Atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamą pagrindinę bylą, neatrodo mažai tikėtina, kad darbdavys „laiku“, kelias dienas iki vaiko priežiūros atostogų pabaigos, atleido darbuotoją nesilaikydamas pranešimo termino, nes taip matė ekonominę naudą, palyginti su atleidimu pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms arba su kito darbuotojo atleidimu.

C — Tarpinė išvada

57. Taigi direktyva draudžia tokį nacionalinį reglamentavimą, pagal kurį išeitinė kompensacija priklauso vien nuo atleidimo iš darbo momentu dėl vaiko priežiūros atostogų sumažinto atlyginimo už ne visą darbo dieną.

D — Išvados pagrindinei bylai

56. Toks normos supratimas taip pat nelemia pernelyg didelės naštos darbdaviui, nes jis

58. Kokios išvados iš šio konstatavimo darytinos pagrindinei bylai, turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

59. Vis dėlto šiuo atžvilgiu primintina, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką pati direktyva negali nustatyti pareigų privačiam asmeniui ir dėl to ja savaime prieš jį negalima remtis. Todėl net jei direktyvos nuostatos, kuriomis siekiama asmenims suteikti teisių ar nustatyti įpareigojimus, yra pakankamai aiškios, tikslios ir besąlygiškos, jos iš esmės negali būti taikomos bylose, kur šalys yra privatūs asmenys⁷. Todėl tiesiogiai iš direktyvos negali būti kildinama darbdavio pareiga sumokėti didesnę išeitinę kompensaciją. Tačiau nacionalinė teisė turi būti aiškinama kuo labiau atsižvelgiant į Bendrijos teisę⁸. Nacionalinės teisės aiškinimui atsižvelgiant į Bendrijos teisę nekludo tai, kad jis gali būti nepalankus privačiam asmeniui⁹. Pavyzdžiui, pripažinta, kad pareiga aiškinti nacionalinę teisę laikantis direktyvos galioja ir horizontaliuose teisiniuose santykiuose, kur neišvengiamai netiesiogiai įpareigojami privatūs asmenys¹⁰.

60. Bendrijos teisę atitinkančio aiškinimo principas reikalauja, kad nacionaliniai

- 7 — 1986 m. vasario 26 d. Sprendimas *Marshall* (152/84, Rink. p. 723, 48 punktas); 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 20 punktas); 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01 iki C-403/01, Rink. p. I-8835, 108 ir 109 punktai) ir 2007 m. birželio 7 d. Sprendimas *Carp* (C-80/06, Rink. p. I-4473, 20 punktas). Šiuo atžvilgiu neaiškus 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimas *Mangold* (C-144/04, Rink. p. I-9981, 74–77 punktai).
- 8 — Dėl nacionalinių teisių pareigos aiškinti vidaus teisę laikantis direktyvos žr. nusistovėjusią teismo praktiką ir visų pirma 1984 m. balandžio 10 d. Sprendimą *von Colson ir Kamann* (14/83, Rink. p. 1891, 26 punktas); sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (minėtas 7 išnašoje, 113–119 punktai) su ten nurodyta teismo praktika) bei 2006 m. liepos 4 d. Sprendimą *Adeneler ir kt.* (C-212/04, Rink. p. I-6057, 108, 109 ir 111 punktai).
- 9 — Žr. 2007 m. vasario 8 d. mano išvadą byloje *Kofoed* (C-321/05, Rink. p. I-05795, 65 punktas) ir nurodytą teismų praktiką.
- 10 — Žr. 1990 m. lapkričio 3 d. Sprendimą *Marleasing* (C-106/89, Rink. p. I-4135, 6 ir 8 punktai) ir sprendimą *Faccini Dori* (minėtas 7 išnašoje, 20, 25 ir 26 punktai).

teismai, atsižvelgdami į visą nacionalinę teisę bei pasinaudodami visais joje pripažintais aiškinimo metodais, pagal savo kompetenciją padarytų viską, kad užtikrintų visišką atitinkamos direktyvos veiksmingumą bei priimtų ja siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą¹¹.

61. Vis dėlto nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant atitinkamas vidaus teisės normas atsižvelgti į direktyvos turinį riboja bendrieji teisės principai, ypač teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principai, ir ji negali pagrįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem*.¹²

62. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pasiūlytąjį direktyvos aiškinimą galima įgyvendinti pagal nacionalinę teisę.

- 11 — Žr. sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (minėtas 7 išnašoje išnašoje, 115 ir paskesni punktai); sprendimą *Adeneler ir kt.* (minėtas 8 išnašoje, 111 punktas); 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Impact* (C-268/06, Rink. p. I-02483, 101 punktas) ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimą *Angelidaki ir kt.* (C-378/07, Rink. p. I-3071, 200 punktas).
- 12 — Žr. 1987 m. spalio 8 d. Sprendimą *Kolpinghuis* (80/86, Rink. p. 3969, 13 punktas); sprendimus *Adeneler ir kt.* (minėtas 8 išnašoje, 110 punktas) ir *Impact* (minėtas 11 išnašoje, 100 punktas).

VI — Išvada

63. Atsižvelgdama į išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui į *Hof van Cassatie* prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip:

1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB priede esančio Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalis turi būti aiškinama taip, kad darbdaviui vienašališkai nutraukiant darbo sutartį nesant svarbių priežasčių arba nesilaikant įstatyme numatyto pranešimo apie atleidimą iš darbo laikotarpio tuo momentu, kai darbuotojas naudojasi sumažintos darbo trukmės nuostata, darbuotojui mokėtina išeitinė kompensacija priklauso nuo pagrindinio atlyginimo, kuris apskaičiuojamas taip, tarsi darbuotojas nebūtų sumažinęs savo darbo apimties dėl vaiko priežiūros atostogų.