



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 27 lutego 2014 r.\*

Polityka społeczna — Dyrektywa 96/34/WE — Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego — Klauzule 1 i 2.4 — Urlop rodzicielski w niepełnym wymiarze — Zwolnienie pracownika bez ważnego lub wystarczającego powodu — Ryczałtowe odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony w związku ze skorzystaniem z urlopu rodzicielskiego — Podstawa obliczania odszkodowania

W sprawie C-588/12

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez arbeidshof te Antwerpen (Belgia) postanowieniem z dnia 10 grudnia 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 grudnia 2012 r., w postępowaniu:

**Lyreco Belgium NV**

przeciwko

**Sophie Rogiers,**

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: M. Ilešič, prezes izby, C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (sprawozdawca), C. Toader i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Jääskinen,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Lyreco Belgium NV przez E. Lievensa, advocaat,
- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs i L. Van den Broeck, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Gheorghiu i M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

\* Język postępowania: niderlandzki.

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 1 i 2.4 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. L 145, s. 4 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 285), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 263) (zwanej dalej „dyrektywą 96/34”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Lyreco Belgium NV (zwaną dalej „spółką Lyreco”) a S. Rogiers w przedmiocie obliczenia ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony, należnego S. Rogiers z powodu niezgodnego z prawem zwolnienia jej z pracy przed zakończeniem odbywania przez nią urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Akapit pierwszy preambuły porozumienia ramowego stanowi, co następuje:  
„Poniższe porozumienie ramowe stanowi przedsięwzięcie [zobowiązanie] podjęte przez [Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)] dla ustalenia minimalnych wymagań dotyczących urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego od pracy uzasadnionego działaniem siły wyższej jako ważnego środka służącego pogodzeniu pracy i życia rodzinnego oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn”.
- 4 Zgodnie z pkt 4–6 przesłanek ogólnych tego porozumienia ramowego:  
„4. Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników [przyjęta na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r.] stanowi w pkt 16 dotyczącym równego traktowania, że powinny zostać określone środki umożliwiające mężczyznom i kobietom pogodzenie ich obowiązków pracowniczych i rodzinnych;  
5. uchwała Rady z dnia 6 grudnia 1994 r. uznaje, że efektywna polityka równych szans zakłada istnienie zintegrowanej, ogólnej strategii umożliwiającej lepszą organizację czasu pracy, większą elastyczność czasu pracy i łatwiejszy powrót do życia zawodowego oraz dostrzega ważną rolę partnerów społecznych w tym zakresie oraz w proponowaniu zarówno mężczyznom, jak i kobietom możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi;  
6. środki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników”.
- 5 Klauzula 1 wspomnianego porozumienia ramowego przewiduje:  
„1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi, przeznaczone do ułatwienia pogodzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców.

2. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim”.
6. Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Urlop rodzicielski”, ma następujące brzmienie:
- „1. Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich i/lub partnerów społecznych.
- [...]
3. W zakresie, w którym przestrzegane są minimalne wymagania niniejszego porozumienia, warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o niego są określone przez przepisy prawa i/lub układy zbiorowe pracy w państwach członkowskich. Państwa członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy [partnerzy społeczni] mogą w szczególności:
- a) zdecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie »systemu kredytu czasowego«;
- b) uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego w zależności od kwalifikującego okresu zatrudnienia i/lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku;
- [...]
4. W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy [partnerzy społeczni] wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się [o urlop rodzicielski] lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.
5. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na to samo miejsce pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub [ze] stosunkiem zatrudnienia.
6. Uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub praktyki.
- [...]”.

#### *Prawo belgijskie*

7. W Belgii transpozycja dyrektywy 96/34 w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym została dokonana przez koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (dekret królewski w sprawie wprowadzenia prawa do urlopu rodzicielskiego w ramach przerwy w karierze zawodowej) z dnia 29 października 1997 r. (*Belgisch Staatsblad* z dnia 7 listopada 1997 r., s. 29930), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym (zwany dalej „dekretem królewskim z 1997 r.”), oraz na mocy określonych przepisów rozdziału IV sekcji 5, zatytułowanej „Przerwa

w karierze zawodowej”, herstelwet houdende sociale bepalingen (prawa naprawczego zawierającego przepisy społeczne) z dnia 22 stycznia 1985 r. (*Belgisch Staatsblad* z dnia 24 stycznia 1985 r., s. 6999; zwanego dalej „prawem naprawczym”).

- 8 Na mocy art. 2 ust. 1 dekretu królewskiego z 1997 r. w związku z art. 100 i 102 prawa naprawczego pracownik jest uprawniony do korzystania z urlopu rodzicielskiego na następujących zasadach:
  - albo poprzez zawieszenie wykonywania umowy o pracę przez okres trzech miesięcy (art. 100 prawa naprawczego);
  - albo poprzez świadczenie pracy w zmniejszonym o połowę wymiarze czasu pracy przez okres sześciu miesięcy, albo poprzez świadczenie pracy w zmniejszonym o jedną piątą wymiarze czasu pracy przez okres piętnastu miesięcy, jeśli zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 102 prawa naprawczego).
- 9 Artykuł 6 ust. 1 dekretu królewskiego z 1997 r. przewiduje, że pracownik pragnący skorzystać z urlopu rodzicielskiego jest zobowiązany powiadomić o tym swojego pracodawcę minimum dwa miesiące i maksimum trzy miesiące przed planowanym urlopem. Termin ten może zostać skrócony za porozumieniem stron.
- 10 Na podstawie art. 4 dekretu królewskiego z 1997 r. pracownik może domagać się przyznania urlopu rodzicielskiego, wyłącznie jeżeli w okresie piętnastu miesięcy poprzedzających pisemne powiadomienie pracodawcy był związany z tym pracodawcą umową o pracę przez okres minimum dwunastu miesięcy.
- 11 Artykuł 101 prawa naprawczego ustanawia system ochrony przed zwolnieniami, który ma zastosowanie między innymi do osób przebywających na urlopie rodzicielskim. Artykuł ten brzmi następująco:

„W przypadku zawieszenia wykonywania umowy o pracę [...] lub w przypadku zmniejszenia wymiaru świadczonej pracy na podstawie art. 102 ust. 1 [...] pracodawca nie może dokonać żadnej czynności, która miałaby na celu jednostronne zakończenie stosunku pracy, chyba że istnieje ku temu ważny powód w rozumieniu art. 35 wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (ustawy w sprawie umów o pracę) z dnia 3 lipca 1978 r. (*Belgisch Staatsblad* z dnia 22 sierpnia 1978 r., s. 9277, zwanej dalej »ustawą z 1978 r.«) albo wystarczający powód.

[...]

Za wystarczający należy uważać powód uznany przez sąd, którego charakter i źródło nie mają związku z zawieszeniem, o którym mowa w art. 100 i 100a, ani ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 102 i 102a.

[...]

Pracodawca, który wbrew przepisom akapitu pierwszego rozwiązuje umowę o pracę bez ważnego lub wystarczającego powodu, zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi ryczałtowego odszkodowania [z tytułu naruszenia ochrony] równego sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu, niezależnie od odszkodowań należnych pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę”.

- 12 Z akt sprawy wynika, że te ostatnie odszkodowania obejmują w szczególności „odszkodowanie za zwolnienie bez zachowania okresu wypowiedzenia”, przewidziane w art. 39 ustawy z 1978 r. Przepis ten stanowi w szczególności:

„W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony strona, która rozwiązuje umowę bez ważnego powodu lub bez zachowania okresu wypowiedzenia określonego w art. 59, 82, 83, 84 i 115 [ustawy z 1978 r.], jest zobowiązana zapłacić drugiej stronie odszkodowanie, które odpowiada wysokości bieżącego wynagrodzenia bądź za okres wypowiedzenia, bądź za czas pozostały do upływu tego okresu.

[...]

Odszkodowanie za urlop obejmuje nie tylko bieżące wynagrodzenie, ale również korzyści nabyte na mocy umowy”.

- 13 Zgodnie z art. 103 prawa naprawczego:

„W przypadku jednostronnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę okres wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który zmniejszył wymiar świadczonej przez siebie pracy zgodnie z art. 102 (i art. 102a), zostaje obliczony tak, jakby pracownik nie zmniejszył wymiaru świadczonej przez siebie pracy. Ten okres wypowiedzenia należy również uwzględnić przy ustalaniu odszkodowania [z tytułu zwolnienia], o którym mowa w art. 39 ustawy [z 1978 r.]”.

- 14 Z akt sprawy wynika również, że w następstwie wyroku Trybunału z dnia 22 października 2009 r. w sprawie C-116/08 Meerts, Zb.Orz. s. I-10063, art. 105 ust. 3 prawa naprawczego został zmieniony i ma obecnie następujące brzmienie:

„W przypadku rozwiązania umowy o pracę w okresie zmniejszenia wymiaru świadczonej pracy w ramach urlopu rodzicielskiego odbywanego na podstawie niniejszej sekcji przez »bieżące wynagrodzenie« w rozumieniu art. 39 ustawy [z 1978 r.] należy rozumieć wynagrodzenie, do którego pracownik byłby uprawniony na podstawie umowy o pracę, gdyby nie skorzystał ze zmniejszenia wymiaru świadczonej przez siebie pracy”.

- 15 Zgodnie z informacjami dostarczonymi przez sąd odsyłający „przepisy regulujące [ryczałtowe] odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony” nie zostały poddane żadnej nowelizacji.

### **Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne**

- 16 Sophie Rogiers od dnia 3 stycznia 2005 r. była zatrudniona przez spółkę Lyreco w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 17 W okresie od dnia 9 stycznia do dnia 26 kwietnia 2009 r. wykonywanie powyższej umowy było całkowicie zawieszona z powodu korzystania przez S. Rogiers z urlopu macierzyńskiego.
- 18 Począwszy od dnia 27 kwietnia 2009 r., S. Rogiers miała podjąć pracę na pół etatu w ramach urlopu rodzicielskiego, który został jej przyznany na okres czterech miesięcy.
- 19 Listem poleconym z dnia 27 kwietnia 2009 r. spółka Lyreco rozwiązała umowę o pracę S. Rogiers z zachowaniem pięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia rozpoczynającego swój bieg w dniu 1 maja 2009 r. Zgodnie z postanowieniem odsyłającym umowa o pracę S. Rogiers ustała w dniu 31 sierpnia 2009 r.

- 20 Sophie Rogiers zaskarżyła to zwolnienie do arbeidsrechtbank te Antwerpen (sądu pracy w Antwerpii), kwestionując przedstawione przez spółkę Lyreco powody zwolnienia, sprowadzające się w istocie do, po pierwsze, niemożliwości dalszego zatrudniania jej z powodu braku pracy, i po drugie, odmowy zajęcia przez nią innego stanowiska proponowanego jej w związku z likwidacją stanowiska „Recruitment Manager”, które zajmowała przed skorzystaniem z urlopu rodzicielskiego.
- 21 Orzeczeniem z dnia 21 września 2011 r. rzeczony sąd nakazał spółce Lyreco zapłatę ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 101 prawa naprawczego, za jednostronne rozwiązanie umowy o pracę S. Rogiers bez ważnego lub wystarczającego powodu w okresie przebywania przez nią na urlopie rodzicielskim. W myśl tego orzeczenia wysokość powyższego odszkodowania należało obliczyć na podstawie wynagrodzenia wypłacanego S. Rogiers w dacie jej zwolnienia, a mianowicie w dniu 27 kwietnia 2009 r., czyli wynagrodzenia odpowiadającego świadczeniu pracy w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, w którym to trybie S. Rogiers pracowała z powodu odbywanego urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze.
- 22 W dniu 14 grudnia 2011 r. spółka Lyreco wniosła od tego orzeczenia apelację do arbeidshof te Antwerpen (apelacyjnego sądu pracy w Antwerpii). Od tego samego orzeczenia S. Rogiers wniosła apelację wzajemną, domagając się, by wysokość ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony zasądzonego na jej rzecz od spółki Lyreco była obliczana na podstawie wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 23 Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2012 r. arbeidshof te Antwerpen potwierdził, że S. Rogiers została zwolniona bez ważnego lub wystarczającego powodu w okresie odbywania przez nią urlopu rodzicielskiego oraz że w konsekwencji miała ona prawo do ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
- 24 Wspomniany sąd przychylił się ponadto do uwag zawartych w opinii przedłożonej mu przez prokuraturę, która zakwalifikowała jako „absurdalny” system obliczania należnego S. Rogiers odszkodowania zastosowany w orzeczeniu z dnia 21 września 2011 r., ponieważ zgodnie z zaprezentowaną w nim logiką skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze czasu, jako że skutkuje zmniejszeniem świadczenia pracy o 100%, prowadziłoby do obliczania ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony na podstawie wynagrodzenia wynoszącego zero, co nie ma żadnego sensu. W rezultacie sąd ten uważa, że względy przyjęte w ww. wyroku w sprawie Meerts w odniesieniu do odszkodowania za zwolnienie bez zachowania okresu wypowiedzenia przewidzianego w art. 39 ustawy z 1978 r. niekoniecznie muszą mieć zastosowanie do ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony będącego przedmiotem rozpoznawanego przez niego sporu.
- 25 W tych okolicznościach arbeidshof te Antwerpen postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:
- „Czy przepisy klauzuli 1 i 2.4 [porozumienia ramowego] stoją na przeszkodzie temu, aby [ryczałtowe] odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony, należne pracownikowi związanemu ze swoim pracodawcą umową o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, którego umowa o pracę została jednostronnie rozwiązana przez pracodawcę bez ważnego lub wystarczającego powodu w okresie zmniejszenia wymiaru świadczonej pracy z powodu skorzystania z urlopu rodzicielskiego o 20%, względnie o 50%, było obliczane stosownie do wynagrodzenia należnego w tymże okresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, z zastrzeżeniem, że pracownik ten, gdyby zmniejszył wymiar świadczonej przez siebie pracy o 100%, byłby uprawniony do odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony w wysokości wielokrotności wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy?”.
- 26 W odpowiedzi na wniosek o udzielenie wyjaśnień skierowany przez Trybunał do arbeidshof te Antwerpen na podstawie art. 101 regulaminu postępowania ten ostatni sąd uściślił, że wyrok Cour de cassation (sądu kasacyjnego) z dnia 15 lutego 2010 r., do którego rząd belgijski nawiązuje w swych

uwagach na piśmie przedstawionych w ramach niniejszego postępowania, nie może mieć żadnego wpływu na rozpoznanie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, ponieważ wspomniany wyrok nie dotyczy ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony przewidzianego przez art. 101 prawa naprawczego.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

- 27 Na wstępie należy zauważyć, że wspomniana przez sąd odsyłający w treści jego pytania klauzula 1.2 porozumienia ramowego ogranicza się do zdefiniowania zakresu stosowania tego porozumienia, stanowiąc, że pytanie to ma zastosowanie do wszystkich pracowników związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim.
- 28 Bezsporne jest, że jest tak w przypadku osoby znajdującej się w sytuacji S. Rogiers, będącej stroną sporu w postępowaniu głównym, a zatem jej sytuacja objęta jest zakresem stosowania porozumienia ramowego.
- 29 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 2.4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by ryczałtowe odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony należne pracownikowi korzystającemu z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze w wypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego lub wystarczającego powodu umowy o pracę tego pracownika, który był zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, było określane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez tego ostatniego w dniu jego zwolnienia.
- 30 Jak wynika z akapitu pierwszego preambuły porozumienia ramowego oraz z pkt 4 i 5 przesłanek ogólnych tego aktu, a także z jego klauzuli 1.1, owo porozumienie ramowe stanowi zobowiązanie partnerów społecznych do wprowadzenia, dzięki ustaleniu minimalnych wymagań, środków mających na celu umożliwienie zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 35; wyroki: z dnia 16 września 2010 r. w sprawie C-149/10 Chatzi, Zb.Orz. s. I-8489, pkt 56; a także z dnia 20 czerwca 2013 r. w sprawie C-7/12 Riežniece, pkt 31).
- 31 Z pkt 6 przesłanek ogólnych porozumienia ramowego wynika ponadto, że środki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania w państwach członkowskich nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa, przy uwzględnieniu potrzeb zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników (ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 36).
- 32 Porozumienie ramowe jest zatem zgodne z celami podstawowych praw socjalnych zapisanych w pkt 16 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, dotyczącym równego traktowania mężczyzn i kobiet, do którego porozumienie ramowe nawiązuje zwłaszcza w pkt 4 swych przesłanek ogólnych, które to prawa zostały wymienione również w art. 151 akapit pierwszy TFUE i są związane z poprawą warunków życia i pracy, a także z istnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników, w tym wypadku tych, którzy wystąpili o urlop rodzicielski lub z niego skorzystali (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 37; wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Zb.Orz. s. I-3527, pkt 52; ww. wyrok w sprawie Chatzi, pkt 36).

- 33 W tym kontekście porozumienie ramowe, zgodnie z klauzulą 2.1 tego aktu, pozwala osobom, które zostały niedawno rodzicami, na przerwę w działalności zawodowej w celu poświęcenia się obowiązkom rodzinnym, udzielając im jednocześnie gwarancji, zapisanej w klauzuli 2.5 tego porozumienia, że po zakończeniu urlopu co do zasady będą mogły powrócić na swoje stanowisko (zob. ww. wyroki: w sprawie Chatzi, pkt 57; w sprawie Riežniece, pkt 32).
- 34 W celu zapewnienia możliwości faktycznego skorzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego przewidzianego przez porozumienie ramowe klauzula 2.4 tego aktu zobowiązuje państwa członkowskie lub partnerów społecznych do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego, zgodnie z prawem, z układami zbiorowymi pracy lub z praktyką obowiązującymi w tych państwach.
- 35 Jak wynika z brzmienia tego przepisu, ma on na celu ochronę pracowników przed zwolnieniem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego (zob. ww. wyroki: w sprawie Meerts, pkt 33; w sprawie Riežniece, pkt 34).
- 36 W świetle przypomnianego w pkt 30 i 31 niniejszego wyroku realizowanego przez porozumienie ramowe celu, który polega na umożliwieniu zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenia ich obowiązków pracowniczych i rodzinnych, wspomnianą klauzulę 2.4 porozumienia ramowego należy rozumieć jako odzwierciedlenie prawa socjalnego Unii o szczególnym znaczeniu, a zatem nie może być ona interpretowana zawężająco (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Meerts, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; a także w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 54).
- 37 Przepisy krajowe, które w wypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego lub wystarczającego powodu umowy z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie korzystania przez niego z urlopu rodzicielskiego przewidują, podobnie jak przepisy znajdujące zastosowanie w postępowaniu głównym, otrzymanie przez tego pracownika, poza odszkodowaniem z tytułu zerwania umowy o pracę, ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, mogą stanowić „niezbędny środek w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego” w rozumieniu klauzuli 2.4 porozumienia ramowego.
- 38 Należy jednak stwierdzić, że tego rodzaju środek ochronny byłby w znacznym stopniu pozbawiony swojej skuteczności, gdyby w sytuacji, w której pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, tak jak S. Rogiers w sprawie w postępowaniu głównym, zostaje zwolniony niezgodnie z prawem w okresie korzystania z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, ryczałtowe odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony, do którego ów pracownik jest uprawniony, byłoby określane nie na podstawie wynagrodzenia wynikającego z jego umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ale stosownie do zmniejszonego wynagrodzenia wypłacanego mu w okresie przebywania na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze. Taki sposób określania wysokości omawianego odszkodowania ryczałtowego mógłby bowiem nie wywierać dostatecznie odstrasżającego skutku, by zapobiec zwolnieniom pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 46, 47).
- 39 Tego rodzaju rezultat prowadziłyby – z naruszeniem jednego z celów przyświecających porozumieniu ramowemu, przypomnianego zresztą w pkt 32 niniejszego wyroku, polegającego na zapewnieniu odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego – do zwiększenia niepewności zatrudnienia pracowników, który zdecydowali się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, pozbawiając system ochrony ustanowiony przez klauzulę 2.4 porozumienia ramowego po części jego istoty i poważnie naruszając zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnym znaczeniu.



- 40 Ponadto taki sposób określania wysokości ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony, jako że może zniechęcać niektórych pracowników do korzystania z urlopu rodzicielskiego, byłby także sprzeczny z przypomnianym w pkt 30 niniejszego wyroku i zamierzonym przez porozumienie ramowe celem ułatwienia godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 47).
- 41 Wreszcie, ponieważ przepisy krajowe takie jak znajdujące zastosowanie w postępowaniu głównym przyznają pracownikom, zgodnie z klauzulą 2.3 lit. a) porozumienia ramowego, możliwość wyboru między urlopem rodzicielskim w pełnym wymiarze a urlopem rodzicielskim w niepełnym wymiarze i przewidują, poprzez wprowadzenie specyficznego rodzaju odszkodowania, system sankcji mający na celu ochronę pracowników przed niezgodnymi z prawem zwolnieniami dokonywanymi w okresie przebywania przez nich na takim urlopie, pracownik, który zdecydował się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, zamiast wystąpić o urlop w pełnym wymiarze, nie może być traktowany mniej korzystnie, gdyż w przeciwnym wypadku doszłoby do naruszenia zamierzonego przez porozumienie ramowe celu elastyczności, który został przybliżony w pkt 31 niniejszego wyroku.
- 42 W pozostałym zakresie powyższa wykładnia porozumienia ramowego znajduje oparcie, na co zwracają uwagę rząd belgijski i Komisja Europejska, w klauzuli 2.6 tego porozumienia ramowego, która stanowi, że uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego.
- 43 Jak Trybunał miał już okazję orzec, zarówno z treści wspomnianej klauzuli, jak i z kontekstu, w jaki się ona wpisuje, wynika, że przepis ten ma na celu uniknięcie utraty lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy, nabytych lub będących w trakcie nabywania, na które pracownik może się powoływać w momencie rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, i zagwarantowanie, że po zakończeniu tego urlopu znajdzie się on – w odniesieniu do tych praw – w takiej samej sytuacji, w jakiej znajdował się przed wspomnianym urlopem (ww. wyroki: w sprawie Meerts, pkt 39; w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 51).
- 44 Z przypomnianych w pkt 30–32 niniejszego wyroku celów porozumienia ramowego wynika, że termin „uprawnienia nabyte lub nabywane” w rozumieniu klauzuli 2.6 tego porozumienia ramowego obejmuje całość praw i korzyści, w formie pieniężnej lub w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego (zob. ww. wyroki: w sprawie Meerts, pkt 43; w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 53).
- 45 Do takich praw i korzyści zalicza się wszystkie te dotyczące warunków zatrudnienia, w tym prawo pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy korzystającego z urlopu rodzicielskiego do ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony w wypadku jednostronnego rozwiązania tej umowy przez pracodawcę bez ważnego lub wystarczającego powodu. W istocie owo odszkodowanie, którego wysokość powiązana jest z wynagrodzeniem wynikającym ze wspomnianej umowy i które ma na celu ochronę takiego pracownika przed zwolnieniem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego, jest wypłacane temu pracownikowi ze względu na zajmowane przez niego stanowisko, które w braku niezgodnego z prawem zwolnienia zajmowałby dalej (zob. analogicznie wyroki: z dnia 27 czerwca 1990 r. w sprawie C-33/89 Kowalska, Rec. s. I-2591, pkt 10, 11; z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Perez, Rec. s. I-623, pkt 23–28; a także ww. wyrok w sprawie Meerts, pkt 44).
- 46 A zatem w sprawie w postępowaniu głównym bezsporne jest, że pracownikowi takiemu jak S. Rogiers, który ze względu na to, iż przez określony czas wykonywał pracę na rzecz swego pracodawcy na podstawie umowy o pracę, był uprawniony, na zasadach zdefiniowanych w prawie krajowym, do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, mógł powoływać się na prawo do ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony, przewidzianego w art. 101 prawa naprawczego, od chwili rozpoczęcia

odbywania tego urlopu. Okoliczność, że wspomniane prawo przysparza faktycznej korzyści zainteresowanemu pracownikowi wyłącznie w wypadku, gdy jego pracodawca dokona następnie niezgodnego z prawem zwolnienia tego pracownika w okresie korzystania przez niego z urlopu rodzicielskiego, nie ma w tym zakresie żadnego znaczenia.

- 47 W konsekwencji, w przypadku gdy pracownik zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony niezgodnie z prawem, jak miało to miejsce w sprawie w postępowaniu głównym, w okresie pozostawania przez niego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, ryczałtowe odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony, takie jak przewidziane przez przepisy belgijskie, aby pozostać w zgodzie z wymogami porozumienia ramowego, musi być określone na podstawie wynagrodzenia należnego temu pracownikowi za świadczenie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 48 Zważywszy na powyższe, na postawione pytanie trzeba odpowiedzieć, iż klauzulę 2.4 porozumienia ramowego, które stanowi załącznik do dyrektywy 96/34, postrzeganą zarówno w świetle celów zamierzonych przez to porozumienie ramowe, jak i w związku z klauzulą 2.6 tego aktu, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by ryczałtowe odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony należne pracownikowi korzystającemu z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze w wypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego lub wystarczającego powodu umowy z tym pracownikiem, który był zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, było określane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez tego ostatniego w dniu jego zwolnienia.

#### **W przedmiocie kosztów**

- 49 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

**Klauzulę 2.4 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., postrzeganą zarówno w świetle celów zamierzonych przez to porozumienie ramowe, jak i w związku z klauzulą 2.6 tego aktu, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by ryczałtowe odszkodowanie z tytułu naruszenia ochrony należne pracownikowi korzystającemu z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze w wypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego lub wystarczającego powodu umowy z tym pracownikiem, który był zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, było określane na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez tego ostatniego w dniu jego zwolnienia.**

Podpisy