Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

18 ноември 2020 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2006/54/ЕО — Равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Членове 14 и 28 — Национален колективен договор, който предоставя на работничките и служителките, които сами отглеждат децата си, правото на ползване на отпуск непосредствено след отпуска по майчинство — Изключване на правото на ползване на такъв отпуск по отношение на работниците и служителите от мъжки пол — Закрила на работничките и служителките във връзка с особеностите на бременността и майчинството — Условия за прилагане“

По дело C-463/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Conseil de prud'hommes de Metz (Съд по трудови спорове, Мец, Франция) с акт от 15 май 2019 г., постъпил в Съда на 18 юни 2019 г., в рамките на производство по дело

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

срещу

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

в присъствието на:

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (докладчик) и N. Jääskinen, съдии,

генерален адвокат: M. Bobek,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, от L. Pate, avocat,

* Език на производството: френски.

– за Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, от L. Besse, avocat,

– за френското правителство, от A.-L. Desjonquères, R. Coesme и A. Ferrand, в качеството на представители,

– за португалското правителство, от L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa и J. Marques, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от A. Szmytkowska и C. Valero, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 9 юли 2020 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Синдикат към CFTC на служителите на Първичната здравноосигурителна каса, Мозел, наричан по-нататък „Синдикатът към CFTC“) и Първичната здравноосигурителна каса, Мозел (наричана по-нататък „CPAM“) по повод отказ на последната да предостави на CY, който е баща на дете, отпуска, полагащ се на работнички и служителки, които сами отглеждат децата си, предвиден в член 46 от Националния колективен трудов договор на служителите на социалноосигурителните фондове от 8 февруари 1957 г., в редакцията му, приложима към фактите по главното производство (наричан по-нататък „колективният договор“).

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 92/85/ЕИО

3 Съгласно съображения 14—18 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 1992 г., стр. 1):

„като има предвид, че поради уязвимостта на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, е наложително да им се предостави право на отпуск по майчинство най-малко от 14 последователни седмици преди и/или след раждането, като задължителният срок на отпуска по майчинство да е най-малко 2 седмици преди и/или след раждането;

като има предвид, че рискът от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние, може да има вреден ефект върху физическото и умственото състояние на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки; като има предвид, че е необходимо да се приемат разпоредби, с които да се забрани уволнение на такова основание;

като има предвид, че мерките за организацията на труда, свързани със защитата на здравето на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки няма да послужат за други цели, освен ако не се придружават със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на възнаграждението и/или право на получаване на съответно обезщетение;

като има предвид, наред с това, че разпоредбите, уреждащи отпуска по майчинство, няма да послужат за други цели, освен ако не се придружават със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, и/или право на съответно обезщетение;

като има предвид, че понятието „съответно обезщетение“ в случай на отпуск по майчинство трябва да се разглежда технически като отправна точка за определяне на минималното ниво на защита и не следва по никакъв начин да се интерпретира като предполагащо аналогия между бременност и болест“.

4 Член 1 от тази директива, озаглавен „Цел“, гласи:

„1. Целта на настоящата директива, която е Десетата специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО [на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 1989 г., стр. 1)], е да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки.

2. Разпоредбите на Директива [89/391], с изключение на член 2, параграф 2, се прилагат напълно към цялата област, обхваната от параграф 1, без да се засягат някои по-обвързващи и/или специфични разпоредби, съдържащи се в настоящата директива.

3. Настоящата директива не трябва да предизвиква намаляване на степента на защита, осигурена на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, в сравнение с положението, което съществува в момента на приемане на настоящата директива във всяка държава членка“.

5 Член 8 от Директива 92/85, озаглавен „Отпуск по майчинство“, предвижда:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

2. Отпускът по майчинство, определен в параграф 1, трябва да съдържа задължително отпуск по майчинство с най-малка продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика“.

6 Член 10 от тази директива, озаглавен „Забрана за уволнение“, гласи:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на тяхното право за защита на здравето и безопасността им, което се признава от разпоредбите на този член:

1) държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие;

2) ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид;

3) държавите членки предприемат необходимите мерки за защита на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1“.

7 Член 11 от посочената директива, озаглавен „Трудови права“, гласи:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на техните права за защита на безопасността и здравето им, признато в този член, следва да се предвиди, че:

1) в случаите, посочени в членове 5, 6 и 7, на работничките по смисъла на член 2, трябва да бъдат осигурени права, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение, съгласно националното законодателство и/или установената в страната практика;

2) в случая, посочен в член 8, трябва да се осигури следното:
   а) правата, произтичащи от трудовия договор на работничките, по смисъла на член 2, без тези, посочени в буква б) по-долу;
   б) запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение на работничките, по смисъла на член 2;

3) обезщетението, съгласно точка 2, буква б) се счита за достатъчно, ако гарантира доход, най-малкото равен на този, който съответната работничка би получавала в случай на прекъсване на работа по здравословни причини, до максималния размер, определен от националното законодателство;

4) държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение, съгласно точка 1 и точка 2, буква б), да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство.

Тези условия не могат, при никакви обстоятелства, да изискват наличието на период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане“.

Директива 2006/54

8 Съгласно съображения 24 и 25 от Директива 2006/54:

„(24) Съдът трайно е признавал законността, по отношение на принципа на равното третиране, на защитата на биологичното състояние на жената по време на бременност и майчинство, и на въвеждането на мерки за защита на майчинството като средство за постигане на съществено равенство. Поради това настоящата директива не засяга Директива [92/85]. Настоящата директива следва също така да не засяга Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) (ОВ L 145, 1996 г., стр. 4).

(25) С цел внасяне на по-голяма яснота е необходимо също така да бъде предвидена изрична разпоредба относно трудовите права на жените, които са в отпуск по майчинство и, по-специално, на тяхното право да се завърнат на същата или равностойна длъжност, да не бъдат подложени на влошаване на техните условия в резултат от ползването на такъв отпуск, както и да се възползват от всяко подобрение в условията на труд, на които те биха имали право по време на тяхното отсъствие“.

9 Член 1 от Директива 2006/54, озаглавен „Цел“, гласи:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;

б) условията на труда, включително заплащането;

в) професионалните социално-осигурителни схеми.

Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такова прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури“.

10 Член 2, параграф 1, буква а) от тази директива, озаглавен „Определения“, предвижда:

„За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „пряка дискриминация“: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация“.

11 Член 14, параграф 1 от посочената директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“, гласи:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

а) условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, включително критериите за подбор и условията за набиране, независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение;

б) достъпа до всички видове и всички равнища на професионално ориентиране, професионално обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация, включително придобиването на практически професионален опит;

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от [ДЕО];

г) членството или участието в организации на работниците или на работодателите, или всяка друга организация, чиито членове изпълняват дадена професия, включително и привилегиите, предоставяни от такива организации“.

12 Член 15 от Директивата, озаглавен „Завръщане от отпуск по майчинство“, гласи:

„Жена в отпуск по майчинство има право, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си“.

13 Член 28 от Директива 2006/54, озаглавен „Връзка с Общността и национални разпоредби“, гласи:

„1. Настоящата директива не засяга разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството.

2. Настоящата директива не засяга разпоредбите на Директива [96/34] и на Директива [92/85]“.

Френското право

Кодекс на труда

14 Член L. 1225-17 от Кодекса на труда гласи:

„Работничката или служителката има право на отпуск по майчинство за период, който започва 6 седмици преди очакваната дата на раждане и свършва 10 седмици след тази дата.

По молба на работничката или служителката и при благоприятно становище от здравния специалист, наблюдаващ бременността, периодът на спиране на действието на трудовия договор, който започва преди очакваната дата на раждане, може да бъде съкратен най-много с три седмици. Така периодът след очакваната дата на раждане се удължава с толкова, с колкото е бил съкратен периодът преди тази дата.

В случаите, когато работничката или служителката е отложила част от отпуска си по майчинство за след раждането на детето и е излязла в отпуск по лекарско предписание по време на периода преди очакваната дата на раждане, отлагането на отпуска се отменя и периодът на спиране на действието на трудовия договор се намалява от първия ден, в който служителката е излязла в отпуск. Първоначално отложеният период се намалява със същия период“.

Колективният договор

15 Съгласно член 1 от колективния договор:

„Настоящият договор урежда отношенията между фондовете за социално осигуряване и за семейни обезщетения, както и всички други фондове, контролирани от тях (Национална федерация на осигурителните каси, Национален съюз на касите за социални помощи за семейства, първични каси, регионални каси за обезщетения за старост и инвалидност, каси за социални помощи за семейства, фондове за социално осигуряване, социални служби, осигурителни фондове на работниците и служителите и т.н.) и работниците и служителите на тези фондове и техните клонове, чието седалище е във Франция или в отвъдморските департаменти“.

16 Членове 45 и 46 от колективния договор са включени в раздел L, озаглавен „Отпуски по майчинство“.

17 Член 45 от колективния договор предвижда:

„По време на законоустановения отпуск по майчинство служителките, които имат най-малко шестмесечен трудов стаж, получават работната си заплата. Тя не може да се съчетава с дневните надбавки, платими на служителите в качеството им на осигурени лица.

Този отпуск не засяга правото на отпуск по болест и не може да бъде основание за каквото и да било намаляване на размера на платения годишен отпуск“.

18 Член 46 от колективния договор гласи:

„След изтичането на отпуска по предходния член служителката, която сама отглежда детето си, има право последователно на:

– тримесечен отпуск на половин заплата или отпуск в размер на месец и половина на пълна заплата,

– едногодишен неплатен отпуск.

Въпреки това, когато служителката е самотна майка или нейният съпруг или партньор е лишен от неговите или нейните обичайни доходи (инвалидност, продължително заболяване, военна служба), служителката има право на отпуск в размер на три месеца на пълна заплата.

След изтичане на посочения по-горе отпуск ползвателката се връща на работното си място.

По изключение управителният съвет може да предостави неплатен отпуск за още една година. В този случай служителката се възстановява на работа само при наличие на свободни длъжности, по отношение на които тя има приоритет, в рамките на своята организация или в сродна организация, при спазване на разпоредбите на член 16 от настоящия договор.

При предоставяне на посочения отпуск управителният съвет в някои случаи може да поеме официално задължение за незабавно възстановяване на работа.

Неплатеният отпуск, предвиден в настоящия член, има същото правно действие като отпуска, предвиден в член 40 по-горе, по отношение на разпоредбите на настоящия договор и на пенсионната схема“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

19 CY е служител на CPAM и изпълнява функциите на „длъжностно лице по надзора на обезщетенията, категория специалист или служител с ръководни функции“. Той е баща на едно дете, родено през април 2016 г.

20 На това основание той подава молба за ползване на отпуска, предвиден в член 46 от колективния договор, съгласно който след изтичането на отпуска по член 45 от този колективен договор служителката, която сама отглежда детето си, има право последователно на тримесечен отпуск на половин заплата или отпуск в размер на месец и половина на пълна заплата и на едногодишен неплатен отпуск.

21 CPAM отказва да уважи молбата на CY, тъй като предвиденото в член 46 от колективния договор предимство било запазено единствено за жени работнички или служителки, които сами отглеждат децата си.

22 Синдикатът към CFTC иска от ръководството на социалноосигурителния фонд да разшири приложението на член 46 от колективния договор и по отношение на работниците и служителите от мъжки пол, които сами отглеждат децата си.

23 Това искане е отхвърлено, с мотива че съгласно текста на посочената разпоредба, предвид употребената в женски род дума „служителка“, от предвидения отпуск следвало да се ползват единствено майките на деца, а посочената разпоредба не била дискриминационна, доколкото допълвала член 45 от колективния договор, който предоставя предимство само на жени.

24 На 27 декември 2017 г. Синдикатът към CFTC, действащ в полза на CY, подава иск срещу CPAM пред запитващата юрисдикция, Conseil de prud'hommes de Metz (Съд по трудови спорове, Мец, Франция), в който твърди, че решението за отказ да се предостави на CY правото за ползване на предвидения в член 46 от колективния договор отпуск, представлява дискриминация, основаваща се на пола, която е забранена както от правото на Съюза, така и от френското право. Всъщност член 46 от колективния договор не бил допълнение към член 45, доколкото член 46 не бил обвързан със съображения от физиологично естество за разлика от член 45. Тъй като мъжете и жените имали равна отговорност за отглеждането на своите деца, работниците и служителите на CPAM от мъжки пол също следвало да се ползват от предимството, предоставено с член 46 от колективния договор.

25 Запитващата юрисдикция изтъква решение от 21 септември 2017 г., в което Cour de cassation (Касационен съд, Франция) е приел, че член 46 от колективния договор има за цел да предостави допълнителен отпуск по майчинство след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство, припомнен в член 45 от колективния договор, и по този начин да осигури закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането.

26 При тези обстоятелства Conseil de prud'hommes de Metz (Съд по трудови спорове, Мец) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли Директива [2006/54], разглеждана в светлината на членове 8 и 157 ДФЕС, общите принципи на правото на Съюза за равно третиране и забрана на всяка форма на дискриминация и член 20, член 21[, параграф 1] и член 23 от Хартата на основните права на [Европейския] съюз, да се тълкува в смисъл, че изключва от материалния си обхват разпоредбите на член 46 от [колективния договор], който предоставя правото на ползване на отпуск в размер на три месеца на половин заплата или на отпуск в размер на месец и половина на пълна заплата и на едногодишен неплатен отпуск след отпуск по майчинство единствено за служителките от женски пол на [съответните] фондове, които отглеждат сами децата си?“.

По преюдициалния въпрос

Относно компетентността на Съда

27 CPAM твърди основно, че от гледна точка на член 267 ДФЕС Съдът е очевидно некомпетентен да отговори на поставения въпрос. Всъщност в контекста на настоящото производство не било поискано от Съда да се произнесе по тълкуването на договорите или по действителността или тълкуването на акт на институция, орган, служба или агенция на Съюза.

28 CPAM изтъква, че като използва за претекст преюдициалното запитване, Синдикатът към CFTC всъщност цели „обявяване на наднационално равнище на недействителността“ на член 46 от колективния договор, както е разтълкуван от Касационния съд, в светлината на общите принципи за равно третиране и забрана на всяка форма на дискриминация. Съдът обаче не бил компетентен да провери съвместимостта на националното право, включително и на съдебната практика на държавите членки, с правото на Съюза, както и да тълкува националното право.

29 В това отношение следва да се припомни, че системата за сътрудничество, установена от член 267 ДФЕС, е основана на ясно разделение на правомощията между националните юрисдикции и Съда. В производство, образувано съгласно този член, националните разпоредби трябва да се тълкуват от юрисдикциите на държавите членки, а не от Съда и той не бива да се произнася относно съвместимостта на норми на вътрешното право с разпоредбите на правото на Съюза. За сметка на това Съдът е компетентен да предостави на националната юрисдикция всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които да ѝ позволят да прецени съвместимостта на нормите на вътрешното право с правната уредба на Съюза (решение от 30 април 2020 г., CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, т. 28 и цитираната съдебна практика).

30 Макар да е вярно, че формулировката на преюдициалния въпрос и съображенията на запитващата юрисдикция приканват Съда да се произнесе относно съвместимостта на разпоредба от вътрешното право с правото на Съюза, няма пречка Съдът да даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, като ѝ предостави необходимите насоки за тълкуване на правото на Съюза, които ще ѝ позволят сама да се произнесе по съвместимостта на вътрешното право с правото на Съюза. Вследствие на това, доколкото въпросът е насочен към тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (вж. в този смисъл решение от 30 април 2020 г., CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, т. 29 и цитираната съдебна практика).

31 В конкретния случай следва да се отбележи, че спорът в главното производство, който е свързан с предоставянето на отпуск на основание член 46 от колективния договор, се отнася до условията на труд по смисъла на член 1, втора алинея, буква б) от Директива 2006/54. Следователно спорът попада в приложното поле на Директивата, посочена в преюдициалния въпрос.

32 Ето защо, противно на твърдяното от CPAM, запитващата юрисдикция иска тълкуване на акт на Съюза.

33 Следователно Съдът следва да предостави на запитващата юрисдикция всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които ще ѝ позволят сама да се произнесе по съвместимостта на вътрешното право с правото на Съюза.

34 Поради това следва да се приеме, че Съдът е компетентен да отговори на поставения въпрос.

Относно допустимостта на преюдициалното запитване

35 Френското правителство твърди, че актът за преюдициално запитване не отговаря на изискванията на член 94 от Процедурния правилник на Съда, доколкото в него липсвали съображения, че отправянето на преюдициалния въпрос до Съда е необходимо за решаването на спора в главното производство. Запитващата юрисдикция се ограничила само до възпроизвеждане на представените пред нея доводи, без да посочи конкретните причини, поради които счита за необходимо отправянето на запитване до Съда.

36 Освен това запитващата юрисдикция цитирала редица разпоредби от ДФЕС и Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), без обаче да обоснове връзката им с поставения въпрос. Френското правителство твърди, че дори преюдициалното запитване да се приеме за допустимо, на преюдициалния въпрос следвало да се отговори само в частта, свързана с Директива 2006/54, а не и в частта, която се отнася до членове 8 и 157 ДФЕС и членове 20, 21 и 23 от Хартата.

37 В това отношение е важно да се припомни, че въпросите, свързани с тълкуването на правото на Съюза и поставени от националния съд в нормативната и фактическа рамка, която той определя съгласно своите правомощия и преценката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност (решение от 2 април 2020 г., Reliantco Investments и Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, т. 40 и цитираната съдебна практика).

38 Все пак, от една страна, ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство или че Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси, той може да отхвърли преюдициалното запитване като недопустимо (решение от 2 април 2020 г., Reliantco Investments и Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, т. 41 и цитираната съдебна практика).

39 От друга страна, предвид духа на сътрудничество, който ръководи отношенията между националните юрисдикции и Съда в рамките на преюдициалното производство, липсата на някои необходими предварителни констатации от запитващата юрисдикция не води непременно до недопустимост на преюдициалното запитване, ако въпреки тези пропуски с оглед на произтичащите от преписката обстоятелства Съдът счита, че е в състояние да даде полезен отговор на запитващата юрисдикция (решение от 2 април 2020 г., Reliantco Investments и Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, т. 42 и цитираната съдебна практика).

40 В конкретния случай следва да се отбележи, че актът за преюдициално запитване действително е лаконичен в изложението на причините, поради които запитващата юрисдикция изпитва съмнения относно тълкуването на Директива 2006/54, както и че разпоредбите от ДФЕС и Хартата са цитирани единствено в поставения преюдициален въпрос.

41 Въпреки това, първо, запитващата юрисдикция възпроизвежда доводите на Синдиката към CFTC за несъвместимостта на член 46 от колективния договор с правото на Съюза. Както изтъква самото френско правителство, като поставя преюдициалния въпрос, предложен ѝ от Синдиката към CFTC, запитващата юрисдикция мълчаливо възприема съмненията, които синдикатът изразява по отношение на съвместимостта на посочената разпоредба от колективния договор с Директива 2006/54. Следователно актът за преюдициално запитване позволява да се разберат причините, поради които запитващата юрисдикция е счела за необходимо да постави този въпрос на Съда.

42 Освен това CPAM, френското и португалското правителство и Европейската комисия са имали възможност надлежно да представят становищата си по поставения преюдициален въпрос.

43 Второ, съгласно формулировката на поставения преюдициален въпрос се иска тълкуване на Директива 2006/54 „в светлината“ на членове 8 и 157 ДФЕС, член 20, член 21, параграф 1 и член 23 от Хартата. Следователно запитващата юрисдикция не иска самостоятелно тълкуване на тези разпоредби от ДФЕС и Хартата, а те са цитирани единствено с оглед на тълкуването на Директива 2006/54.

44 При тези условия следва да се приеме, че актът на запитващата юрисдикция отговаря на изискванията, предвидени в член 94 от Процедурния правилник на Съда.

45 Следователно отправеното преюдициално запитване е допустимо.

По съществото на спора

46 С поставения въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска разпоредба на национален колективен договор, с която правото на отпуск след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство се предоставя единствено на жените работнички или служителки, които сами отглеждат децата си, а работниците и служителите от мъжки пол са лишени от правото на такъв отпуск.

47 В тази връзка член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола по отношение на условията на труд и заетостта.

48 В контекста на тази директива забраната за дискриминация между работещите мъже и жени се разпростира и по отношение на всички договори, с които се цели колективното уреждане на труда на заетите лица (вж. в този смисъл решение от 18 ноември 2004 г., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, т. 25 и цитираната съдебна практика).

49 Освен това, въпреки че съгласно член 2, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54, „когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация“, е налице пряка дискриминация, член 28 от тази директива уточнява, че Директивата не е пречка за прилагане на разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството, и не засяга разпоредбите на Директива 92/85.

50 Що се отнася до закрилата на майка на дете, съгласно постоянната практиката на Съда правото на отпуск по майчинство, признато на бременните работнички, трябва да бъде разглеждано като средство за защита на социално право с особено значение. По този начин законодателят на Европейския съюз е счел, че съществените промени в условията на живот на съответните жени в периода от най-малко четиринадесет седмици, който предхожда и следва раждането, са основателна причина да се прекъсне упражняването на професионалната им дейност, като основателността на тази причина не може да бъде поставяна под въпрос по какъвто и да било начин от органите на публична власт или от работодателите (решения от 20 септември 2007 г., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, т. 49 и от 21 май 2015 г., Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, т. 30).

51 Всъщност, както законодателят на Съюза признава в съображение 14 от Директива 92/85, работничката, която е бременна, родила е или кърми, се намира в особено уязвимо положение, което изисква да ѝ се предостави отпуск по майчинство, но което специално по време на този

отпуск не може да се приравнява на положението на мъж, нито пък на жена в отпуск по болест (решения от 27 октомври 1998 г., Boyle и др., C-411/96, EU:C:1998:506, т. 40 и от 18 март 2014 г., D., C-167/12, EU:C:2014:169, т. 33).

52 Този отпуск по майчинство цели да осигури, от една страна, закрила на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това и от друга страна, закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането, като предотвратява опасността тези отношения да бъдат разстроени поради допълнителното натоварване, резултат от едновременното упражняване на професионална дейност (решения от 12 юли 1984 г., Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, т. 25 и от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 34).

53 Освен това Директива 92/85, която съдържа минимални изисквания, по никакъв начин не изключва възможността държавите членки да гарантират по-висока закрила на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, като запазят или установят по-благоприятни за тях мерки за защита, при условие че те са съвместими с разпоредбите на правото на Съюза (решения от 13 февруари 2014 г., TSN и YTN, C-512/11 и C-513/11, EU:C:2014:73, т. 37 и от 14 юли 2016 г., Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, т. 35).

54 Съдът е добавил, че мярка като отпуск по майчинство, предоставян на жената след изтичане на законоустановения период на закрила, попада в обхвата на член 28, параграф 1 от Директива 2006/54, доколкото има за цел да предостави закрила на жената във връзка с особеностите на бременността и майчинството. При това положение предоставянето на правото на такъв отпуск само и единствено на майката е законосъобразно в контекста на обстоятелството, че единствено майката може да попадне в положение, в което да ѝ се оказва нежелан натиск за преждевременно завръщане на работа (вж. в този смисъл решение от 12 юли 1984 г., Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, т. 26).

55 Що се отнася до ролята на родител, Съдът е уточнил, че по отношение на отглеждането на децата положението на работещите майки и бащи е сравнимо (решения от 25 октомври 1988 г., Комисия/Франция, 312/86, EU:C:1988:485, т. 14 и от 12 декември 2019 г., Instituto Nacional de la Seguridad Social (Добавка към пенсията на майки), C-450/18, EU:C:2019:1075, т. 51). Следователно мерките, които имат за цел закрила на жените в качеството им на родител, не могат да бъдат обосновани с член 28, параграф 1 от Директива 2006/54 (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2001 г., Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, т. 44).

56 Така от съдебната практика следва, че след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство една държава членка може да предостави допълнителен отпуск само на майка на дете, стига този отпуск да е свързан с особеностите на бременността и майчинството, а не с качеството ѝ на родител.

57 Както следва от точка 52 от настоящото решение, такъв допълнителен отпуск цели да осигури закрила на биологичното състояние на жената и закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва раждането.

58 В това отношение обаче, както по същество посочва генералният адвокат в точка 61 от заключението си, сама по себе си целта за защита на особените отношения между жената и детето ѝ не е достатъчна, за да се изключи правото на бащата на допълнителен период на отпуск.

59 В случая съгласно член 46 от колективния договор след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство по член 45 от колективния договор служителката, която сама отглежда детето си, има право последователно на тримесечен отпуск на половин заплата или отпуск в размер на месец и половина на пълна заплата, както и на едногодишен неплатен отпуск, който може да бъде удължен с още една година.

60 Следва да се отбележи, че колективен договор, изключващ предоставянето на такъв допълнителен отпуск на работник от мъжки пол, който сам отглежда детето си, създава разлика в третирането между работниците от мъжки пол и работниците от женски пол.

61 От точки 52 и 54 от настоящото решение следва, че подобна разлика в третирането е съвместима с Директива 2006/54 само ако има за цел предоставянето на закрила на майката във връзка с особеностите на бременността и майчинството, т.е. ако цели да осигури закрила на биологичното състояние на жената и на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва раждането. Ако член 46 от колективния договор се прилага по отношение на жени единствено заради качеството им на родител, тази разпоредба въвежда пряка дискриминация на работниците от мъжки пол, която е забранена от член 14, параграф 1 от Директивата.

62 Както отбелязва генералният адвокат в точка 70 от заключението си, елементите, които трябва да се вземат предвид при преценката дали даден период на отпуск, предоставян след законоустановения отпуск по майчинство, може да бъде запазен само за работничките и служителките, се отнасят по-специално до условията за ползване на правото на отпуск, продължителността и реда за упражняването му и равнището на правна закрила на този отпуск.

63 Най-напред, условията за ползване на такъв отпуск трябва да са пряко свързани със закрилата на биологичното и психологическото състояние на жената и на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва раждането. Ето защо по-специално този отпуск трябва да се предоставя на всички жени, попадащи в обхвата на разглежданата националноправна уредба, независимо от техния трудов стаж и без необходимост от съгласие на работодателя.

64 По-нататък, продължителността и реда за упражняване на правото на допълнителен отпуск по майчинство трябва също да бъдат съответно приспособени, така че да се осигури закрилата на биологичното и психологическото състояние на жената и на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва раждането, без да се превишава продължителността, необходима за такава закрила.

65 Накрая, що се отнася до равнището на правна закрила, доколкото този отпуск има същата цел като законоустановения отпуск по майчинство, той трябва да отговаря на минималните стандарти за закрила, гарантирани за законоустановения отпуск с директиви 92/85 и 2006/54. По-специално правният режим на допълнителния отпуск трябва да осигури закрила срещу уволнение и право на запазване на възнаграждението и/или право на съответно обезщетение за работничката или служителката при условията, посочени в членове 10 и 11 от Директива 92/85, както и правото ѝ по член 15 от Директива 2006/54 да се завърне на работното си място или на равностойна позиция при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си.

66 Запитващата юрисдикция следва да провери дали отпускът по член 46 от колективния договор отговаря на изискванията, които позволяват да се приеме, че този отпуск има за цел закрила на работничките и служителките във връзка с особеностите на бременността и майчинството.

67 Както бе отбелязано в точка 29 от настоящото решение, в рамките на настоящото дело Съдът не следва да се произнася по съвместимостта на посочената разпоредба от колективния договор с Директива 2006/54. За сметка на това Съдът е компетентен да предостави на запитващата юрисдикция всички насоки за тълкуване на Директивата, които да ѝ позволят да прецени тази съвместимост.

68 В това отношение, първо, следва да се отбележи, че отпуск, който се ползва след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство, може да се счита за неразделна част от отпуск по майчинство, чиято продължителност е по-голяма и по-благоприятна за работничките и служителките от законоустановената продължителност.

69 Важно е обаче да се припомни, че съгласно цитираната в точка 54 от настоящото решение съдебна практика възможността за ползване на отпуск, запазен само за майките след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство, е обвързана с условието самият отпуск да има за цел предоставянето на закрила на жените. Следователно единствено обстоятелството че даден отпуск следва непосредствено законоустановения отпуск по майчинство, не е достатъчно, за да се приеме, че той може да се предоставя само на работничките и служителките, които сами отглеждат децата си.

70 Второ, заглавието на главата от колективния договор, в която е включена разпоредбата, предвиждаща такъв допълнителен отпуск, не е релевантно съображение за целите на проверката на съвместимостта на подобна разпоредба с правото на Съюза. Запитващата юрисдикция всъщност следва да провери дали в конкретния случай предвиденият отпуск по същество има за цел предоставянето на закрила на майката във връзка с особеностите на бременността и майчинството.

71 Трето, френското правителство изтъква решение от 30 април 1998 г., Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), с което Съдът е признал отпуска по член 46 от колективния договор за отпуск по майчинство.

72 Точка 12 от това решение обаче, на която се позовава френското правителство, не се отнася до правните съображения и тълкуването на Съда, а единствено до фактите, описани в преюдициалното запитване по делото, по което е постановено посоченото решение.

73 Четвърто, следва да се отбележи, че продължителността на отпуска по член 46 от колективния договор може да е много различна, от месец и половина до две години и три месеца. Тази продължителност може също така значително да надхвърли продължителността на законоустановения отпуск по майчинство от 16 седмици, предвиден в член L. 1225-17 от Кодекса на труда, към който препраща член 45 от колективния договор. Освен това, когато отпускът се ползва една или две години, той е „неплатен“ и съответно не осигурява запазване на възнаграждението и/или право на съответно обезщетение за работничката или служителката, което съгласно член 11, точка 2 от Директива 92/85 е необходимо условие за отпуска по майчинство.

74 С оглед на всички изложени по-горе съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че членове 14 и 28 от Директива 2006/54 във връзка с Директива 92/85 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат разпоредба на национален колективен договор, която предоставя правото на ползване на отпуск след изтичане на законоустановения отпуск по майчинство единствено на жените работнички или служителки, които сами отглеждат децата си, при условие че този допълнителен отпуск има за цел предоставянето на закрила на работничките или служителките във връзка с особеностите на бременността и майчинството, което запитващата юрисдикция следва да провери, като отчете по-специално условията за ползване на правото на този отпуск, продължителността и реда за упражняване на това право и равнището на правна закрила на този отпуск.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (първи състав) определи:

Членове 14 и 28 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите във връзка с Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат разпоредба на национален колективен договор, която предоставя правото на ползване на отпуск след изтичане на законоустановения отпуск по майчинство единствено на жените работнички или служителки, които сами отглеждат децата си, при условие че този допълнителен отпуск има за цел предоставянето на закрила на работничките или служителките във връзка с особеностите на бременността и майчинството, което запитващата юрисдикция следва да провери, като отчете по-специално условията за ползване на правото на този отпуск, продължителността и реда за упражняване на това право и равнището на правна закрила на този отпуск.

Подписи