Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
E. SHARPSTON
представено на 18 декември 2014 година[1]

Дело C-65/14

Charlotte Rosselle
срещу
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) иUnion nationale des mutualités libres(Преюдициално запитване,

отправено от Tribunal du travail de Nivelles (Белгия)

„Социална политика — Директива № 92/85/ЕИО — Безопасност и здраве по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки — Обезщетение за бременност и раждане по време на отпуск по майчинство — Минимален осигурителен период от 120 работни дни за период от 6 месеца — Прекъсване — Лице на държавна служба, което ползва отпуск по лични причини, за да започне работа като нает лице — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на мъжете и жените на работното място“

1. Съгласно белгийското право работничка има право на обезщетение за бременност и раждане само ако през шестте месеца, предшестващи отпуска ѝ по майчинство, е работила най-малко 120 работни дни. Г-жа Rosselle, която е работила във Фландрия, е подала искане за такова обезщетение. Въпреки че е работила няколко години, искането ѝ е било отхвърлено, защото трудовоправното ѝ положение се е променило и тя не е изпълнявала изискването за минимален осигурителен период след започване на новата си работа. В случая Tribunal du travail de Nivelles (съд по трудовоправни спорове, Нивел, наричан по-нататък „запитващата юрисдикция“) иска насоки от Съда относно тълкуването на член 11, параграф 4, второ изречение от Директивата за майчинството[2], който предвижда, че държавите членки не могат, при никакви обстоятелства, да изискват за тази цел наличието на период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане. Освен това запитващата юрисдикция иска да установи дали отказът да се предостави на г-жа Rosselle обезщетение за бременност и раждане не представлява дискриминация, основана на пола, като по този начин се нарушава Директивата за равното третиране[3]. Следователно настоящото преюдициално запитване дава възможност на Съда да изясни как закрилата, предоставена на бременна работничка (или на работничка родилка или кърмачка), е свързана със закрилата, от която се ползват работниците от женски пол, срещу дискриминация, основана на пола, в областта на заетостта и професиите.

1 — Език на оригиналния текст: английски.

2 — 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; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3) (наричана по-нататък „Директивата за майчинството“), изменена (след настъпване на разглежданите в главното производство факти) с Директива 2007/30/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2007 г. (ОВ L 165, стр. 21).

3 — 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 (преработена) (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262) (наричана по-нататък „Директивата за равното третиране“).

Правна уредба

Правото на Съюза

2. Директивата за майчинството е предназначена да насърчи подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки (член 1, параграф 1).

3. В деветото съображение от Директивата се посочва, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените.

4. В член 2 от Директивата за майчинството „бременна работничка“ се определя като „тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“, а по-нататък „работничка родилка“ и „работничка кърмачка“ се определят като работнички, които се разглеждат като такива по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика и които уведомяват работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика [4].

5. Член 8 от Директивата за майчинството, озаглавен „Отпуск по майчинство“, предвижда следното:

„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 11 се отнася до трудовите права на закриляните работнички.

7. Съгласно член 11, точка 2 трябва да се осигурят както правата, произтичащи от трудовия договор на закриляните работнички в отпуск по майчинство, така и запазването на трудовото възнаграждение и/или правото на съответно обезщетение на тези работнички. В член 11, точка 3 се посочва, че такова обезщетение 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“ [5]. Съгласно член 11, точка 4 държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение „да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство“, като обаче тези условия „не могат, при никакви обстоятелства, да изискват наличието на период на предходящ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане“.

4 — В настоящото заключение ще наричам тези три категории работнички заедно „закриляните работнички“.

5 — Съгласно осемнадесетото съображение от Директивата за майчинството 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“.

8. Целта на Директивата за равното третиране, която се основава на член 141, параграф 3 от Договора за ЕО (понастоящем член 157, параграф 3 ДФЕС), е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите, включително принципа на равното заплащане за еднаква работа или работа с еднаква стойност (съображение 4 и член 1).

9. В съображение 23 от тази директива се посочва практиката на Съда, съгласно която неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола, като се пояснява, че Директивата за равното третиране обхваща такова третиране.

10. По смисъла на Директивата за равното третиране „пряка дискриминация“ е налице, „когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация“ (член 2, параграф 1, буква а), а „непряка дискриминация“ — „когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими“ (член 2, параграф 1, буква б).

11. Съгласно член 2, параграф 2, буква в) дискриминацията включва „всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на [Директивата за майчинството]“.

12. Член 5, който се съдържа в дял II, глава 2 от Директивата за равното третиране („Равно третиране в професионалните социално-осигурителни схеми“), предвижда следното:

„Без да се засяга член 4, не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола, в професионалните социално-осигурителни схеми, по-специално по отношение на:

а) обхвата на такива схеми и условията за достъп до тях;

б) задължението за правене на вноски и изчисляването на вноските;

в) изчисляването на обезщетенията, включително допълнителните обезщетения, дължими по отношение на съпруг/а или зависими лица, както и условията, регулиращи продължителността и запазването на правото на обезщетения“.

13. Член 14, параграф 1, който се съдържа в дял II, глава 3 от Директивата за равното третиране („Равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд“), предвижда по-специално следното:

„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;

[…]“.

14. В Директивата за равното третиране изрично се посочва (вж. член 28), че тя не засяга разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството, и наред с другото, разпоредбите на Директивата за майчинството [6].

Белгийско право

15. Съгласно член 128 от Закона от 14 юли 1994 година за задължителното здравно осигуряване и обезщетенията (наричан по-нататък „Законът от 1994 г.“) във връзка с член 203 от Кралски указ от 3 юли 1996 година за прилагане на Закона от 1994 г. (наричан по-нататък „Кралският указ“) плащането на обезщетение за бременност и раждане в Белгия зависи от две условия. Първо, работничката трябва да е работила не по-малко от 120 работни дни през шестте месеца, предшестващи датата на възникване на правото [7]. Второ, тя трябва да представи доказателства, че осигурителните вноски за сектора на обезщетенията са реално платени през този период.

16. Кралският указ предвижда, че лица, които в период от 30 дни след датата, на която са подали сами оставка като лица на държавна служба, придобият право на обезщетение за бременност и раждане, са освободени от изискването за минимален осигурителен период, при условие че са били назначени на държавна служба за непрекъснат период от не по-малко от шест месеца [8]. По същия начин Законът от 20 юли 1991 г. за приемане на социални и други разпоредби освобождава от изискването за минимален осигурителен период на работа уволнените лица на държавна служба.

Факти, производство и преюдициален въпрос

17. Г-жа Rosselle започва работа като учителка във Фламандската общност през септември 2003 г. Тя е назначена от Фламандската общност като лице на държавна служба през септември 2008 г.

18. На 1 септември 2009 г. г-жа Rosselle получава разрешение за неплатен отпуск по лични причини като лице на държавна служба [9], за да преподава по проекти за езиково потапяне във Френската общност [10], където работи като наето лице. Към този момент тя вече е бременна.

19. Отпускът по майчинство на г-жа Rosselle започва на 11 януари 2010 г. [11] и тя ражда на 2 февруари 2010 г. Г-жа Rosselle подава искане за обезщетение за бременност и раждане по време на отпуска си по майчинство до Union nationale des mutualités libres (Национален съюз на дружествата за взаимно осигуряване, наричан по-нататък „UNM“) — фонд за взаимно здравно осигуряване, чийто член е.

6 — Вж. също съображение 24.

7 — А именно, по принцип, когато отпускът ѝ по майчинство започва.

8 — В случай че са били назначени на държавна служба за период, по-малък от шест месеца, същият се счита за период, който се взима предвид за целите на изчисляването на минималния осигурителен период.

9 — Такъв отпуск позволява лице на държавна служба по негово искане временно да спре работа като лице на държавна служба по лични причини. Лице на държавна служба в неплатен отпуск има право да се върне на своята длъжност като лице на държавна служба.

10 — Курсовете за езиково потапяне (classes d'immersion) дават възможност ученици от Френската общност, чийто майчин език по принцип е френският, да посещават курсове по друг език (обикновено нидерландски).

11 — Безспорно е, че г-жа Rosselle не е продължила да получава трудово възнаграждение от Френската общност по време на отпуска си по майчинство.

20. На 23 февруари 2010 г. UNM отхвърля искането, с мотива че г-жа Rosselle е започнала работа като наето лице (а не като лице на държавна служба) на 1 септември 2009 г. Така към датата, на която е започнал отпускът ѝ по майчинство, тя не е работила за изисквания от националното право минимален осигурителен период. Освен това решението посочва по същество, че белгийското право освобождава от това изискване само уволнените лица на държавна служба (но не и лица на държавна служба в неплатен отпуск).

21. Г-жа Rosselle обжалва това решение пред запитващата юрисдикция, която отправя следния преюдициален въпрос:

„Дял III, глава III, раздели 1 и 2 от Кралския указ [...] за прилагане на [Закона от 1994 г.] нарушава ли [Директивата за майчинството] и [Директивата за равното третиране], поради това че не предвижда освобождаване от изискването за минимален осигурителен период по отношение на лице на държавна служба, което е в неплатен отпуск по лични причини и в отпуск по майчинство, щом като предвижда такова освобождаване по отношение на лице на държавна служба, което е подало оставка или е уволнено?“.

22. Писмени становища са представили г-жа Rosselle, UNM, белгийското правителство и Европейската комисия. Не е поискано и не е проведено съдебно заседание.

Преценка

Предварителни бележки

23. От акта за преюдициално запитване е видно, че съществува празнота в правото на Белгия по отношение на лицата на държавна служба, които са родили скоро след получаване на неплатен отпуск по лични причини. За разлика от лицата на държавна служба, които са подали оставка или са уволнени, лицата на държавна служба, които са започнали работа като наети лица след получаване на неплатен отпуск по лични причини, имат право на обезщетение за бременност и раждане само след като са работили за нов минимален осигурителен период.

24. Основният въпрос в настоящото преюдициално запитване по същество е дали такава промяна в трудовоправното положение може да представлява валидно основание съгласно член 11, точка 4, второ изречение от Директивата за майчинството да се изисква работничката, която иска да получи обезщетение за бременност и раждане, да работи за нов минимален осигурителен период дори в случаите, в които тя вече е работила без прекъсване няколко години. Следователно спорният въпрос в настоящия случай е не самият минимален осигурителен период на работа по белгийското право (120 работни дни за период от шест месеца), който е доста по-малък от предвидения в Директивата за майчинството максимален период, а начинът, по който се прилага изискването за този минимален осигурителен период на работа.

25. Отговорът на този въпрос е релевантен не само за случай като този в главното производство. За разлика от г-жа Rosselle съответната работничка може все още да не е работила за определения минимален осигурителен период към момента, когато е получила неплатен отпуск по лични причини и е започнала работа като наето лице. В този контекст е важно също така да се установи дали трябва да се вземе предвид периодът на работа преди тази промяна, за да бъде спазено ограничението, установено в член 11, точка 4, второ изречение от Директивата за майчинството.

26. Освен това запитващата юрисдикция иска да се установи дали е налице дискриминация по отношение на правото на обезщетение за бременност и раждане между лица на държавна служба, които са родили, след като са получили неплатен отпуск и са започнали работа като наети лица, както е в случая с г-жа Rosselle, и лица на държавна служба, които са родили, след като са били уволнени или са подали оставка. Писмените становища засягат и въпроса дали лице в положението на г-жа Rosselle трябва да се третира по същия начин като лице на държавна служба, което ражда, като едновременно с това запазва статута си на „действащо“ лице на държавна служба. Според мен обаче запитващата юрисдикция в действителност иска да се установи дали отказът да се предостави на г-жа Rosselle обезщетение за бременност и раждане представлява дискриминация, основана на пола, и следователно е забранена от Директивата за равното третиране.

27. На последно място, макар този въпрос да не е изрично поставен в акта за преюдициално запитване, трябва преди всичко да поясня, че по мое мнение правилата, съдържащи се в член 11, точка 4, второ изречение от Директивата за майчинството и в член 14, параграф 1 от Директивата за равното третиране, имат вертикален директен ефект.

28. От постоянната съдебна практика следва, че във всички случаи, когато с оглед на тяхното съдържание разпоредбите на една директива са безусловни и достатъчно точни, частноправните субекти могат да се позоват на тях срещу държавата членка пред националния съд [12]. Член 11, точка 4 от Директивата за майчинството недвусмислено забранява държавите членки да обуславят правото на обезщетение за бременност и раждане от период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане. Макар да е вярно, че държавите членки запазват компетентността си да определят минимални осигурителни периоди за получаване на обезщетение за бременност и раждане, тази компетентност по никакъв начин не засяга въпросната забрана [13]. Аналогично член 14, параграф 1 от Директивата за равното третиране изключва по общ и недвусмислен начин всяка дискриминация, основана на пола, в посочените области [14].

29. Освен това едно от образуванията, на които могат да бъдат противопоставени разпоредбите на директива с директен ефект, е организация, на която независимо от правната форма е възложено предоставянето на услуги в обществен интерес по силата на акт на публичен орган и под неговия надзор и която по тази причина разполага със специални правомощия в сравнение с тези, които произтичат от правните норми, приложими към отношенията между частни лица [15].

30. Запитващата юрисдикция трябва да установи дали UNM отговаря на тези условия [16]. От предоставената на Съда информация изглежда, че случаят е такъв, доколкото UNM отговаря за отпускането или отказването на обезщетения за бременност и раждане в Белгия. Ако тази теза се приеме, г-жа Rosselle може да се позове на член 11, точка 4 от Директивата за майчинството и на член 14, параграф 1 от Директивата за равното третиране, когато иска обезщетението си в главното производство.

12 — Вж. от скорошната практика решение Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, т. 46 и цитираната съдебна практика.

13 — Вж. по аналогия (относно член 11, точки 1—3 от Директивата за майчинството) решение Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, т. 44—46.

14 — Вж. по аналогия решение Napoli, EU:C:2014:128, т. 48.

15 — Вж. решение Foster и др., C-188/89, EU:C:1990:313, т. 22. Изразът „special powers“ [специални правомощия] в текста на английски език може би не предава точно значението на израза „pouvoirs exorbitants“ във френското административно право, вложено в текста на френски език, на който (естествено) е изготвено решението. В поне един случай от последващата практика Съдът е използвал вместо това израза „exceptional powers“ [изключителни правомощия] (решение Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, т. 32). Вж. също решение на Общия съд от 29 юни 2012 г., GDF Suez/Комисия, T-370/09, Сб., EU:T:2012:333, т. 314.

16 — По същия начин запитващата юрисдикция трябва да установи дали Institut national d'assurance maladie-invalidité (Национален институт за здравно осигуряване и осигуряване за инвалидност, наричан по-нататък INAMI), който също е ответник в главното производство, е сред образуванията, на които могат да бъдат противопоставени разпоредбите на директива с директен ефект.

Изключва ли член 11, параграф 4 от Директивата за майчинството правило като приложеното към г-жа Rosselle в главното производство?

31. От текста на член 11, точка 4 от Директивата за майчинството става ясно, че държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение за бременност и раждане да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения. Тези условия обаче не могат да изискват наличието на „период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане“.

32. Запитващата юрисдикция иска по същество насоки как трябва да се тълкуват думите „период на предхождащ труд“. При отговора на този въпрос трябва да се вземе предвид формулировката, общата структура и целите на член 11, точка 4 от Директивата за майчинството.

33. Член 11, точка 4 не съдържа никаква индикация, че промяната на работата или на трудовоправното положение може да съставлява валидно основание да се изисква работничката да е работила нов минимален осигурителен период. Напротив, изглежда, че използването на множествено число в израза „период[и] на труд“ в текстовете на повечето езици, на които е приет член 11, параграф 4 от Директивата за майчинството през 1992 г., показва, че такава промяна няма отношение към максималната граница, определена в тази разпоредба [17].

34. Позоваването на предхождащ „труд“ в член 11, точка 4, второ изречение е тясно свързано с категориите работници, които Директивата за майчинството се стреми да закриля [18]. Понятието „работничка“ в тази директива не може да се тълкува различно съгласно всяко национално право, а има установено от правото на Съюза значение [19]. То следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица. Основната характеристика на трудовото правоотношение обаче е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение [20].

35. В случай че тези условия са изпълнени, характерът на правоотношението между наетото лице и работодателя, независимо дали е служебно или трудово, не може да има никакви последици за това дали лицето се счита за работник или не [21].

36. Към 1 септември 2009 г. (датата, на която е получила неплатен отпуск по лични причини), г-жа Rosselle е била учителка от няколко години, първо на договорна основа (от септември 2003 г.), а впоследствие като лице на държавна служба (от септември 2008 г.). След това тя работи за Френската общност като наето лице до 11 януари 2010 г., когато започва отпускът ѝ

17 — Вж. текстовете на английски, гръцки, испански, италиански, португалски и френски език. Текстовете на останалите езици (датски, немски и нидерландски) не накърняват това заключение, тъй като в тях се използва страдателна форма и по този начин се избягва използването на съществително в множествено или единствено число.

18 — Самостоятелно заетите лица (като различни от наетите лица) се ползват от закрилата, предоставяна от Директива № 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, стр. 1).

19 — Решение Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, т. 24 и 25.

20 — Решение Kiiski, EU:C:2007:536, т. 25 и цитираната съдебна практика.

21 — Вж. във връзка със свободното движение на работници решения Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, т. 20 и Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, т. 16. Това заключение се потвърждава, поне имплицитно, от Директива на Съвета № 89/391/ЕИО от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88), която представлява основанието за приемане на Директивата за майчинството (вж. бележка под линия 2 по-горе). Член 2, параграф 1 от Директива № 89/391 предвижда, че Директивата се прилага „във всички сфери на дейност, *както в обществения, така и в частния сектор* (промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.)“ (курсивът е мой).

по майчинство. По мое мнение тези факти несъмнено показват, че към датата, на която е родила, г-жа Rosselle е полагала труд повече от 12 месеца по смисъла на член 11, точка 4, второ изречение от Директивата за майчинството и следователно въпросната разпоредба не допуска правило като разглежданото в главното производство.

37. Това тълкуване съответства на предмета и целта на член 11, точка 4, второ изречение.

38. Съгласно член 8 от Директивата за майчинството държавите членки трябва да предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките 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 в страната практика. Отпускът 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 [22].

39. Правото на отпуск по майчинство обаче би било безсмислено, ако не се придружава от запазване на плащането или поне от право на съответно обезщетение [23]. Поради това, макар член 11, точки 2 и 3 от Директивата за майчинството да не включва задължение да се запази напълно възнаграждението по време на отпуска по майчинство, законодателят на ЕС е искал да гарантира, че по време на този отпуск работничката се ползва от доход, най-малкото равен на обезщетението, което е предвидено по националното законодателство в областта на социалното осигуряване в случай на прекъсване на работа по здравословни причини [24]. Спазването на тази минимална закрила подлежи на съдебен контрол [25].

40. Правило като разглежданото в главното производство очевидно е в противоречие с тези цели. То затруднява работничката, към която се прилага, да ползва отпуск по майчинство (поне след периода на задължителния отпуск), ако тя трябва да поддържа достатъчен доход. Упражняване на професионална дейност при тези обстоятелства не само би повлияло неблагоприятно на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това, но и би засегнало особените отношения между жената и детето ѝ в периода след раждането. Тези, които най-вероятно ще бъдат засегнати неблагоприятно, са най-уязвимите категории работнички (например нископлатените работнички, живеещи сами или с деца на издръжка), които едва ли могат да си позволят да живеят без обезщетение за бременност и раждане по време на отпуска си по майчинство.

41. Поради тези причини не приемам довода на белгийското правителство, че г-жа Rosselle не е правила вноски *конкретно* в социално-осигурителна схема за *наети лица* за период от поне шест месеца [26]. Този довод предполага разграничение между различни трудовоправни положения. Както показва главното производство, приемането му би довело до неприложимост на ограничението, наложено на държавите членки с член 11, точка 4, второ изречение от Директивата за майчинството.

22 — Вж. по-специално решения Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, т. 25, Boyle и др., C-411/96, EU:C:1998:506, т. 41 и CD, C-167/12, EU:C:2014:169, т. 34.

23 — Седемнадесето съображение от Директивата за майчинството. Вж. също решение Boyle и др., EU:C:1998:506, т. 30. Дори преди датата, до която държавите членки трябва да транспонират Директивата за майчинството, Съдът приема, че с оглед на принципа на равно третиране между мъжете и жените „[и]зплащаните като обезщетения [за бременност и раждане] суми […] не могат да са толкова ниски, че да накърняват целта на отпуска по майчинство, и по-специално закрилата на жената преди и след раждането“ (решение Gillespie и др., C-342/93, EU:C:1996:46, т. 20).

24 — Решения Boyle и др., EU:C:1998:506, т. 36 и Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, C-512/11 и C-513/11, EU:C:2014:73, т. 36.

25 — Решение Gassmayr, EU:C:2010:386, т. 51.

26 — Предоставената на Съда информация показва, че г-жа Rosselle е правила вноски в социално-осигурителна схема в публичния сектор до 1 септември 2009 г.

42. Трябва да добавя, че изводът би бил различен, ако г-жа Rosselle беше получила неплатен отпуск по лични причини на 1 септември 2009 г., *без* да започне нова работа. Както посочих, Директивата за майчинството цели да закриля жени, които са в трудово правоотношение. Затова минималната закрила, предоставена от член 11, точка 4, второ изречение, предполага, че жената, която иска да получава обезщетение за бременност и раждане, е „работничка“ към момента, в който предявява искането си за това обезщетение [27]. Разбира се, тази разпоредба се отнася само до минималната закрила. Няма пречка държавите членки да предвидят, че прекъсване на работата (може би в рамките на някакъв максимален период от време) не засяга правото на обезщетение за бременност и раждане [28].

Забранява ли Директивата за равното третиране правила като приложеното към г-жа Rosselle в главното производство?

43. Поначало понятието „пряка дискриминация“ по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от Директивата за равното третиране изисква засегнатото лице да докаже, че се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация, и че такова третиране е свързано със заетост и професии. От текста на член 2, параграф 2, буква в) от посочената директива става ясно, че всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директивата за майчинството, представлява дискриминация, основана на пола [29].

44. Както посочих, член 11, точка 4, второ изречение от Директивата за майчинството забранява правило като разглежданото в главното производство [30]. Следователно, строго погледнато, не е необходимо да се установява дали това правило налага по-неблагоприятно третиране, свързано с бременност или отпуск по майчинство, в някоя от обхванатите от Директивата за равното третиране области. За пълнота на изложението, все пак ще разгледам и този въпрос.

45. Член 5 от Директивата за равното третиране не изглежда релевантен в контекста на настоящото преюдициално запитване. Тази разпоредба се отнася до равното третиране в професионалните социално-осигурителни схеми, и по-специално забранява дискриминация, основана на пола, по отношение на обхвата на такива схеми и условията за достъп до тях, задължението за правене на вноски и изчисляването на вноските, изчисляването на обезщетенията, включително допълнителните обезщетения, дължими по отношение на съпруг/а или лицата на издръжка, както и условията, регулиращи продължителността и запазването на правото на обезщетения. Макар да е вярно, че предмет на главното производство е правото на обезщетение за бременност и раждане, което представлява социално-осигурително обезщетение, това обезщетение по самата си природа се отнася само до жените.

27 — Това се потвърждава от уводната част на член 11 („[с] цел да се гарантира на *работничките* […]“), както и от текста на точка 4, първо изречение от тази разпоредба („[…] могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение […] да зависи от това дали *съответната работничка* отговаря на условията за такива обезщетения“) (курсивът е мой). Може обаче да има положения, при които жената следва да се разглежда като „бременна работничка“ по смисъла на Директивата за майчинството, въпреки че в действителност не изпълнява услуги за и под ръководството на работодателя си. В решение Kiiski например Съдът постановява, че работничка не губи статута си в резултат на ползването на отпуск за отглеждане на дете (EU:C:2007:536, т. 27—33).

28 — Вж. по аналогия решения Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, т. 37 и Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, EU:C:2014:73, т. 37.

29 — Деветото съображение от Директивата за майчинството и съображение 23 от Директивата за равното третиране хвърлят светлина върху близката връзка, която съществува между тези два акта. Докато първото посочва по-специално, че мерките за закрила на здравето и безопасността на бременните работнички не следва да се отразяват неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, второто пояснява, че всяко такова неблагоприятно третиране представлява пряка дискриминация, основана на пола.

30 — Вж. по-специално точка 36 по-горе.

46. Комисията обаче счита, че разглежданото в главното производство правило възпира жените на държавна служба да ползват отпуск по лични причини, за да започнат работа като наети лица по време на шестте месеца, предхождащи началото на отпуска им по майчинство. По този начин то води до забранената от член 14 от Директивата за равното третиране дискриминация, основана на пола, по отношение на достъпа до заетост.

47. За разглеждането на този довод трябва да се установи дали и до каква степен работничка като г-жа Rosselle е в положение, сравнимо с това на работник от мъжки пол.

48. Съгласно постоянната съдебна практика работничките, които ползват отпуск по майчинство, „се намират в особено положение, което налага да им бъде осигурена специална закрила, но не може да бъде приравнено на това на мъж, нито на това на жена, които реално изпълняват трудовите си задължения“ [31]. По същия начин положението на жена в отпуск по майчинство не е сравнимо с това на работник в отпуск по болест [32]. По тази причина не е задължително жена да има право да запази възнаграждението си в пълен размер по време на отпуска си по майчинство, при условие че изплащаните обезщетения не са толкова ниски, че да накърняват целта на отпуска по майчинство, и по-специално закрилата на жената преди и след раждането [33].

49. Освен това, макар член 11, точка 3 от Директивата за майчинството да предвижда, че обезщетението за бременност и раждане трябва най-малкото да е равно на това, което съответната работничка би получавала в случай на прекъсване на работа по здравословни причини, в осемнадесетото съображение от същата директива се пояснява, че това трябва да се разглежда само технически като отправна точка и не предполага аналогия между бременност и болест. Следователно положението на работничка като г-жа Rosselle по време на бременността и отпуска ѝ по майчинство не е сравнимо с това на мъж, временно прекъснал работа по здравословни причини. Ето защо, за разлика от белгийското правителство, когато разглеждам възможността за пряка дискриминация, считам за несъществено това, че в Белгия достъпът до обезщетение за бременност и раждане и достъпът до обезщетение при болест (включително за работник от мъжки пол) са обусловени от един и същ и прилаган по сходен начин минимален осигурителен период.

50. Въпреки това, както Комисията правилно посочва, „особеното положение“ на работничка в отпуск по майчинство не засяга забраната за дискриминация на работничка *просто като работничка*. Неблагоприятното третиране на работник във връзка с бременност може да засегне само жени: следователно то представлява пряка дискриминация, основана на пола [34].

51. Така например в решение Gillespie и др. Съдът пояснява, че принципът за забрана на дискриминацията „изисква жена, която все още е обвързана с работодателя си чрез трудов договор или трудово правоотношение по време на отпуск по майчинство, да може, както всеки друг работник, да се ползва от увеличение на възнаграждението, предоставено, дори и със задна дата, в периода между началото на периода на изплащане на референтното възнаграждение [а

31 — Вж. решения Gillespie и др., EU:C:1996:46, т. 17, Abdoulaye и др., C-218/98, EU:C:1999:424, т. 20, Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, т. 46 и Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, т. 40.

32 — Решения Boyle и др., EU:C:1998:506, т. 40 и Saint Prix, C-507/12, EU:C:2014:2007, т. 29. В решение McKenna, C-191/03, EU:C:2005:513, т. 56, Съдът приема, че състоянието на бременност не може да се счита за патологично и че смущенията и усложненията, свързани с бременността и причиняващи неработоспособност, са част от рисковете, присъщи на състоянието на бременност, и поради това са характерни особености на това състояние.

33 — Решение Gillespie и др., EU:C:1996:46, т. 20.

34 — Вж. например във връзка с уволнение поради бременност или поради причина, основана по същество на това състояние, решения Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, EU:C:1990:384, т. 13, Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, т. 16, 24 и 25 и Mayr, C-506/06, EU:C:2008:119, т. 46 и 50. Във връзка с отказ за назначаване на бременна жена вж. решение Dekker, C-177/88, EU:C:1990:383, т. 12. Във връзка с условията за промяна на продължителността на отпуск за отглеждане на дете в контекста на нова бременност вж. решение Kiiski, EU:C:2007:536, т. 55.

именно възнаграждението, което служи за отправна точка за изчисляване на обезщетението за бременност и раждане] и края на отпуска по майчинство“. Да се откаже такова увеличение на жена в отпуск по майчинство „би я дискриминирало в качеството ѝ на работник, доколкото, ако не е била бременна, тя е щяла да получи увеличение на възнаграждението си“ [35].

52. По подобен начин в решение Thibault [36] Съдът приема, че Директива № 76/207/ЕИО [37] е предназначена да въведе действително, а не формално равенство. Следователно „жена, която е третирана неблагоприятно по отношение на условията ѝ на труд, тъй като е лишена от правото на годишно оценяване на работата ѝ и по този начин от възможността да бъде повишена, в резултат на отсъствието ѝ поради отпуск по майчинство, е дискриминирана въз основа на нейната бременност и отпуска ѝ по майчинство“, и „[т]акова поведение представлява дискриминация, пряко основана на пола […]“ [38]. Съдът многократно приема, че ограниченията, наложени на възможностите на жена да бъде повишена, в резултат на нейната бременност, представляват дискриминация, основана на пола [39].

53. По мое мнение от член 14, параграф 1, буква а) от Директивата за равното третиране може да се направи изводът, че тази аргументация важи по принцип за кариерното развитие. Съгласно тази разпоредба не може да има дискриминация между мъже и жени по отношение на техните „условия на *достъп до* заетост, до самостоятелна заетост или професия […] независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение“ [40]. Следователно жените трябва да могат да се възползват от нови кариерни възможности при равни условия с мъжете.

54. Правило като приложеното в главното производство вероятно би могло да възпре жени на държавна служба да ползват неплатен отпуск по лични причини, за да започнат работа като наети лица през шестте месеца, предхождащи началото на отпуска им по майчинство. По силата на това правило със започването на нова работа като наето лице се прекратява изтеклият до този момент период на трудова заетост, възстановява се изходното положение и започва да тече нов минимален осигурителен период. Като последица от това работничката може — както в настоящия случай — да загуби правото си на обезщетение за бременност и раждане по време на отпуска си по майчинство.

55. Поради това могат да настъпят не само непосредствени вредни последици за съответната работничка, като например тя да бъде задължена да остане на работа, която не съответства напълно на квалификацията ѝ, или да бъде лишена от предлаганите ѝ от новата работа по-добро възнаграждение и по-добър баланс между професионалния и личния живот [41]. Кариерата ѝ в дългосрочен план също може да бъде неблагоприятно засегната. Възможно е (например) преподаването в курсове за езиково потапяне във Френската общност да увеличи шансовете ѝ за последващо повишение от Фламандската общност или такъв опит да се оценява високо от частни работодатели, занимаващи се с професионално обучение или преподаване на чужди езици.

35 — EU:C:1996:46, т. 22. Вж. също решение Alabaster, EU:C:2004:192, т. 47 и 48. По подобен начин съдът решава по делото Lewen, че да се изключват периоди на закрила на майки от периодите на работа за целите на присъждане на премия с обратно действие като възнаграждение за извършена работа би било дискриминация спрямо жена работничка просто като работничка: ако тя не е била бременна, тези периоди са щели да се зачитат като периоди на работа (C-333/97, EU:C:1999:512, т. 42).

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, т. 32.

37 — От 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164). Тази директива е отменена и заменена с Директивата за равното третиране.

38 — Решение Thibault, EU:C:1998:178, т. 32.

39 — Вж. по-специално решения Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, т. 30, 31 и 58, и Napoli, EU:C:2014:128, т. 31—33.

40 — Член 14, параграф 1, буква а) (курсивът е мой).

41 — Отново вероятно в най-голяма степен от такива вредни последици ще бъдат засегнати най-уязвимите категории работници от женски пол. Вж. точка 40 от настоящото заключение.

56. Поради тези причини съм съгласна с Комисията, че разглежданото в главното производство правило води до по-неблагоприятно третиране на работници от женски пол във връзка с достъпа до заетост и следователно представлява пряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 14, параграф 1, буква а) от Директивата за равното третиране.

Заключение

57. С оглед на всички гореизложени съображения предлагам на Съда да се произнесе в отговор на поставения от Tribunal du travail de Nivelles въпрос, както следва:

Както член 11, точка 4, второ изречение от Директива № 92/85/ЕИО (Директивата за майчинството), така и член 14, параграф 1, буква а) от Директива № 2006/54/ЕО (Директивата за равното третиране) не допускат държава членка да откаже отпускане на обезщетение за бременност и раждане на работничка, поради това че след като е излязла в неплатен отпуск по лични причини като лице на държавна служба, за да започне работа като нает лице, трудовоправното ѝ положение се е променило и тя не е работила за изисквания от националното право минимален осигурителен период след започване на новата си работа, ако тази работничка вече е полагала труд за повече от 12 месеца преди предполагаемата дата на раждане.