ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ Г-ЖА J. КОКОТТ
представено на 6 май 2010 година[1]

1. Настоящото преюдициално запитване дава възможност на Съда да прецизира съдебната си практика, свързана със забраната за дискриминация, основана на пола.

2. Съгласно испанското право заетите по трудово правоотношение майки имат право на намалена продължителност на работния ден през първите девет месеца след раждането на детето им. Законът дава право на отпуск „за целите на кърменето“. Въпреки това испанската съдебна практика допуска ползването на този отпуск и от майки, които не кърмят. Още в началото следва да се отбележи, че понятието „отпуск за кърмене“ е подвеждащо, тъй като точно кърменето не е предпоставка за разрешаване на този отпуск. В случай че работничката майка не ползва този отпуск, от него може да се възползва вместо нея бащата на детето, доколкото той също е зает по трудово правоотношение.

3. Г-н Roca Álvarez подава молба до работодателя си за ползване на такъв отпуск. Получава отказ, мотивиран с това, че майката на детето е самостоятелно заета, поради което няма право на съответния отпуск. Затова и г-н Roca Álvarez не разполагал с производно право на нейното право на отпуск. Испанското право не признава съществуването на отделно самостоятелно право за ползване на този отпуск от бащата, зает по трудово правоотношение. Г-н Roca Álvarez намира последното за дискриминация, основана на неговия пол.

I — Правна уредба

A — *Право на Съюза*

4. Релевантната в случая уредба в правото на Съюза се съдържа в Директива 76/207/ЕИО на Съвета 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[2].

1 — Език на оригиналния текст: немски.

2 — ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164.

1. Директива 76/207

5. Член 1, параграф 1 от Директива 76/207 гласи:

„Настоящата директива има за цел прилагането в държавите членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация, както и по отношение на условията на труд и, в съответствие с условията, предвидени в параграф 2, на социалното осигуряване. Този принцип е наричан по-долу „принцип на равното третиране“.

6. Съгласно член 2, параграфи 1 и 3 от тази директива:

„1. По смисъла на последващите разпоредби, принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение.

3. Настоящата директива не накърнява разпоредбите относно закрилата на жените, по-специално по време на бременност и майчинство“.

7. Член 5, параграф 1 от Директивата уточнява:

„1. Прилагането на принципа на равното третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пола“.

2. Директива 96/34

8. В допълнение следва да се посочи Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) [3].

9. Тази директива придава задължителна сила на рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. между общите междуотраслови организации (UNICE, CEEP и ЕКП), което е включено като приложение към директивата.

3 — ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160.

10. Съгласно клауза 2, точка 1 от рамковото споразумение:

„1. Настоящото споразумение предоставя, при условията на клауза 2, [точка] 2, на работниците мъже и жени, индивидуално право на родителски отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, за да им се даде възможност да се грижат за това дете поне три месеца, докато то достигне до определена възраст, но не повече от 8 години, който отпуск се определя от държавите членки и/или от социалните партньори".

Б — *Национално право*

11. В Испания трудовите правоотношения се уреждат в Estatuto de los Trabajadores (наричан по-нататък „Статутът на работниците"), който е изменен с Real Decreto Legislativo (Кралски законодателен указ) № 1/1995 от 24 март 1995 г.[4] Съгласно член 1 този закон се прилага по отношение на лица, които полагат доброволно и възмездно труд в полза на друго лице в рамките на определена организация под ръководството на физическо или юридическо лице, наричано работодател.

12. В член 1, параграф 3 от Статута на работниците се пояснява, че всяка дейност извън обхвата на член 1, параграф 1 се изключва от приложното поле на Статута на работниците.

13. Член 37, параграф 4 от Статута на работниците в редакцията му, посочена от запитващата юрисдикция и в сила към момента на предявяване на иска по главното производство, гласи:

„Работничките имат право на отпуск по един час дневно, или съответно по половин час два пъти дневно, за да кърмят дете на възраст до девет месеца. Жената винаги има право вместо това по нейно желание да намали с половин час продължителността на работния ден. Отпускът може да се ползва както от майката, така и от бащата, доколкото и двамата работят".

14. Член 37 от Статута на работниците е изменен със Закон № 3/2007 от 22 март 2007 г.[5] За разлика от предходната редакция, променената предвижда в частност, че работничката има право по нейно желание да избере, вместо да ползва едночасовия отпуск, да намали работния си ден с половин час или да запази този отпуск и да го натрупва като цели дни съгласно клаузите на колективния трудов договор или съгласно уговореното с работодателя при съобразяване на клаузите на колективния трудов договор.

4 — BOE бр. 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654.

5 — BOE бр. 71 от 23. март 2007 г., стр. 12611.

II — Факти и преюдициално запитване

15. Г-н Roca Álvarez (наричан по-нататък „жалбоподателят“) е служител на предприятието Sesa Start España ETT SA (наричано по-нататък „работодател“).

16. На 7 март 2005 г. той подава молба до работодателя си за ползване на платен отпуск на основание член 37, параграф 4 от Статута на работниците. Работодателят отхвърля молбата. Мотивира отказа си с довода, че съпругата на жалбоподателя е самостоятелно заето лице, а не работник. Качеството на майката като работничка било необходима предпоставка за възникването на право на такъв отпуск.

17. Г-н Roca Álvarez обжалва този отказ. Първоинстанционният съд приема, че право на отпуск за кърмене има единствено майката, тъй като текстът на разпоредбата от Статута на работниците започва с думата „работнички“. В допълнение майката трябва да работи по трудово правоотношение, защото в противен случай Статутът на работниците не би бил приложим. Така първоинстанционният съд не признава правото на отпуск на г-н Roca Alvarez, защото съпругата му е самостоятелно заета. Тъй като майката не притежава право на отпуск, бащата също не разполага с производно право на нейното право на отпуск.

18. Жалбоподателят обжалва съдебното решение пред Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Според този съд предявеното от жалбоподателя право може да му бъде признато само в случай че с предоставянето на въпросното право изключително в полза на майката би се нарушил принципът на равно третиране.

19. Предвид тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia de Galicia решава да отправи до Съда следното преюдициално запитване:

„Национален закон (по-конкретно член 37, параграф 4 от Статута на работниците), с който се признава само на заетите по трудово правоотношение майки, но не и на заетите по трудово правоотношение бащи, право на платен отпуск за кърмене под формата на намаляване на работния ден с половин час или на отпуск от един час дневно, съответно половин час два пъти дневно, който се заплаща от работодателя до навършване на деветмесечна възраст на детето, нарушава ли принципа на равно третиране, който забранява всякаква дискриминация, основана на пола, и е признат от член 13 от Договора за ЕО, от Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 година на Съвета 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, и от изменящата я Директива 2002/73/ЕО?“.

20. В производството пред Съда писмени становища представят испанското и ирландското правителство, както и Комисията.

III — Правен анализ

21. С въпроса си запитващата юрисдикция иска да установи дали разпоредба от националното право, с която се предоставя самостоятелно право на „отпуск за кърмене“ единствено на жените работнички, нарушава гарантирания в правото на Съюза принцип на равно третиране на мъжете и жените. Във връзка с това в преюдициалното запитване се посочват член 13 ЕО (понастоящем член 19 ДФЕС) и Директиви 76/207 и 2002/73 [6].

22. Правният анализ по-нататък ще се основава единствено на Директива 76/207, тъй като Директива 2002/73 не е приложима ratione temporis към конкретния случай. Срокът за транспониране на Директива 2002/73 е изтекъл на 5 октомври 2005 г.

Молбата на жалбоподателя за ползване на „отпуск за кърмене“ обаче е от 7 март 2005 г. и следователно е подадена преди края на срока за транспониране на директивата. Срокът на заявения отпуск, който е трябвало да продължи от 4 януари 2005 г. до 4 октомври 2005 г., изтича също преди края на срока за транспониране.

23. Ако съгласно испанското право при разрешаването на спора по главното производство, напротив, следваше да се вземе под внимание не правното положение към момента на подаване на молбата за отпуск, а правното положение към по-късен момент, например към датата на произнасяне на съдебното решение на последната инстанция, срокът за транспониране на директивата би бил вече изтекъл. Това обаче не би довело до промени в правния анализ, тъй като Директива 2002/73 не изменя значително релевантните разпоредби за настоящия случай.

24. Запитващата юрисдикция не поставя въпрос относно прилагането на директивата след изменението ѝ с Директива 2006/54 [7], която е трябвало да бъде транспонирана до 15 август 2008 г., но независимо от това всъщност не е налице възможност за прилагането ѝ ratione temporis.

6 — Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година за изменение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд (ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143).

7 — 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).

A — *Директива 76/207*

25. Директива 76/207 има за цел да способства за прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в контекста на професионалната реализация. В това отношение член 2, параграф 1 от Директивата забранява както пряката, така и непряката дискриминация, основана на пола. В член 5, параграф 1 се пояснява, че прилагането на принципа на равното третиране по отношение на условията на труд означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пола. Ето защо по-нататък следва първо да се провери дали разпоредбите, предмет на настоящия спор, се отнасят до условията на труд и дали водят до неравно третиране, основано на пола.

1. Неравно третиране по отношение на условията на труд

26. Член 37, параграф 4 от испанския Статут на работниците допуска да се намали работното време през първите девет месеца след раждането на детето. Това намаляване на работното време може да се реализира под формата на намаляване на работния ден с половин час или като отпуск от един час дневно, съответно половин час два пъти дневно. Спорната разпоредба се отнася до продължителността на труда и следователно до условията на труд. Затова попада в приложното поле на член 5 от Директива 76/207.

27. Подобна разпоредба води и до неравно третиране, основано на пола.

28. Според текста на член 37, параграф 4 от Статута на работниците правото на намалено работно време се предоставя само на работни*чките*, а работниците, напротив, не разполагат със самостоятелно право на намалено работно време. Те разполагат най-много с производно право на отпуск: единствено ако майката има самостоятелно право на отпуск, от него може да се ползва и бащата.

29. Следователно е налице неравно третиране, тъй като работничките имат *самостоятелно* право на намалено работното време, докато работниците разполагат само с право, *производно* на правото на майката на детето. В този смисъл, ако майката работничка винаги разполага с право на намалено работно време, бащата работник може да ползва намалено работно време единствено когато и майката на детето е работничка. Напротив, ако майката е самостоятелно заета и вследствие на това няма право на намалено работно време, бащата също не разполага със съответното производно право. От друга страна, жените работнички разполагат с това право дори и ако бащата на детето им е самостоятелно заето лице.

30. По принцип при така описаните обстоятелства мъжете и жените са в сходно положение, тъй като спорното право на отпуск служи — както ще бъде показано по-нататък — на първо място за полагане на грижи за детето. Тъй като въпросната разпоредба предоставя правото на отпуск изрично само на работничките, е налице пряко неравно третиране, основано на пола.

31. По-нататък следва да се провери дали това неравно третиране не е допустимо въз основа на някое от изключенията по Директивата.

2. Разпоредби относно закрилата на жената при бременност и майчинство

32. Член 2, параграф 3 от Директивата осигурява за държавите членки възможността да запазят или да предвидят разпоредби относно закрилата на жената „при бременност и майчинство“. Тази норма представлява изключение от общия принцип на равно третиране. Следователно тази разпоредба следва да се тълкува стриктно [8], за да не бъде изпразнено от съдържание общото правило [9].

33. Според съдебната практика член 2, параграф 3 от Директивата трябва да закриля нуждите на жената в два аспекта. От една страна, целта е да се закриля биологичното състояние на жената по време на бременността и след това, а от друга страна, да се закрилят отношенията между майката и детето в периода след бременността и раждането [10].

34. Неравното третиране, което следва от спорната испанска разпоредба, обаче не е допустимо съгласно член 2, параграф 3 от Директивата, тъй като при позадълбочен прочит става ясно, че това не е норма относно закрилата на жената при бременност и майчинство по смисъла на Директивата.

35. Функция за закрила на жената при майчинство безспорно би изпълнявала норма, която предоставя на *кърмещата* работничка определени облекчения. Единствено жени могат да кърмят децата си, а освен това кърменето е в непосредствена връзка с майчинството. Ето защо следва да се съгласим със становището на ирландското правителство, че ако кърмещите

8 — Решение от 15 май 1986 г. по дело Johnston (222/84, Recueil, стр. 1651, точка 44).

9 — Вж. в този смисъл Решение от 22 април 2010 г. по дело Комисия/Обединено кралство (C-346/08, Сборник, стр. I-3491, точка 39).

10 — Решение от 12 юли 1984 г. по дело Hofmann (184/83, Recueil, стр. 3047, точка 25), Решение от 30 април 1998 г. по дело Thibault (C-136/95, Recueil, стр. I-2011, точка 25), Решение от 18 март 2004 г. по дело Merino Gómez (C-342/01, Recueil, стр. I-2605, точка 32), Решение от 29 ноември 2001 г. по дело Griesmar (C-366/99, Recueil, стр. I-9383, точка 43) и Решение от 20 септември 2007 г. по дело Kiiski (C-116/06, Сборник, стр. I-7643, точка 46). За отношението между родителите и детето вж. точка 42 от настоящото заключение.

работнички са поставени в по-благоприятно положение, не е налице дискриминация на мъжете работници.

36. Независимо че се квалифицира като отпуск за кърмене, разглежданият испански отпуск не е насочен преди всичко към закрилата на кърмещата майка. Както изтъква запитващата юрисдикция, нормата е възникнала през 1900 г. и първоначално е трябвало да осигури възможност на майката да кърми детето си; междувременно обаче тази норма е изгубила това предназначение. Понастоящем кърменето не представлява условие за ползването на отпуска. Напротив, испанската съдебна практика прилага разпоредбата и в хипотезата на хранене на детето от шише.

37. Следователно запитващата юрисдикция квалифицира правилно предназначението на отпуска просто като време, посветено на детето. Цел на спорния отпуск не е нито кърменето, нито в общ план храненето на детето и това проличава ясно в последното изменение на член 37 от Статута на работниците [11]. Измененията разпоредба позволява продължителността на отпуска от един час дневно да се натрупва последователно и да дава право на отпуск в цели дни. В дните, в които се работи обаче, не се предоставя допълнително време за кърмене или за хранене на детето.

38. Според испанското право, освен това, отпускът може да се ползва и от бащата, доколкото майката има право на този отпуск. Последното потвърждава извода, че испанската разпоредба има характер на мярка, улесняваща полагането на грижи за детето, а не е мярка за закрила на биологичното състояние на жената. Всъщност, от една страна, бащите могат по същия начин като майката да хранят детето от шише, както и изобщо да полагат грижи за него. От друга страна, не е ясно в какво се състои закрилата на биологичното състояние на жената, ако тя лично не е поискала ползването на този отпуск и работи на пълен работен ден, докато съпругът ѝ ползва правото на намалено работно време.

39. Действително Съдът многократно подчертава, че директивите предоставят на държавите членки свобода на преценка относно социалните мерки, които предприемат, за да осигурят закрилата на жената при бременност и майчинство [12]. Това означава, че държавите членки имат широко право на преценка по въпроса какви мерки смятат за необходими с оглед на тази закрила. Затова мерките могат да варират в различните държави членки.

11 — Според предоставените от запитващата юрисдикция сведения това изменение всъщност не е приложимо ratione temporis към настоящия случай, но въпреки това може да се използва при оценката на естеството на въпросния отпуск.

12 — Решение по дело Hofmann (посочено в бележка под линия 10, точка 27).

40. Независимо че позволява ползването на отпуска от бащата, когато майката разполага с това право, испанската разпоредба ясно подчертава, че не цели преимуществено закрила на майката. Тази разпоредба се тълкува по-скоро от гледна точка на детето, тъй като именно неговата нужда от грижи се задоволява чрез ползването на отпуска било от бащата, било от майката.

41. В това отношение конкретният случай се различава и от фактите в основата на Решение по дело Hofmann. В това дело се разглежда разпоредба на държава членка, позволяваща *само* на майките да ползват отпуск по майчинство след изтичането на законовия срок за закрила, като действителното ползване на този отпуск се насърчава държавата. Споменатият отпуск не може да се ползва от бащите при никакви обстоятелства. Съдът установява, че Директива 76/207 не обосновава задължение за държавите членки да предоставят при условията на алтернативност право на ползване на подобен отпуск и на бащите, тъй като такъв отпуск по майчинство цели закрилата на жената с оглед на последиците от бременността и майчинството.

42. В този контекст Съдът е подчертавал функцията на отпуска по майчинство за закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода след раждането, така че да не бъдат разстроени тези отношения поради допълнителното натоварване на майката вследствие на паралелното упражняване на професионална дейност [13]. Някои автори смятат този защитен аспект за донякъде остарял, тъй като бащата също може да осигури на детето необходимите му внимание и любов [14]. Във всички случаи допълнителното натоварване на майката може да се предотврати именно ако бащата поеме грижите за детето. В конкретния случай обаче не следва да се изяснява по окончателен начин какво е значението на този защитен аспект в правото на Съюза, защото като разрешава отпускът да се ползва в редица случаи и от бащата, самото испанско право подчертава, че не става въпрос за закрилата на особените отношения между майката и детето.

43. Накрая остава да се анализира възражението на испанското правителство, че индивидуално право на разглеждания отпуск следвало да се предоставя единствено на жените, тъй като само те можели да вземат решение за начина на хранене на децата си. С това възражение обаче също се допуска грешка, тъй като само по исторически причини и само по име конкретният отпуск е „отпуск за кърмене“, докато всъщност в испанската съдебна практика ползването на отпуска се отделя напълно от въпроса за храненето на детето. Поставя се общият въпрос, наистина, на кого от родителите следва да се предостави правото на отпуск, ако те не могат да се споразумеят помежду си. За да се разреши подобен спор, безспорно не е необходимо

13 — Вж. решенията, посочени в бележка под линия 10.

14 — Вж. например Langenfeld in: Grabitz/Hilf. *Das Recht der Europäischen Union*, Stand Januar 2008. Art. 141. 101.

автоматично да се отрича индивидуалното право на бащата на този отпуск. Напротив, в конкретния случай националното право има за задача да осигури баланса на интереси в съответствие с принципа на равно третиране.

46. Не става ясно по-специално по какъв начин чрез възможността за частично намаляване на работното време, каквато е предвидена в испанската разпоредба, би могло да се способства за отстраняването или дори само за намаляването на случаите на фактическо неравенство, засягащо жените. По-скоро на практика се получава обратното — разпоредба като испанската води след себе си риска да се улесни по-неблагоприятното третиране на работещите жени.

3. Мерки за насърчаване на принципа на равенството във възможностите

44. Накрая следва да се провери дали разпоредба като разглежданата в главното производство е допустима съгласно член 2, параграф 4 от Директива 76/207. Съгласно цитираната норма Директивата не накърнява мерките за насърчаване на равенството във възможностите за мъжете и жените, в частност чрез премахване на фактически съществуващото неравенство, което се отразява на възможностите на жените.

45. Според постоянната съдебна практика тази разпоредба има ясната и ограничена цел да разреши мерки, които, макар да изглеждат дискриминационни, целят действителното премахване или ограничаване на фактическото неравенство, което може да съществува в реалния обществен живот [15].

47. Ако индивидуалното право на конкретния отпуск съществува само за жените работнички, а мъжете работници разполагат единствено с право на отпуск, производно на притежаваното от майката на детето, е налице хипотеза, в която традиционното разпределение на ролите се затвърждава за в бъдеще [16] и дори се ограничава възможността на работещите по трудово правоотношение бащи да поемат грижите за детето. Единствено ако и двамата са заети по трудово правоотношение, родителите могат свободно да решават кой да ползва отпуска, за да полага грижи за детето. В случай че само бащата е зает по трудово правоотношение, а майката, напротив, е самостоятелно заето лице, бащата не разполага с право на този отпуск: допълнителното време за полагане на грижи за детето, което Статутът на работниците има за цел да предостави, трябва да бъде осигурено от майката, за което тя следва или да ограничи дейността си като самостоятелно заето лице и така да претърпи неудобства от икономическо

15 — Решение от 17 октомври 1995 г. по дело Kalanke (C-450/93, Recueil, стр. I-3051, точка 18), Решение от 11 ноември 1997 г. по дело Marschall (C-409/95, Recueil, стр. I-6363, точка 26), както и Решение от 19 март 2002 г. по дело Lommers (C-476/99, Recueil, стр. I-2891, точка 32).

16 — Съдът посочва този риск още с Решение от 19 март 2002 г. по дело Lommers (посочено в бележка под линия 15, точка 41).

естество, или да понесе съответното прекомерно натоварване. Бащата на детето, зает по трудово правоотношение, не може на практика да допринесе за облекчаване на това натоварване.

48. Запитващата юрисдикция също излага съображения в този смисъл и посочва последиците от испанската разпоредба, които обозначава като „ефект на бумеранга". Всъщност от гледна точка на работодателя условията за ползване на въпросния отпуск в Испания дават дори основание при назначаване на работа да се предпочитат кандидатстващите мъже пред кандидатстващите жени. Ако например при наемане на жена на работа работодателят трябва да отчита възможността за последващата бременност и майчинство, както и правата на работничката в това отношение, при всички случаи следва да се вземе предвид и обстоятелството, че на работничката се полага в допълнение правото на спорния отпуск. От друга стана, при наемане на работа на мъже работодателят е изложен на по-малък риск — и то не само практически — че те изобщо ще се възползват от правото на конкретния отпуск. Нещо повече, в хипотеза, в която майката на детето е самостоятелно заета, бащите не разполагат с никакво право да ползват въпросния отпуск.

49. Следователно и член 2, параграф 4 не оправдава съществуващото неравно третиране.

Б — *Директива 96/34*

50. В становището си Комисията стига до заключението, че спорната разпоредба нарушава Рамковото споразумение за родителския отпуск. Отпускът, предоставян за полагане на грижи за детето, съответствал на родителски отпуск по смисъла на тази директива. Клауза 2 от Рамковото споразумение предоставя на работещите жени и мъже индивидуално право на родителски отпуск. На този текст противоречала национална разпоредба, която при обстоятелства като разглежданите в главното производство предоставя индивидуално право на отпуск само на жените.

51. В преюдициалния въпрос запитващата юрисдикция не взема отношение по Директива 96/34. В мотивите към преюдициалното запитване се посочва наистина, че в испанското право не съществува единединствен родителски отпуск, а изискванията на директивата се изпълняват чрез различни разпоредби, включително с разпоредбата относно спорния отпуск. В акта за преюдициално запитване обаче не се съдържат допълнителни сведения по този въпрос. Не са изложени по-специално подробности относно други испански разпоредби, уреждащи родителския отпуск. Поради тези обстоятелства не е възможно да се провери дали е налице нарушение

на Директива 96/34. Тъй като се установи нарушение на Директива 76/207, не е и необходимо да се обсъжда дали Директива 96/34 е нарушена.

В — *Междинно заключение*

52. Национална правна уредба като разглежданата не е съвместима с Директива 76/207.

Г — *Последици за спора по главното производство*

53. Запитващата юрисдикция следва да прецени какви са последиците от този извод за спора по главното производство, възникнал във връзка с конкретно трудово правоотношение.

54. В това отношение обаче следва да се припомни, че според постоянната съдебна практика дадена директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно позоваването на самата директива не е възможно срещу частноправен субект [17].

55. От друга страна, в две по-ранни решения съдът установява, че по спорове между частноправни субекти националните юрисдикции са длъжни да оставят без приложение всяка разпоредба от националната правна уредба, която противоречи на принципа на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта [18]. Остава да се изчака, за да се разбере дали Съдът ще разпростре хоризонталното непосредствено действие и по отношение на други общи принципи на правото, какъвто е принципът за недопускането на дискриминация, основана на пола. По-конкретно, преди да се пристъпи към подобно развитие, би било необходимо да се обсъдят въпросите за догматичните основи на оспореното хоризонтално непосредствено действие и за неговите граници [19].

17 — Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Marshall (152/84, Recueil, стр. 723, точка 48), Решение от 14 юли 1994 г. по дело Faccini Dori (C-91/92, Recueil, стр. I-3325, точка 20), Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точки 108 и 109), Решение от 7 юни 2007 г. по дело Carp (C-80/06, Сборник, стр. I-4473, точка 20) и Решение от 19 януари 2010 г. по дело Kücükdeveci (C-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 46).

18 — Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold (C-144/04, Recueil, стр. I-9981, точка 77) и Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 17, точка 51). Във връзка с това вж. също моето заключение, представено днес по дело Andersen (C-499/08, висящо пред Съда точка 22 и сл.).

19 — Вж. във връзка с това например заключението на генералния адвокат Tizzano от 30 юни 2005 г. по дело Mangold (C-144/04, Recueil, стр. I-9981, точки 83, 84 и 100), заключението на генералния адвокат Mazák от 15 февруари 2007 г. по дело Palacios de la Villa (C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точки 133—138) и заключението на генералния адвокат Sharpston от 22 май 2008 г. по дело Bartsch (C-427/06, Сборник, стр. I-7245, точки 79—93), както и цитираната съдебна практика.

56. Тъй като запитващата юрисдикция обаче не задава въпрос във връзка с това, с подобно обсъждане на този етап би се стигнало твърде далеч.

57. В допълнение, винаги следва да се отдава предимство на тълкуването на националната правна уредба в съответствие с директивите. Националните съдилища са длъжни, като вземат предвид цялото национално право и като прилагат предвидените в него тълкувателни методи, да направят всичко, което попада в тяхната компетентност, за да гарантират пълната ефикасност на съответната директива и да стигнат до резултат, който съвпада с целта, преследвана с директивата [20]. Фактът, че тълкуването на националното право в съответствие с директивите може да поражда задължения за частноправните субекти, не е причина за отказ от такова тълкуване [21]. Така задължението за тълкуване на националното право в съответствие с директивите се прилага и в хоризонталните правоотношения и по необходимост непряко поражда задължения за някои частноправни субекти [22].

58. Много от обстоятелствата по настоящия случай сочат, че запитващата юрисдикция би могла да постигне съответствието с директивите по пътя на тълкуването. В края на краищата спорната норма вече е била тълкувана разширително в миналото, като е отчетено общественото развитие и разпоредбата е отделена от въпроса за кърменето, а в определени хипотези на бащата е предоставено право да ползва разглеждания отпуск. Запитващата юрисдикция не е посочила, че са налице трудности да се достигне до застъпвания тук извод чрез тълкуване на испанското право.

20 — Решение по дело Pfeiffer и др. (посочено в бележка под линия 17, точка 115 и сл.), Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др. (C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 111), Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact (C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 101) и Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др. (C-378/07—C-380/07, Сборник, стр. I-3071, точка 200).

21 — Вж. по-специално моето заключение, представено на 8 февруари 2007 г. по дело Kofoed (C-321/05, Сборник, стр. I-5795, точка 65) и цитираната съдебна практика.

22 — Вж. по-специално Решение от 13 ноември 1990 г. по дело Marleasing (C-106/89, Recueil, стр. I-4135, точки 6 и 8) и Решение по дело Faccini Dori (посочено в бележка под линия 7, точки 20, 25 и 26).

IV — Заключение

59. Въз основа на съображенията, изложени по-горе, предлагам да се отговори по следния начин на преюдициалното запитване:

„Национална правна уредба, с която се предоставя само на заетите по трудово правоотношение майки, но не и на заетите по трудово правоотношение бащи, самостоятелно право на платен отпуск за отглеждане на дете под формата на намаляване на работния ден с половин час или като отпуск от един час дневно, съответно половин час два пъти дневно, нарушава принципа на равно третиране по смисъла на Директива 76/207/ЕИО на Съвета 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“.