РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

20 септември 2007 година *

По дело C-116/06

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Tampereen käräjäoikeus (Финландия) с акт от 24 февруари 2006 г., постъпил в Съда на 28 февруари 2006 г., в рамките на производство по дело

Sari Kiiski

срещу

Tampereen kaupunki,

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-жа R. Silva de Lapuerta, г-н G. Arestis, г-н J. Malenovský (докладчик) и г-н T. von Danwitz, съдии,

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,
секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 8 февруари 2007 г.,

* Език на производството: фински.

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Kiiski, от адв. A. Vainio, asianajaja,

— за Tampereen kaupunki, от г-жа T. Kyöttilä, в качеството на представител,

— за финландското правителство, от г-жа E. Bygglin и г-жа J. Himmanen, в качеството на представители,

— за италианското правителство, от г-н I. M. Braguglia, в качеството на представител, подпомаган от г-н W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н M. van Beek и г-н M. Huttunen, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 15 март 2007 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2 от 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 (ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1,

стр. 164), изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 23 септември 2002 година (ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143, наричана по-нататък „Директива 76/207“), както и до тълкуването на членове 8 и 11 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, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Kiiski и Tampereen kaupunki (град Тампере) във връзка с отказа на последния да допусне промяна на продължителността на ползвания от ищцата отпуск за отглеждане на дете.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Съгласно член 2 от Директива 76/207:

„1. За целите на следващите разпоредби принципът за равно третиране означава, че не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение.

2. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

— „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,

— „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,

[...]

7. Настоящата директива не накърнява разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жената, особено що се отнася до бременността и майчинството.

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.

По-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, по смисъла на Директива 92/85/ЕИО представлява дискриминация по смисъла на настоящата директива.

[...]“

4 Съгласно член 8 от Директива 92/85, озаглавен „Отпуск по майчинство“:

„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 [да се чете: „задължителен отпуск по майчинство“] с най-малка продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.“

5 Член 11 от Директива 92/85, 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."

6 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) (ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160) привежда в изпълнение рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. от тези общи междуотраслови организации (наричано по-нататък „рамковото споразумение").

7 Съгласно рамковото споразумение:

„[...]

9. като има предвид, че настоящото споразумение е рамково споразумение, въвеждащо минимални изисквания и разпоредби за родителския отпуск, различен от отпуска по майчинство [...];

[...]

Клауза 1: Предмет и приложно поле

1. Настоящото споразумение съдържа минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители.

2. Настоящото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава-членка.

Клауза 2: Родителски отпуск

1. Настоящото споразумение предоставя, при условията на клауза 2.2, 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.

2. С цел да се насърчава равенството във възможностите и равното третиране на мъжете и жените, страните по това споразумение смятат, че предоставянето на правото на родителски отпуск, предвидено в клауза 2.1 трябва по принцип да бъде непрехвърляемо.

3. Условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск се определят от закона и/или от колективните трудови договори в държавите-членки, като се спазват минималните изисквания на настоящото споразумение. Държавите-членки и/или социалните партньори могат, по-специално:

[...]

г) да установят сроковете за предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато упражнява правото си на родителски отпуск, като се посочват началото и краят на периода на отпуска;

[...]

[...]

7. Държавите-членки и/или социалните партньори определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск.

[...]“

Национална правна уредба

8 Съгласно глава 4, § 3 от Закона за трудовия договор (*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55) работникът може поради основателни причини да промени датата и продължителността на отпуска за отглеждане на дете, като уведоми за това работодателя най-късно месец преди промяната.

9 Съгласно глава V, § 11 и § 12 от Общински колективен трудов договор за определяне на условията на труд на длъжностните лица и на договорно наетите служители през 2003—2004 г. (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003—2004, наричан по-нататък „колективният трудов договор") длъжностното лице има право поради непредвидими и основателни причини по негово искане да бъде изменена датата и продължителността на отпуска за отглеждане на дете, който му е бил предоставен. За основателна причина се счита всяко непредвидимо и съществено изменение в практическите възможности за полагане на грижи за детето — изменение, което длъжностното лице не е могло да вземе предвид към момента, в който е поискало отпуска за отглеждане на дете.

10 Съгласно циркулярните писма за прилагане на колективния трудов договор основателни причини са например тежко заболяване или смърт на детето или на другия родител или развод. За сметка на това по принцип не се считат за основателни причини преместването в друго населено място, възникването на друго трудово правоотношение или нова бременност. Прекъсването на отпуска за отглеждане на дете налага длъжностното лице да се върне към служебните си задължения.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

11 Г-жа Kiiski е преподавател в Tampereen Lyseon Lukio (гимназия в Тампере). Неин работодател е Tampereen kaupunki, с който тя е обвързана със служебно

правоотношение, към което се прилагат правилата на колективния трудов договор. На 3 май 2004 г. директорът на гимназията ѝ предоставя отпуск за отглеждане на дете за периода от 11 август 2004 г. до 4 юни 2005 г, който тя иска, за да може да се грижи за роденото си през 2003 г.дете.

12 Отново бременна, на 1 юли 2004 г. г-жа Kiiski моли за промяна на решението относно споменатия отпуск за отглеждане на дете, за да може същият да обхване периода от 11 август 2004 г. до 22 декември 2004 г.

13 Директорът на гимназията обаче уведомява г-жа Kiiski, че в молбата ѝ не се посочва непредвидима и основателна причина, която да позволи промяна на продължителността на отпуска за отглеждане на дете в съответствие с колективния трудов договор. На 9 август 2004 г. г-жа Kiiski допълва молбата си, като посочва, че е бременна от пет седмици и бременността ѝ предизвиква съществена промяна в практическите възможности да се грижи за детето си. Тя съобщава за намерението си да се върне на работа от 23 декември 2004 г., тъй като счита, че отпускът за отглеждане на дете не може да бъде изцяло отменен. Бащата на детето възнамерява също да вземе такъв отпуск през пролетта на 2005 г.

14 Директорът на гимназията отхвърля тази молба с решение от 19 август 2004 г., в което посочва, че новата бременност не представлява основателна причина за промяна на продължителността на отпуска за отглеждане на дете, като се основава на циркулярните писма за прилагане на колективния трудов договор и на финландската съдебна практика.

15 Бащата на детето не получава отпуск за отглеждане на дете за пролетта на 2005 г., тъй като според общия колективен трудов договор, сключен между държавата и нейните длъжностни лица и договорно наети служители *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)*, двамата родители не могат едновременно да ползват това право. Тогава г-жа Kiiski заявява, че желае да прекъсне своя

отпуск за отглеждане на дете на 31 януари 2005 г. и да ползва своя отпуск по майчинство, считано от същата дата, за да може съпругът ѝ да получи отпуск за отглеждане на дете. Директорът на гимназията обаче отхвърля тази нова молба на 10 декември 2004 г., по съображение че решението на работодателя на съпруга да откаже отпуск за отглеждане на дете не съставлява основателна причина по смисъла на колективния трудов договор или на финландския закон.

16 Тъй като счита, че е жертва на незаконна дискриминация, г-жа Kiiski сезира Tampereen käräjäoikeus (Първоинстанционен съд в Тампере) с иск срещу работодателя си, за да получи обезщетение за имуществените и неимуществените вреди, които смята, че е претърпяла. В подкрепа на иска си тя по-конкретно се позовава на Решение от 27 февруари 2003 г. по дело Busch (C-320/01, Recueil, стр. I-2041). В действителност тя посочва, че поради новата си бременност е обект на пряка и непряка дискриминация, основаваща се на пола, доколкото работодателят ѝ, тъй като не признава тази нова бременност като достатъчно основание, отказва всякаква промяна на периода на отпуска ѝ за отглеждане на дете и така възпрепятства връщането ѝ на работа и дори ползването на отпуск по майчинство.

17 Според Tampereen kaupunki прекъсването на отпуска за отглеждане на дете не е отказано поради новата бременност, а тъй като според приложимия колективен трудов договор и финландската съдебна практика последната не съставлявала непредвидима и основателна причина от естество да обоснове такова прекъсване. Новата бременност не предизвикала съществени и непредвидими промени в практическите възможности на г-жа Kiiski да се грижи за първото си дете, които биха я възпрепятствали трайно да полага грижи.

18 Освен това Tampereen kaupunki приема, че в случая решението по дело Busch, посочено по-горе, не е релевантно. Във всички случаи, каквато и презумпция за дискриминация да съществува, отговорът на Tampereen kaupunki бил мотивиран от обективни и законови съображения. От негова гледна точка преждевременното възобновяване на изпълнението на задълженията от работник, който ползва отпуск за отглеждане на дете, има винаги последици за останалите работници, и по конкретно за неговия заместник.

19 При тези условия Tampereen käräjäoikeus решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Съставлява ли пряка или непряка дискриминация, противоречаща на член 2 от Директива 76/207 [...], отказът на работодателя да промени датата на предоставения на работничка отпуск за отглеждане на дете или да прекъсне този отпуск поради нова бременност, за която работничката е знаела преди започването на споменатия отпуск, в съответствие с възприетото тълкуване на националните разпоредби, според което новата бременност обикновено не съставлява непредвидима и основателна причина за промяна на датата и продължителността на отпуска за отглеждане на дете?

2) Може ли работодателят да обоснове в достатъчна степен своето поведение, описано [в първи въпрос], което вероятно представлява непряка дискриминация от гледна точка на Директива [76/207], със съображението че промяната на организацията на труда на преподавателите и продължителността на обучението щели да предизвикат обикновени, а не значителни неудобства, или със съображението че съгласно националните разпоредби работодателят бил длъжен да обезщети за претърпяната загуба на възнаграждение заместника на преподавателя в отпуск за отглеждане на дете, ако последният се върне на работа преди края на този отпуск?

3) Приложима ли е Директива 92/85 [...] и ако отговорът е утвърдителен, противоречи ли поведението на работодателя, описано [в първи въпрос], на членове 8 и 11 от горепосочената директива, след като продължавайки да бъде в отпуск за отглеждане на дете, работничката е загубила възможността да получи обезщетения за отпуск по майчинство на основание на трудовото ѝ правоотношение в публичния сектор?“

По преюдициалните въпроси

По първия и третия въпрос

20 На първо място следва да се посочи, от една страна, че съгласно данните, предоставени от препращащата юрисдикция, отказът на работодателя на г-жа Kiiski да прекъсне ползвания от нея отпуск за отглеждане на дете я е лишил от обезщетенията, свързани с отпуска по майчинство, предвидени в Директива 92/85. От друга страна, ако поради различни съображения работодателят на г-жа Kiiski не е уважил трите ѝ последователни молби, то неговият отказ винаги се е основавал, поне непряко и имплицитно, на приложението на националните разпоредби, уреждащи отпуска за отглеждане на дете, които по правило изключват бременността от основателните причини за промяна на периода на този отпуск. На последно място, от доказателствата по представената на Съда преписка не може да се направи извод, че горепосоченият отпуск за отглеждане на дете не е сред попадащите в приложното поле на правилата за родителския отпуск, предвиден в рамковото споразумение.

21 Във връзка с това следва да се приеме, че с първия и третия си въпрос препращащата юрисдикция иска по същество да установи дали член 2 от Директива 76/207, който забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, що се отнася до условията на труд, както и членове 8 и 11 от Директива 92/85, които се отнасят до отпуска по майчинство, не допускат национални разпоредби, уреждащи отпуска за отглеждане на дете, които изключват по правило бременността, включително в последната ѝ фаза, съответстваща на периода на отпуска по майчинство, от основателните причини за промяна на периода на споменатия отпуск за отглеждане на дете.

22 Така търсеният отговор на първо място предполага, че лицето, което като г-жа Kiiski иска да упражнява присъщите права на отпуска по майчинство, попада в приложното поле на Директива 92/85, тоест че е „бременна работничка“ по смисъла на член 2, буква а) от тази директива.

23 Съгласно тази разпоредба „бременна работничка“ е „тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“.

24 Следователно за целите на прилагането на Директива 92/85 волята на общностния законодател е била да даде общностно определение на понятието „бременна работничка“, макар за един от елементите на това определение — отнасящ се до подробните правила, съгласно които работничката уведомява работодателя си за своята бременност — да препраща към националното законодателство и/или установената в страната практика.

25 По отношение на понятието за работник е важно да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика то не може да има различно тълкуване съгласно всяко национално право, а има общностно значение. Това понятие 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 (вж. по-специално Решение от 3 юли 1986 г. по дело Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, стр. 2121, точки 16 и 17, Решение от 13 април 2000 г. по дело Lehtonen и Castors Braine, C-176/96, Recueil, стр. I-2681, точка 45, Решение от 23 март 2004 г. по дело Collins, C-138/02, Recueil, стр. I-2703, точка 26, Решение от 7 септември 2004 г. по дело Trojani, C-456/02, Recueil, стр. I-7573, точка 15 и Решение от 26 април 2007 г. по дело Alevizos, C-392/05, Сборник, стр. I-3505, точка 67).

26 Освен това Съдът е приел, че с оглед на националното право правното естество sui generis на служебното правоотношение не може да има каквито и да било последици за качеството на работник по смисъла на общностното право (вж. Решение от 23 март 1982 г. по дело Levin, 53/81, Recueil, стр. 1035, точка 16, Решение от 31 май 1989 г. по дело Bettray, 344/87, Recueil, стр. 1621, точки 15 и 16, Решение от 19 ноември 2002 г. по дело Kurz, C-188/00, Recueil, стр. I-10691, точка 32 и Решение по дело Trojani, посочено по-горе, точка 16).

27 Макар да е безспорно, че преди да ползва своя отпуск за отглеждане на дете, г-жа Kiiski се е намирала в трудово правоотношение, което е имало характеристиките, напомнени в точка 25 от настоящото решение, и следователно е имала качеството на работничка по смисъла на общностното право, за да се ползва от предоставените от Директива 92/85 права, е необходимо и ползването на отпуска за отглеждане на дете да не я е лишило от това качество.

28 В тази връзка на първо място следва да се отбележи, че Директива 92/85 не изключва от приложното си поле работнички, които вече ползват отпуск като отпуска за отглеждане на дете.

29 Вярно е, че съгласно първо, пето и шесто съображение Директива 92/85 има за цел подобряването на работната среда, за да се защитят здравето и безопасността на работниците, и по-конкретно на работещите бременни жени. Съгласно четиринадесето съображение от тази директива обаче общностният законодател е счел, че поради уязвимостта на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки е наложително да им се предостави право на отпуск по майчинство.

30 Ако по този начин общностният законодател е целял по-специално да защити по общ начин бременните работнички от рисковете, които могат да възникнат при упражняването на професионалната им дейност, като им е признал право на отпуск по майчинство, който им позволява временно да отсъстват от работа, безспорно е, че той не е подчинил това право на условието бременната жена, която иска да ползва този отпуск, задължително да бъде в положение, в което е изложена на такъв риск.

31 Следователно обстоятелството, че целта на Директива 92/85 е да се подобри закрилата на работещите бременни жени, само по себе не позволява да се приеме, че волята на общностния законодател е била да изключи от правото на ползване на този отпуск работничка, която към момента, в който желае да получи такъв отпуск, вече временно отсъства от работа, тъй като ползва друг отпуск.

32 На второ място следва да се отбележи, че съгласно клауза 2, точка 7 от рамковото споразумение държавите-членки и/или социалните партньори определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск, предвиден с това споразумение. Следователно приемайки Директива 96/34, която привежда в изпълнение споменатото споразумение, общностният законодател е счел, че по време на този отпуск трудовото правоотношение между работника и неговия работодател се запазва. Ето защо през този период лицето, което ползва такъв отпуск, продължава да бъде работник по смисъла на общностното право.

33 От друга страна, не се оспорва, че към момента, в който е взето решението от 10 септември 2004 г., което според препращащата юрисдикция води до частично лишаване на г-жа Kiiski от правото на трудово възнаграждение или на съответно обезщетение, предвидено в член 11 от Директива 92/85, г-жа Kiiski е уведомила работодателя си за своята бременност в съответствие с националното законодателство или установената в страната практика. Следователно към тази дата тя попада в приложното поле на същата директива.

34 Необходимо е следователно да се установи дали правилата, уреждащи отпуска за отглеждане на дете, и по-конкретно правилата, определящи условията, при които може да се промени периодът на този отпуск, могат да лишат г-жа Kiiski от правата, присъщи за отпуска по майчинство.

35 Във връзка с това следва да се напомни, че клауза 2, точка 1 от рамковото споразумение предоставя на работниците мъже и жени индивидуално право на отпуск с продължителност най-малко три месеца. Този отпуск се предоставя на родителите, за да могат да се грижат за детето си. Той може да бъде взет, докато детето достигне определена възраст, но не повече от осем години (вж. Решение от 14 април 2005 г. по дело Комисия/Люксембург, C-519/03, Recueil, стр. I-3067, точки 31 и 32).

36 Следва също да се напомни, че както бе посочено в точка 32 от настоящото решение, рамковото споразумение възлага на държавите-членки и/или социалните партньори задължението да определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на отпуска, предвиден в това споразумение.

37 След като предоставянето на такъв отпуск оказва влияние върху организацията на предприятието или на службата, в която е назначен работникът, ползващ този отпуск, и може по-специално да създаде необходимост от назначаването на заместник, е оправдано националното право да определи точно условията, при които може да се допусне промяна на периода на споменатия отпуск.

38 Като се има предвид обаче целта на рамковото споразумение, което предоставя на работниците мъже и жени индивидуално право на отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, за да се грижат за това дете, оправдано е също така събитията, които след искането или предоставянето на този отпуск безспорно поставят съответния работник в невъзможност да се грижи за детето при първоначално предвидените условия, да могат да бъдат изтъкнати от заинтересованото лице, за да бъде променен периодът на въпросния отпуск.

39 В главното производство, от една страна, колективният трудов договор признава правото на съответното длъжностно лице по негово искане да бъде изменена датата и продължителността на предоставения му отпуск за отглеждане на дете поради непредвидима и основателна причина. От друга страна, същият колективен трудов договор счита за основателна причина всяко непредвидимо и съществено изменение в практическите възможности за полагане на грижи за детето, което не е могло да бъде взето предвид към момента, в който е поискан отпускът за отглеждане на дете.

40 Що се отнася до циркулярните писма за прилагане на колективния трудов договор, те посочват като основателни причини с такива последици събития като сериозно заболяване или смърт на детето или на другия родител или развод. За сметка на това според горепосочените циркулярни писма преместването в друго населено място, възникването на друго трудово правоотношение или на нова бременност не представляват по принцип такива непредвидими и основателни причини.

41 Следва да се отбележи, че ако преместването в друго населено място или възникването на друго трудово правоотношение, които зависят единствено от волята на заинтересованите лица, могат с основание да се разглеждат като предвидими, бременността не може да бъде сравнена от тази гледна точка с такива събития.

42 Тъй като по своята същност бременността е непредвидима, тя е по-скоро сравнима със събития като сериозно заболяване или смърт на детето или на другия родител или развод.

43 Събитията, които въпросните циркулярни писма разглеждат като непредвидими, отразяват съществени изменения, настъпили в семейството и в отношенията между родителите, от една страна, и между родителите и детето, от друга, и характеризиращи се със загуба или значително намаляване на възможността на един от членовете на това семейство да бъде на разположение или със загуба или значително намаляване на действителните възможности на съответния родител да отглежда детето или на детето да бъде отглеждано. В това отношение горепосочените събития представляват пречка за изпълнение на условията, при които е било предвидено да се полагат грижи за детето към момента, в който е поискан отпускът за отглеждане на дете, в съответствие с целта на споменатия отпуск.

44 Що се отнася до бременността, не може да се оспори, че тя променя отношенията в семейството и че свързаните с нея рискове както за майката, така и за плода оказват влияние върху възможността на заинтересованата работничка да бъде на разположение и да отглежда детето по време на отпуска за отглеждане на дете. От това не следва обаче, че бременността сама по себе си предизвиква по принцип съществени изменения или изменения от такова значение, че да представляват пречка за изпълнението на условията, при които е било предвидено да се полагат грижи за детето към момента, в който е поискан отпускът за отглеждане на дете.

45 Не може обаче да се пренебрегне обстоятелството, че бременността неизбежно се развива и че в последната фаза преди раждането, както и в първите седмици след него, в условията на живот на въпросната жена ще настъпят промени от такова значение, че ще ѝ попречат да се грижи за първото си дете.

46 Точно това развитие на бременността общностният законодател е взел предвид, като е предоставил на бременните работнички специално право, а именно правото на отпуск по майчинство, предвиден в Директива 92/85, който цели, от една страна, закрилата на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това, и от друга страна, закрилата 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 (вж. в този смисъл Решение от 29 ноември 2001 г. по дело Griesmar, C-366/99, Recueil, стр. I-9383, точка 43, Решение от 18 март 2004 г. по дело Merino Gómez, C-342/01, Recueil, стр. I-2605, точка 32 и Решение по дело Комисия/Люксембург, посочено по-горе, точка 32).

47 Следователно държавите-членки трябва на основание на член 8 от Директива 92/85 да вземат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките имат право на отпуск по майчинство с продължителност най-малко четиринадесет седмици.

48 В тази връзка от пето и шесто съображение от тази директива произтича, че волята на общностния законодател е била по този начин да се съобрази с целите на Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. Член 136 ЕО се позовава също на Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. и ревизирана в Страсбург на 3 май 1996 г., по която всички държави-членки са страни, доколкото са се присъединили към нея в първоначалната или ревизираната ѝ редакция или в двете ѝ редакции. Член 8 от Европейската социална харта, посветен на правото на работничките

на закрила на майчинството, има за цел да осигури на последните право на отпуск по майчинство с минимална продължителност от дванадесет седмици в първоначалната си редакция и от четиринадесет седмици в ревизираната си редакция.

49 При тези условия правото на отпуск по майчинство, признато на бременните работнички, следва да бъде разглеждано като средство за защита на социално право с особено значение. По този начин общностният законодател е счел, че съществените промени в условията на живот на заинтересованите лица 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.

50 Както произтича от практиката на Съда, напомнена в точка 46 от настоящото решение, закрилата, предоставена на майката под формата на отпуск по майчинство, има за цел да предотврати допълнителното ѝ натоварване. Грижите за първото дете в съответствие с целта на родителския отпуск, предвиден в рамковото споразумение, представляват за майката в последната фаза на бременността ѝ допълнително натоварване със сходен характер и значение. Следователно е оправдано да се изисква предотвратяване на такова натоварване, като се позволи на заинтересованото лице да промени поради бременност периода на споменатия отпуск.

51 От изложеното по-горе следва, че периодът от най-малко четиринадесет седмици преди и след раждането трябва да се разглежда като положение, което с оглед на целта на родителския отпуск, предвиден в рамковото споразумение, съставлява пречка за осъществяването на тази цел и следователно е основателна причина, която позволява промяна на периода на този отпуск.

52 Национални разпоредби като тези по главното производство обаче по правило изключват бременността от тези основателни причини, въпреки че посочват сериозно заболяване или смърт на детето или на другия родител, както и развод, като причини, които позволяват промяна на периода на отпуска за отглеждане на дете.

53 При тези условия подобни разпоредби се оказват дискриминационни, тъй като, без това да е обективно обосновано, не третират по еднакъв начин положение, което с оглед на целта на родителския отпуск, предвиден в рамковото споразумение, и пречките, които могат да възпрепятстват осъществяването на тази цел, е в действителност сравнимо с положението, резултат от сериозно заболяване или смърт на детето или на другия родител, или от развод.

54 Според постоянната съдебна практика обаче спазването на принципите за равно третиране и за недопускане на дискриминация изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано (вж. по-конкретно Решение от 26 октомври 2006 г. по дело Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Recueil, стр. I-10211, точка 72 и Решение от 3 май 2007 г. по дело Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Сборник, стр. I-3633, точка 56).

55 Доколкото дискриминационно отношение, произтичащо от разпоредби като тези по главното производство, може да засегне само жените, горепосочените разпоредби, които определят условията на трудовото правоотношение, съществуващо по време на отпуска за отглеждане на дете, съдържат пряка дискриминация, основаваща се на пола, която е забранена съгласно член 2 от Директива 76/207 (вж. в този смисъл Решение по дело Busch, посочено по-горе, точка 38).

56 Освен това Съдът вече се е произнесъл, че отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право (Решение по дело Комисия/Люксембург, посочено по-горе, точка 33 и Решение от 6 април 2006 г. по дело Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Recueil, стр. I-3423, точка 24).

57 Следователно общностното право не допуска решение на работодател като решението от 10 декември 2004 г., предмет на главното производство, което не дава право на бременна работничка да получи по свое искане промяна на периода на отпуска за отглеждане на дете в момента, в който поиска отпуск по майчинство, и което по този начин я лишава от присъщите на отпуска по майчинство права, предвидени в членове 8 и 11 от Директива 92/85.

58 С оглед на изложените по-горе съображения, на първия и третия от поставените въпроси следва да се отговори, че член 2 от Директива 76/207, който забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, що се отнася до условията на труд, както и членове 8 и 11 от Директива 92/85, които се отнасят до отпуска по майчинство, не допускат национални разпоредби, уреждащи отпуска за отглеждане на дете, които доколкото не вземат предвид промените, които предизвиква бременността за съответната работничка в периода от най-малко четиринадесет седмици преди и след раждането, не позволяват на заинтересованото лице да получи по свое искане промяна на периода на отпуска за отглеждане на дете в момента, в който предяви правото си на отпуск по майчинство, и по този начин го лишават от правата, присъщи на отпуска по майчинство.

По втория въпрос

59 Вторият въпрос се поставя само ако Съдът приеме, че националните разпоредби, предмет на главното производство, съдържат непряка дискриминация.

60 От заключението в точка 55 от настоящото решение следва, че национални разпоредби като тези по главното производство съдържат по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 76/207 пряка, а не непряка дискриминация.

61 Следователно не е необходимо да се отговаря на втория въпрос.

По съдебните разноски

62 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата 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 (четвърти състав) реши:

Член 2 от 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, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 23 септември 2002 година, който забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, що се отнася до условията на труд, както и членове 8 и 11 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), които уреждат отпуска по майчинство, не допускат национални разпоредби относно отпуска за отглеждане на дете, които доколкото не вземат предвид промените, които предизвиква бременността за съответната работничка в периода от най-малко четиринадесет седмици преди и след раждането, не позволяват на заинтересованото лице да получи по свое искане промяна на периода на отпуска за отглеждане на дете в момента, в който предяви правото си на отпуск по майчинство, и по този начин го лишават от правата, присъщи на отпуска по майчинство.

Подписи