ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-ЖА JULIANE KOKOTT
представено на 15 март 2007 година [1]

I — Въведение

1. Настоящото дело дава възможност още по-задълбочено да се разгледа статутът на бременните работнички съгласно общностното право.

2. За да се грижи за първото си дете, финландската преподавателка г-жа Sari Kiiski по свое искане получава отпуск за отглеждане на дете [2]. Още преди началото на този отпуск обаче г-жа Kiiski разбира, че отново е бременна. Затова тя решава да организира грижите за своето дете по различен от първоначално предвидения начин и подава молба да се съкрати продължителността на предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете. Нейният работодател обаче отказва да уважи молбата ѝ, тъй като промяна в продължителността на вече предоставен отпуск за отглеждане на дете е възможна само по основателни причини, а новата бременност не представлява такава причина. Със същото съображение е отхвърлена и следващата ѝ молба, подадена по време на отпуска за отглеждане на дете, с която г-жа Kiiski иска този отпуск да бъде прекратен и да ѝ се предостави отпуск по майчинство.

3. При тези обстоятелства г-жа Kiiski счита, че спрямо нея е допусната дискриминация, основаваща се на пола ѝ, и че са нарушени правата ѝ като бременна работничка. По същество поради своята бременност тя иска различно третиране от останалите работници, независимо от техния пол.

II — Правна уредба

А — *Общностна правна уредба*

4. Общностната правна уредба на настоящото дело се състои, от една страна, от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране

1 — Език на оригиналния текст: немски.

2 — На фински „hoitovapaa“. Както бе посочено в хода на заседанието пред Съда, във Финландия този отпуск спада към видовете отпуски по семейни причини, към които се числи и родителският отпуск (на фински „vanhempainloma“), както и отпускът по майчинство.

на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и на условията на труд [3], изменена с Директива 2002/73/ЕО [4], а от друга страна — 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 [5]. Трябва да се посочи и 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) [6].

5. Член 2 от Директива 76/207 съгласно измененията с Директива 2002/73 гласи:

„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,

3 — ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164 (наричана по-нататък „Директива 76/207“).

4 — 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 2002/73“).

5 — ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3 (наричана по-нататък „Директива 92/85“).

6 — ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160 (наричана по-нататък „Директива 96/34“ или „рамковото споразумение за родителския отпуск“).

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.

Настоящата директива не засяга разпоредбите на Директива 96/34/ЕО [...] и на Директива 92/85/ЕИО [...]."

6. Член 8 от Директива 92/85 предвижда:

„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."

7. Член 11 от Директива 92/85 гласи:

„Трудови права

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:

[...]

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 предходящ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане."

8. Параграф 6 от общите съображения от приложеното към Директива 96/34 рамково споразумение за родителския отпуск гласи:

„[М]ерките за съвместяване на професионалния и семейния живот следва да насърчават въвеждането на нови, гъвкави методи за организиране на работата и времето, които да отговарят по-добре на променящите се нужди на обществото и които трябва да взимат предвид нуждите, както на предприятията, така и на работниците."

9. Клауза 2, точка 3 от рамковото споразумение за родителския отпуск предвижда, че 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. Съгласно буква д) от тази точка държавите-членки и/или социалните партньори по-специално могат:

„да определят обстоятелствата, при които работодателят [...] има право да отлага предоставянето на родителския отпуск по основателни причини, свързани с работата на предприятието (например: когато работата има сезонен характер, когато за периода на предизвестие не може да се намери заместник, когато значителен брой работници са поискали родителски отпуск по едно и също време, когато дадена длъжност е от стратегическо значение). [...]"

10. По-нататък клауза 2, точка 7 от рамковото споразумение за родителския отпуск предвижда:

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

Б — *Национална правна уредба*

11. Съгласно § 29 от финландския Закон за общинските длъжностни лица[7] съответните длъжностни лица имат право на отпуск за отглеждане на дете съгласно разпоредбите на глава 4, § 1—8 от Закона за трудовия договор[8].

12. По отношение на отпуска за отглеждане на дете приложимият в град Тампере Общински колективен трудов договор за определяне на условията на труд на длъжностните лица и на договорно наетите служители[9] през 2003—2004 г. (наричан по-нататък „колективния трудов договор“) препраща към разпоредбите на Закона за трудовия договор. Освен това съгласно глава V, § 11 и § 12 от колективния 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].

13. Съгласно циркулярните писма за прилагане на посочения колективен трудов договор основателни причини са например тежко заболяване или смърт на детето или на другия родител или развод. За сметка на това преместването в друго населено място, новото трудово правоотношение или новата бременност по принцип не са основателни причини. Прекратяването на отпуска за отглеждане на дете налага длъжностното лице да се върне на работното си място.

14. Според данните в акта за препращане колективният трудов договор също така предвижда, че при болест работникът има право да получава пълния размер на заплатата си в продължение на 60 дни и две трети от нея в продължение на 120 дни.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Това изглежда съобразено и с подготвителните документи във връзка с глава 4, § 4 от Закона за трудовия договор, който урежда правото на отпуск за отглеждане на дете; във връзка с това препращащата юрисдикция и финландското правителство посочват законопроект № 37/1998.

15. Съгласно предоставените от финландското правителство допълнителни данни във Финландия работниците имат право на обезщетение за бременност и раждане независимо дали им е предоставен отпуск за отглеждане на дете. Обезщетението за бременност и раждане зависи от заплатата и се изчислява по същите правила като дневното обезщетение при болест. Минималният му размер е 15,20 Eur на ден.

III — Фактите и главното производство

16. Г-жа Kiiski е преподавател в гимназия във финландския град Тампере[11] и поради това има статут на общинско длъжностно лице по смисъла на приложимия колективен трудов договор.

17. По нейно искане 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., за да се грижи за първото си дете, родено на 24 август 2003 г.

18. Още преди началото на този отпуск г-жа Kiiski разбира, че отново е бременна. Затова на 1 юли 2004 г. тя уведомява директора на гимназията, че иска да ползва отпуска за отглеждане на дете само от 11 август 2004 г. до 22 декември 2004 г., и моли за съответно изменение на решението за предоставяне на този отпуск. Директорът обаче отхвърля молбата ѝ поради липса на основателна причина.

19. На 9 август 2004 г. г-жа Kiiski допълва молбата си от 1 юли 2004 г., като посочва, че е бременна и че бременността ѝ предизвиква съществена промяна в практическите възможности да се грижи за роденото си през 2003 г. дете. Тя съобщава за намерението си да се върне на работа от 23 декември 2004 г. Нейният съпруг, бащата на детето, възнамерява също да вземе отпуск за отглеждане на дете през пролетта на 2005 г. С решение от 19 август 2004 г. директорът на гимназията отново отхвърля молбата ѝ със съображението, че новата бременност не представлява основателна причина за промяна на продължителността на предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете. Във връзка с това той се основава на циркулярните писма за прилагане на колективния трудов договор и на финландската съдебна практика.

20. Впоследствие се оказва, че съпругът на г-жа Kiiski не получава отпуск за отглеждане на дете за пролетта на 2005 г., тъй като във Финландия съгласно колективния трудов договор на държав-

11 — Tampereen Lyseon Lukio.

ните служители [12] двамата родители не могат да ползват едновременно това право [13]. Затова на 22 ноември 2004 г. г-жа Kiiski заявява, че желае да прекъсне отпуска си 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. На 10 декември 2004 г. обаче директорът на гимназията отхвърля и тази молба на г-жа Kiiski, по съображение че в този случай невъзможността на бащата на детето да получи отпуск за отглеждане на дете не съставлява основателна причина за промяна на продължителността на посочения отпуск.

21. На 29 март 2005 г. се ражда второто дете на г-жа Kiiski.

22. Описаните по-горе факти довеждат до спора по главното производство, в момента висящ пред Tampereen käräjäoikeus [14] (наричан по-нататък „препращащата юрисдикция"). Пред тази юрисдикция г-жа Kiiski предявява иск срещу своя работодател, град Тампере, като иска да ѝ се изплати обезщетение от 5 000 EUR, както и сумата от 17 354,10 EUR за неизплатени заплати [15] и 94 EUR за други загуби, заедно с лихвите.

23. Г-жа Kiiski по същество твърди, че е обект на дискриминация, тъй като новата ѝ бременност не е призната за основателна причина за промяна на продължителността на нейния отпуск за отглеждане на дете.

24. Град Тампере поддържа, че, напротив, спрямо г-жа Kiiski по никакъв начин не е допусната дискриминация, основаваща се на пола или на бременността ѝ. Новата ѝ бременност по закон не представлявала основателна причина за промяна на продължителността на първоначално предоставения отпуск за отглеждане на дете. Новата бременност не предизвикала в практическите възможности на г-жа Kiiski да се грижи за роденото си през 2003 г. дете непредвидими и съществени промени, които за дълго да я възпрепятстват да ползва отпуска за отглеждане на дете. Предсрочното връщане на г-жа Kiiski на работа освен това щяло да затрудни работодателя ѝ при организирането на учебния процес. Понататък за работодателя съществувала опасност да отговаря за вреди, тъй като за периода на отпуска за отглеждане на дете на г-жа Kiiski вече бил нает заместник, на когото евентуално трябвало да продължи да се плаща заплата.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Според данните на финландското правителство съгласно § 4, алинея 3 от финландския Закон за трудовия договор двамата родители не могат едновременно да ползват отпуск за отглеждане на дете.

14 — Първоинстанционен съд в Тампере.

15 — Искането във връзка със заплатите се отнася до периода от 23 декември 2004 г. до 18 май 2005 г. Ако първоначалната молба на г-жа Kiiski за промяна на продължителността на отпуска ѝ за отглеждане на дете е била одобрена, на 23 декември 2004 г. тя е щяла да се върне на работа, а отпускът ѝ по майчинство от 72 работни дни е щял да започне на 19 февруари 2005 г. и да продължи до 18 май 2005 г.

25. Препращащата юрисдикция отбелязва, че според предоставените от г-жа Kiiski данни за периода от 29 декември 2004 г. до 18 май 2005 г. тя е получила парични обезщетения в общ размер на 9 506,92 EUR. Тези обезщетения включвали дневните обезщетения при болест, родителски обезщетения и обезщетения за отглеждане на дете и за бременност и раждане, от които само обезщетението за бременност и раждане и родителското обезщетение били в размер на 5 699,11 EUR [16]. За периода след 18 май 2005 г. г-жа Kiiski получавала родителско обезщетение в месечен размер на 1 951,75 EUR. Ако през този период не била в отпуск, тя щяла да получава месечна заплата от 3 572,90 EUR с всички допълнителни възнаграждения.

IV — Преюдициалното запитване и производството пред Съда

26. С определение от 24 февруари 2006 г., постъпило в секретариата на Съда на 28 февруари 2006 г., Tampereen käräjäoikeus спира производството и поставя на Съда следните три преюдициални въпроса:

„1) Съставлява ли пряка или непряка дискриминация, противоречаща на член 2 от Директива 76/207, изменена с Директива 2002/73/ЕО, 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 точка 1, което вероятно представлява пряка дискриминация от гледна точка на посочената директива, 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 заплата 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/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни

16 — 73 дни по 78,07 EUR.

работнички и на работнички родилки или кърмачки и ако отговорът е утвърдителен, противоречи ли поведението на работодателя, описано в точка 1, 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?"

V — Анализ

28. Целта и на трите преюдициални въпроса е да се изясни дали по отношение на една работничка е налице дискриминация, основаваща се на пола, и дали правата ѝ като бременна жена са нарушени, когато по основателни причини, свързани с работата на предприятието, ѝ се отказва възможността да съкрати предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете поради нова бременност, за да организира грижите за своето дете по различен от първоначално предвидения начин, както и правото да ползва отпуск по майчинство.

A — *Относно евентуалното наличие на дискриминация по смисъла на Директива 76/207 (първи и втори въпрос)*

27. Освен г-жа Kiiski и град Тампере [17], писмени становища в производството пред Съда представят италианското и финландското правителство, както и Комисията на Европейските общности. На съдебното заседание от 8 февруари 2007 г. се явяват представители на град Тампере, финландското правителство и Комисията.

29. Първите два въпроса се отнасят до евентуалната дискриминация, основаваща се на пола. С тях препращащата юрисдикция иска да установи дали по отношение на бременната работничка е налице дискриминация, основаваща се на пола, когато поради основателни причини, свързани с работата на предприятието, ѝ се отказва възможността да съкрати предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете.

30. Що се отнася до условията за наемане на работа и до условията на труд, съгласно член 2, параграфи 1 и 2 от Директива 76/207 принципът на равното третиране на мъжете и жените означава забрана на дискриминацията, пряка или непряка, основаваща се на пола. Във връзка с това директивата не допуска изключения, обективно обосновани от легитимна цел, освен в случай на непряка дискриминация (член 2, параграф 2, второ тире от Директива 76/207).

17 — Tampereen kaupunki.

1. Пряка дискриминация, основаваща се на пола

31. *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 2, първо тире от Директива 76/207).

32. Според съдебната практика за такава дискриминация може да се приеме и фактът, че когато взема решения по отношение на наета жена, работодателят взема предвид в неин ущърб бременността ѝ и свързаните с това състояние рискове [18]. На тази констатация общностният законодател основава новата редакция на член 2 от Директива 76/207, като в параграф 7 от този член ясно посочва, че по-неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, представлява дискриминация по смисъла на тази директива.

33. Случаите като настоящия все пак се отличават именно поради обстоятелството, че работодателят не е взел предвид новата бременност на съответната работничка, нито я е третирал по-неблагоприятно от останалите работници. Директорът на гимназията отхвърля различните молби на г-жа Kiiski за съкратяване на продължителността на поискания от нея отпуск за отглеждане на дете, като изтъква обективни причини, свързани с организацията на ръководеното от него учебно заведение, които нямат нищо общо с бременността на последната, нито със свързаните с това рискове, а биха могли да се приложат към всеки работник, независимо от пола му: на мястото на г-жа Kiiski работник от мъжки пол или работничка, която не е бременна, е нямало да бъдат третирани различно. Новата ѝ бременност не е причината, поради която е отказана исканата от нея промяна на продължителността на отпуска ѝ за отглеждане на дете.

34. Всъщност различните молби на г-жа Kiiski за намаляване на продължителността на отпуска ѝ за отглеждане на дете представляват опит поради новата си бременност да получи специално третиране, на каквото други работници не биха имали право под същата форма.

35. Подобно специално третиране обаче е възможно само когато и доколкото положението на работничка като г-жа Kiiski се различава по същество от положението на останалите работници поради нейната бременност. Всъщност според постоянната съдебна практика принципът за равно третиране и за недопускане на дискриминация, който спада към общите принципи на общностното право, изисква да не се третират по

18 — Вж. например Решение от 8 ноември 1990 г. по дело Dekker (C-177/88, Recueil, стр. I-3941, точка 12), Решение от 8 ноември 1990 г. по дело Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Recueil, стр. I-3979, точка 13), Решение от 4 октомври 2001 г. по дело Tele Danmark (C-109/00, Recueil, стр. I-6993, точка 25), Решение от 27 февруари 2003 г. по дело Busch (C-320/01, Recueil, стр. I-2041, точки 39 и 40), както и Решение от 8 септември 2005 г. по дело McKenna (C-191/03, Recueil, стр. I-7631, точка 47).

различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано [19]. В същия смисъл и в легалната дефиниция на понятието за пряка дискриминация, която се съдържа в член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207, изрично се споменава, че ситуациите трябва да са сравними.

36. За да се прецени дали и доколко трябва да се има предвид бременността на една работничка, когато се взема решение дали следва да ѝ се предостави исканото намаляване на продължителността на отпуска за отглеждане на дете, трябва да се отчете целта на отпуска за отглеждане на дете или на родителския отпуск. Както отбелязва Съдът, този отпуск се предоставя на родителите, „за да имат възможност да се грижат за своето дете“ [20].

37. Във връзка с това обаче положението на бременната работничка не се различава съществено от положението на другите работници, на които е предоставен отпуск за отглеждане на дете, независимо от пола им. Несъмнено е вярно, че новата бременност на работничката в периода на отпуска ѝ за отглеждане на дете би могла в определени моменти да доведе до двойно натоварване, по-специално в последния етап от бременността, както и малко след раждането. Като цяло обаче не би могло да се приеме, че поради бременността си съответната работничка ще е общо лишена от възможността да използва този отпуск, за да се грижи за първото си дете съгласно целта на приложимите разпоредби.

38. Г-жа Kiiski категорично смята, че новата ѝ бременност значително променя условията, свързани с грижите за първото ѝ дете. Тя обаче изобщо не представя доводи в подкрепа на това твърдение. Както може да се заключи от акта за препращане, с различните си молби за намаляване на продължителността на предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете г-жа Kiiski цели да организира грижите за първото си дете по различен от първоначално предвидения начин. По-специално тя иска да даде възможност на съпруга си също да ползва такъв отпуск.

39. И от тази гледна точка нейното положение не се различава съществено от положението на другите работници, независимо от пола им, които по съображения за целесъобразност искат да променят първоначалната организация на времето, например за да може другият родител да вземе по-голямо участие в грижите за децата. Общото искано намаляване на продължителността на отпуска за отглеждане на дете в никакъв случай не е задължителна последица от новата бременност, и по-специално няма нищо общо с присъщите за бременността

19 — Вж. Решение от 30 март 2004 г. по дело Alabaster (C-147/02, Recueil, стр. I-3101, точка 45), Решение от 14 декември 2004 г. по дело Swedish Match (C-210/03, Recueil, стр. I-11893, точка 70), Решение от 14 април 2005 г. по дело Белгия/Комисия (C-110/03, Recueil, стр. I-2801, точка 71) и Решение от 12 септември 2006 г. по дело Eman и Sevinger (C-300/04, Recueil, стр. I-8055, точка 57).

20 — Решение от 14 април 2005 г. по дело Комисия/Люксембург (C-519/03, Recueil, стр. I-3067, точка 32); вж. също клауза 2, точка 1 от рамковото споразумение за родителския отпуск.

рискове за съответната работничка. Обстоятелството, че приложимите национални разпоредби не позволяват в същото време да се предостави отпуск за отглеждане на дете и на другия родител, също не е последица от бременността на тази работничка. Напротив, невъзможността на единия родител да ползва такъв отпуск се дължи единствено на факта, че другият ползва въпросния отпуск, независимо от пола си или евентуалната бременност.

40. Тъй като във връзка с отпуска за отглеждане на дете положението на бременните работнички като г-жа Kiiski не се различава съществено от положението на останалите работници [21], принципът за равно третиране не изисква от работодателя специално да отчете тази бременност, когато взема решение по молбата за намаляване на посочения отпуск.

41. Въз основа на решението по дело Busch [22], на което се позовава г-жа Kiiski в спора по главното производство, не може да се стигне до различен извод. Посоченото дело само на пръв поглед изглежда подобно на настоящото, тъй като и в двата случая става дума за бременна работничка, която иска предсрочно да прекрати отпуска си за отглеждане на дете и да се върне на работа, за да може малко след това да ползва отпуск по майчинство. В действителност двете дела по същество са много различни. Всъщност докато по делото Busch работодателят иска да осуети връщането на работничката на работа именно поради нейната бременност, в настоящото дело бременността в никакъв случай не е причината за отказа на работодателя. Тъй като за периода на отпуска за отглеждане на дете на г-жа Kiiski е назначен заместник, от организационна гледна точка работодателят ѝ няма интерес тя да се върне предсрочно на работното си място, независимо дали е бременна или не. Следователно не работодателят, а самата г-жа Kiiski се позовава — неоснователно — на бременността си, за да предяви права.

42. В решението по дело Busch Съдът само подчертава, че работничка е жертва на дискриминация, основаваща се на пола, когато именно поради нейната бременност или свързаните с това рискове работодателят ѝ отказва възможност да се върне на работа след съкратен отпуск за отглеждане на дете. Това обаче не изключва възможността в рамките на правото на преценка, с което разполага, и по основателни причини, свързани с работата на предприятието и без връзка с бременността, работодателят да може да откаже на съответната работничка да се върне, преди да изтече срокът на отпуска. От решението по дело Busch например не може да се заключи, че новата бременност на работничка автоматично ѝ дава произтичащо от общностното законодателство право да се върне на работа и да прекрати отпуска си за отглеждане на дете, преди да изтече срокът му.

21 — Освен това при тези обстоятелства няма решаващо значение дали работничката е знаела за своята бременност преди началото на отпуска за отглеждане на дете и е уведомила работодателя си за това или го е направила впоследствие.

22 — Посочено в бележка под линия 18.

43. Следователно дори и с оглед на решението по дело Busch в случаи като настоящото дело не съществуват данни за наличието на дискриминация, основаваща се на пола.

2. Непряка дискриминация, основаваща се на пола

44. *Непряка дискриминация*, основаваща се на пола, е налице, когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол (член 2, параграф 2, второ тире от Директива 76/207).

45. Разпоредбите и критериите, на които във Финландия следва да се основава решението за евентуално намаляване на продължителността на предоставен отпуск за отглеждане на дете, действително са неутрални от гледна точка на пола. В случаи като настоящия не са налице данни, които да сочат, че такива разпоредби или критерии биха поставили лица от един пол — жените — в *по-неблагоприятно* положение от лица от другия пол [23]. Съгласно наличните сведения за обстоятелствата по главното производство в случая не може да се приеме, че е налице непряка дискриминация.

46. Само за изчерпателност ще добавя, че считам за обективно обоснована и онази национална правна уредба, която дава право на работодателите да изискват основателна причина за съкратяване на отпуска за отглеждане на дете, след като вече е бил разрешен, и в противен случай да откажат да съкратят този отпуск по основателни причини, свързани с работата на предприятието. В това отношение се позовавам по-специално на общите съображения, на които европейските социални партньори — със съгласието на общностния законодател — основават рамковото споразумение за родителския отпуск и които освен това са изрично приложими в рамките на Директива 76/207 [24].

47. В параграф 6 от общите съображения от рамковото споразумение за родителския отпуск се поставя ударение както върху нуждите на предприятието, така и върху нуждите на работниците. В клауза 2, точка 3, буква д) от това споразумение се посочва, че по основателни причини, свързани с работата на предприятието, работодателят има право да отлага предоставянето на родителския отпуск, например когато за кратък срок не може

23 — Във всеки случай обстоятелството, че евентуално повече жени, отколкото мъже искат да ползват отпуск за отглеждане на дете, само по себе си не е достатъчно, за да се приеме, че е налице непряка дискриминация.

24 — Вж. член 2, параграф 7, четвърта алинея от Директива 76/207, изменена с Директива 2002/73, съгласно който тази директива не засяга разпоредбите на Директива 96/34.

да се намери заместник. На още по-голямо основание работодателят трябва в крайна сметка да има възможност по същите причини да откаже да съкрати първоначално предвидената продължителност на отпуска за отглеждане на дете например със съображението, че вече е намерил за съответното нает лице заместник, когото определено не може да освободи преди предвидената крайна дата на посочения отпуск.

3. Междинно заключение

48. Следователно междинното ми заключение по първия и втория преюдициален въпрос е:

Национална правна уредба, съгласно която по основателни причини, свързани с работата на предприятието, работодателят може да откаже да уважи подадената поради нова бременност молба на работничка за намаляване на предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете, не води нито до пряка, нито до непряка дискриминация, основаваща се на пола, по смисъла на член 2 от Директива 76/207, изменена с Директива 2002/73.

Б – *Закрила на бременните работнички по Директива 92/85 (трети въпрос)*

49. С третия си въпрос препращащата юрисдикция иска да установи дали предвидените в Директива 92/85 права на работничката като бременна жена са нарушени, когато по основателни причини, свързани с работата на предприятието, ѝ се отказва съкратяване на предоставения отпуск за отглеждане на дете, за да има възможност да ползва отпуск по майчинство.

50. Директива 76/207 не засяга разпоредбите на Директива 92/85 [25]. Следователно дори ако в случай като настоящия не е нарушен принципът за равно третиране по смисъла на първата посочена директива, възможно е да са засегнати правата на съответната работничка като бременна жена съгласно втората директива. Това обаче изисква както действието спрямо лицата, така и материалното приложно поле на разглежданата директива да се отнася и до този въпрос.

25 — Вж. член 2, параграф 7, четвърта алинея от Директива 76/207, изменена с Директива 2002/73.

1. Действие на Директива 92/85 спрямо лицата

51. Въпросът дали и по време на отпуск за отглеждане на дете лице в положението на г-жа Kiiski трябва да се разглежда като *работничка* и затова към него да се прилага Директива 92/85 зависи по решаващ начин от статута на неговия трудов договор за периода на този отпуск.

52. Този въпрос се урежда от националното право. Общностното право няма изисквания в това отношение, независимо дали ползваният от г-жа Kiiski *отпуск за отглеждане на дете*[26] трябва да се разглежда като *родителски отпуск*[27] по смисъла на Директива 96/34 или е по-широко понятие. В клауза 2, точка 7 от рамковото споразумение държавите-членки и/или социалните партньори изрично са оправомощени да определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение дори за периода на родителския отпуск, за който рамковото споразумение все пак предвижда определени минимални общностни изисквания.

53. Следователно в случая препращащата юрисдикция трябва да провери какъв е статутът на трудовия договор на г-жа Kiiski за периода на нейния отпуск за отглеждане на дете. Предоставените от препращащата юрисдикция данни сочат, че този трудов договор остава в сила и за периода на отпуска за отглеждане на дете, като само се спира изпълнението на основните задължения по него. В този случай Директива 92/85 се прилага спрямо г-жа Kiiski и за периода на този отпуск.

2. Материално приложно поле на Директива 92/85

54. В разглежданията случай се спори по въпроса дали една работничка запазва правото си на отпуск по майчинство по смисъла на член 8 от Директива 92/85, когато към момента, в който иска да ползва отпуск по майчинство, не изпълнява служебните си задължения, а е в отпуск за отглеждане на дете. Това зависи от материалното приложно поле на Директива 92/85 и от съдържащите се в нея разпоредби относно отпуска по майчинство.

55. Тъй като в това отношение текстът на член 8 от Директива 92/85 не дава никаква информация, важността и значението на гарантираното от общностното законодателство право на отпуск по май-

26 — На фински „hoitovapaa".

27 — На фински „vanhempainloma".

чинство могат да се преценят само като се вземат предвид следваните от Директива 92/85 цели, както и законодателният контекст, в който се вписва тази разпоредба [28].

56. Целта на отпуска по майчинство е да осигури закрила на биологичното състояние на жената и особените отношения между нея и детето ѝ в периода след бременността и раждането, като се предотврати опасността тези отношения да бъдат разстроени поради допълнителното натоварване, резултат от едновременното упражняване на професионална дейност [29]. Замисълът на отпуска по майчинство по смисъла на член 8 от Директива 92/85 във връзка с финансовите гаранции, предвидени в член 11, параграф 2 от същата директива, е да се избегне възможността работничката да изложи на опасност себе си и своето дете, като поеме особени натоварвания и рискове.

57. Следователно отпускът по майчинство е специално предвиден, за да се предотврати двойното натоварване, произтичащо от бременността и едновременното упражняване на професионална дейност. Когато обаче работничката вече ползва отпуск за отглеждане на дете или родителски отпуск и не е на работа през периода, за който иска да ползва отпуск по майчинство, тя определено *не е* подложена на *това* двойно натоварване.

58. Несъмнено по време на отпуска за отглеждане на дете работничката може в някои моменти да се окаже подложена на двойно натоварване, ако през този период (отново) забременее. Напълно вероятно е възможностите на майката да се грижи за първото си дете да са временно ограничени, най-вече в края на нейната бременност, както и за кратък срок след раждането на второто ѝ дете.

59. Дори и обстоятелството, че работничката е в отпуск по майчинство, по никакъв начин обаче не облекчава това двойно натоварване: напротив, работничката в отпуск по майчинство в някои случаи също може да е едновременно бременна, но и да се грижи за първото си дете, като по този начин се оказва изложена на двойно натоварване.

60. Този вид двойно натоварване няма отношение към закрилата, която се цели с Директива 92/85, нито към гарантирания от директивата отпуск по майчинство. Както всъщност следва от правното основание на тази директива, член 118а от Договора за ЕИО, както и от първо, пето

28 — Вж. в този смисъл Решение от 7 юни 2005 г. по дело VEMW и др. (C-17/03, Recueil, стр. I-4983, точка 41), Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др. (C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 60) и Решение от 26 октомври 2006 г. по дело Комисия/Испания (C-36/05, Recueil, стр. I-10313, точка 25).

29 — Решение по дело Комисия/Люксембург (посочено в бележка под линия 20, точка 32); вж. също Решение от 27 октомври 1998 г. по дело Boyle и др. (C-411/96, Recueil, стр. I-6401, точка 41) и Решение от 18 март 2004 г. по дело Merino Gómez (C-342/01, Recueil, стр. I-2605, точка 32); в същия смисъл вж. Решение от 29 ноември 2001 г. по дело Griesmar (C-366/99, Recueil, стр. I-9383, точка 43).

и шесто съображение от нея, нейната цел е да насърчава подобряването на работната среда, за да се защитят здравето и безопасността на работниците *на работното място*.

61. Макар и безспорно значима, закрилата на здравето и безопасността на работещите бременни жени *извън* пряката област на упражняването на тяхната професия, например в периода на отпуск за отглеждане на дете или на родителски отпуск, не попада в приложното поле на Директива 92/85. Поне при действащото общностно право тази закрила може да бъде предоставена само съгласно националното право, т.е. от държавите-членки и/или от социалните партньори.

62. Не е различен изводът и от решението по дело Комисия/Люксембург [30]. Несъмнено в това решение Съдът посочва, че „отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право". Все пак за работничките, които не изпълняват служебните си задължения, а ползват отпуск за отглеждане на дете или родителски отпуск, отпускът по майчинство определено не е „отпуск, гарантиран от общностното право". Тъй като при всички положения в този период съответната работничка няма никакво произтичащо от общностното законодателство право на отпуск по майчинство, такова право не би могло да бъде засегнато от факта, че тази работничка продължава да ползва друг отпуск, а именно родителски отпуск или отпуск за отглеждане на дете.

63. В решението по дело Комисия/Люксембург само се уточнява, че работничката трябва да има право да вземе остатъка от родителския си отпуск, който не е ползвала, *в случай че* в този период ѝ е разрешен отпуск по майчинство съгласно националното право [31]. Целта на този подход е да се избегне опасността част от предоставения родителски отпуск да бъде изгубена, без да бъде използвана. В това решение обаче не намирам довод в подкрепа на разбирането, че общностното право във всички случаи предоставя *право* на отпуск по майчинство на работничките в родителски отпуск или в отпуск за отглеждане на дете. Разбира се, държавите-членки или социалните партньори могат — предвид решението по дело Комисия/Люксембург — да разширят приложението на отпуска по майчинство, за да обхване и такива случаи [32], но това не е изискване на общностното право.

30 — Посочено в бележка под линия 20, точка 33. В същия смисъл вж. Решение по дело Merino Gómez (посочено в бележка под линия 29, точка 41).

31 — В посочения случай Съдът установява, че Великото херцогство Люксембург не е изпълнило задълженията си, като „е предвидило, че ако възникне в периода на родителския отпуск, правото на отпуск по майчинство или на отпуск при осиновяване на дете заменя родителския отпуск, който се прекратява, а родителят изгубва възможността да отложи ползването на останалата му част" (Решение по дело Комисия/Люксембург, посочено в бележка под линия 20, точка 34 във връзка с точка 1 от диспозитива).

32 — Директива 92/85 предвижда само общ минимален стандарт; това следва от правното основание на директивата (вж. член 118a, втора алинея от Договора за ЕИО) и е отразено в текста на член 8 от директивата („най-малко").

64. Следователно член 8 от Директива 92/85 допуска национална правна уредба, съгласно която по основателни причини, свързани с работата на предприятието, работодателят може да не предостави на дадена работничка исканата от нея поради нова бременност възможност за съкратяване на предоставения ѝ отпуск за отглеждане на дете, за да има възможност да ползва отпуск по майчинство.

3. Финансовите гаранции при отпуск по майчинство съгласно член 11 от Директива 92/85

65. Дори ако се приеме, че работничка като г-жа Kiiski, която е в отпуск за отглеждане на дете, може през този период да поиска отпуск по майчинство, трябва да се изясни и какви са финансовите гаранции по Директива 92/85 за такъв отпуск по майчинство.

66. От писмените съображения на г-жа Kiiski следва, че тя претендира право на пълния размер на възнаграждението си в продължение на 72 дни от евентуалния си отпуск по майчинство [33]. Въпросът дали тя наистина е щяла да има това право — ако ѝ е бил разрешен отпуск по майчинство — се урежда от националното право и ако е необходимо, трябва да се провери от препращащата юрисдикция. Общностното право при всички случаи не налага толкова широко задължение за запазване на заплатата.

67. Съгласно член 11, точка 2, буква б) и точка 3 от Директива 92/85 при отпуска по майчинство държавите-членки не са длъжни да гарантират запазването на трудовото възнаграждение в пълен размер; напротив, държавите-членки могат да предвидят само *право на съответно обезщетение* на работничките, като това 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.

68. Нито една разпоредба или принцип на действащото общностно право не налагат пълно запазване на трудовото възнаграждение на работещите жени по време на отпуска по майчинство, стига изплащаните обезщетения да не са толкова незначителни, че да се застраши следваната от общностното право цел за закрила на работещите жени, особено преди раждането [34].

33 — В това отношение г-жа Kiiski се позовава на приложимия колективен трудов договор.

34 — Решение по дело McKenna (посочено в бележка под линия 18, точка 59); в същия смисъл вж. Решение от 13 февруари 1996 г. по дело Gillespie и др. (C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 20).

69. Макар че работничките в отпуск по майчинство несъмнено имат нужда от засилена закрила, положението им все пак не може да се отъждествява с положението на мъж или жена, които действително са на работното си място и следователно изпълняват служебните си задължения [35]. На още по-голямо основание това се отнася и до случаи като настоящия, при които към началния момент на отпуска по майчинство работничката вече не изпълнява служебните си задължения, а е в родителски отпуск или в отпуск за отглеждане на дете. В този случай нейното положение всъщност е по-скоро сходно с положението на лице, което не упражнява професионална дейност, отколкото с това на лице, изпълняващо служебните си задължения.

70. Следователно ако в противоречие с тезата, която защитих по-горе [36], на работничките като г-жа Kiiski трябва да се предостави отпуск по майчинство, общностното право при всички случаи не налага задължение за запазване на цялото трудово възнаграждение по време на този отпуск.

71. Следователно член 11 от Директива 92/85 допуска национална правна уредба, съгласно която по основателни причини, свързани с работата на предприятието, работодателят може да не предостави на дадена работничка исканата от нея поради нова бременност възможност за съкратяване на поисканията и предоставен отпуск за отглеждане на дете, за да има възможност да ползва отпуск по майчинство.

4. Междинно заключение

72. Следователно междинното ми заключение по третия преюдициален въпрос е:

Членове 8 и 11 от Директива 92/85 допускат национална правна уредба, съгласно която по основателни причини, свързани с работата на предприятието, работодателят може да не предостави на дадена работничка исканата от нея възможност за съкратяване на отпуска за отглеждане на дете дори когато поради този отказ работничката губи определени парични обезщетения, предвидени за отпуска по майчинство в рамките на трудовото ѝ правоотношение.

35 — Вж. в този смисъл Решение по дело Gillespie и др. (посочено в бележка под линия 34, точка 17), Решение от 21 октомври 1999 г. по дело Lewen (C-333/97, Recueil, стр. I-7243, точка 37) и Решение по дело McKenna (посочено в бележка под линия 18, точки 50 и 59); вж. освен това моето заключение от 12 февруари 2004 г. по дело Österreichischer Gewerkschaftsbund (Решение от 8 юни 2004 г., C-220/02, Recueil, стр. I-5907, точки 95 и 96).

36 — Точки 54—64 от заключението.

VI — Заключение

73. С оглед на изложените по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на Tampereen käräjäoikeus така:

„1) Национална правна уредба, съгласно която по основателни причини, свързани с работата на предприятието, работодателят може да откаже да уважи подадената поради нова бременност молба на работничка за съкратяване на разрешения ѝ отпуск за отглеждане на дете, не води нито до пряка, нито до непряка дискриминация, основаваща се на пола, по смисъла 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, изменена с Директива 2002/73 на Европейския парламент и Съвета от 23 септември 2002 година.

2) 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 също допускат такава правна уредба дори когато поради това работничката губи определени парични обезщетения, свързани с отпуска по майчинство и произтичащи от трудовото ѝ правоотношение.“