Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

19 септември 2013 година*

„Социална политика — Директива 92/85/ЕИО — Защита на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки и кърмачки — Член 8 — Отпуск за бременност и раждане — Директива 76/207/ЕИО — Равно третиране на работниците от мъжки и от женски пол — Член 2, параграфи 1 и 3 — Право на отпуск на заетите по трудово правоотношение майки след раждането — Възможност за ползване от заетата по трудово правоотношение майка или от заетия по трудово правоотношение баща — Майка, която не работи по трудово правоотношение и не се осигурява към публична схема за социално осигуряване — Изключване на правото на отпуск за заетия по трудово правоотношение баща — Биологични бащи и осиновители — Принцип на равно третиране“

По дело C-5/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Испания) с акт от 21 декември 2011 г., постъпил в Съда на 3 януари 2012 г., в рамките на производство по дело

Marc Betriu Montull

срещу

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н L. Bay Larsen, председател на състав, г-н J. Malenovský, г-н U. Lõhmus, г-н M. Safjan (докладчик) и г-жа A. Prechal, съдии,

генерален адвокат: г-н M. Wathelet,

секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 21 февруари 2013 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), от г-н P. García Perea и г-н A. R. Trillo García, в качеството на представители,

— за испанското правителство, от г-н A. Rubio González, в качеството на представител,

* Език на производството: испански.

— за полското правителство, от г-н B. Majczyna, г-жа J. Faldyga и г-жа A. Siwek, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н M. van Beek, г-жа C. Gheorghiu и г-жа S. Pardo Quintillán, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 11 април 2013 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването 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 (ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164), на 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), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. (ОВ L 10, 1998 г., стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31, наричана по-нататък „Директива 96/34“), както и на принципа на равно третиране, установен в правото на Съюза.

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Betriu Montull и Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Национален социалноосигурителен институт) по повод отказа на института да му предостави обезщетение за майчинство, поради това че майката на детето му не се осигурява към някоя от публичните схеми за социално осигуряване.

Правна уредба

Международното право

3 Член 10, точка 2 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, приет от Общото събрание на Организацията на обединените нации на 16 декември 1966 г. и влязъл в сила на 3 януари 1976 г., гласи:

„Особена защита трябва да се оказва на майките през разумен период от време преди и след раждане. По време на този период на работещите майки трябва да се дава платен отпуск или отпуск със съответна компенсация от общественото осигуряване“.

Правото на Съюза

Директива 76/207

4 Директива 76/207 е изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година (ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143), а считано от 15 август 2009 г., е отменена с Директива 2006/54/ЕО на

Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262). Въпреки това, предвид момента на осъществяване на фактите по спора в главното производство, приложима за този спор остава Директива 76/207 в първоначалната ѝ редакция.

5 Член 1, параграф 1 от Директива 76/207 е гласял:

„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 Член 2, параграфи 1 и 3 от тази директива е предвиждал:

„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 от тази директива е предвиждал:

„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. За целта държавите членки предприемат необходимите мерки, за да:

а) бъдат отменени законовите, подзаконовите и административните разпоредби, които противоречат на принципа на равното третиране;

б) бъдат или да могат да бъдат обявени за нищожни, или да могат да бъдат изменени разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране, и които са включени в колективните трудови договори или в индивидуалните трудови договори, в правилниците за вътрешния ред на предприятията, както и в правилата, уреждащи статута на свободните професии;

в) бъдат преразгледани онези законови, подзаконови и административни разпоредби, които противоречат на принципа на равното третиране и за които потребността от закрила, наложила създаването им, вече е отпаднала; по отношение на сходни разпоредби в колективните трудови договори социалните партньори се приканват да пристъпят към желателното им преразглеждане“.

Директива 92/85/ЕИО

8 Член 8 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), който се отнася до отпуска по майчинство, предвижда:

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

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

Директива 96/34

9 Директива 96/34, отменена с Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) (ОВ L 68, стр. 13), е била приета с цел да се приложи рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено от общите междуотраслови организации, а именно 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).

10 Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. и съдържащо се в приложението към Директива 96/34 (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за родителския отпуск“), е предвиждало минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители.

11 Текстът на точка 9 от общите съображения на Рамковото споразумение за родителския отпуск е бил следният:

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

12 Клауза 2, точка 1 от това рамково споразумение е предвиждала следното:

„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, [която] се определя от държавите членки и/или от социалните партньори“.

Испанското право

13 Статутът на работниците в редакцията му съгласно Кралски законодателен декрет 1/1995 от 24 март 1995 г. за одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (BOE бр. 75, 29 март 1995 г., стр. 9654) е изменен със Закон 39/1999 от 5 ноември

1999 г. за насърчаване на съвместяването на професионалния и семейния живот на работниците (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE бр. 266, 6 ноември 1999 г., стр. 38934, наричан по-нататък „Статутът на работниците“).

14 Съгласно член 1, параграф 1 от него този статут се прилага за работниците, 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“.

15 В член 1, параграф 3 от посочения статут се пояснява, че всяка дейност, осъществена в рамките на правоотношение, различно от определеното в член 1, параграф 1, се изключва от приложното поле на този статут.

16 Член 48, параграф 4 от Статута на работниците предвижда:

„При раждане изпълнението на трудовия договор се преустановява временно за непрекъснат срок от шестнадесет седмици, който в случай на едновременно раждане на повече от едно дете може да бъде продължен с две допълнителни седмици за всяко дете, считано от второто […]. Периодът на временно преустановяване на изпълнението на договора се разпределя по избор на майката, при условие че шест седмици се ползват непосредствено след раждането. При смърт на майката другият родител може да използва този отпуск според случая за целия или оставащия срок.

Независимо от предходните разпоредби и без да се засяга задължителният шестседмичен отпуск на майката непосредствено след раждането, в случай че и двамата родители работят, в началото на периода на отпуска по майчинство майката може да реши определена непрекъсната част от периода на отпуск след раждането да бъде ползвана от бащата едновременно или последователно с нейния отпуск, освен ако към съответния момент завръщането ѝ на работа би създало опасност за нейното здраве.

[…]

При осиновяването на малолетни деца на възраст под шест години или настаняването им в приемно семейство както преди осиновяване, така и за постоянно, изпълнението на трудовия договор се преустановява временно за непрекъснат срок от шестнадесет седмици, който в случай на осиновяване или настаняване на повече от едно дете може да бъде продължен с две допълнителни седмици за всяко дете, считано от второто. По избор на работника изпълнението на договора се преустановява временно или от датата на постановяване на съдебното решение за допускане на осиновяването, или от деня на временното или окончателното административно или съдебно решение за настаняване в приемно семейство. Изпълнението на договора се преустановява временно за шестнадесет седмици и в случаите на осиновяване или настаняване в приемно семейство на непълнолетни деца на възраст над шест години, които са с увреждания или които поради личното си положение и преживяното от тях или поради това че идват от чужбина, имат особени затруднения да се интегрират в обществената и семейната среда, като тези затруднения трябва да са надлежно установени от компетентните социални органи. В случай че и двамата родители работят, периодът на временно преустановяване на изпълнението на договора се разпределя по избор на заинтересованите лица, които могат да го ползват едновременно или последователно, но все пак за непрекъснати периоди и в установените граници.

В случаите на едновременно ползване на периодите на отпуск сборът им не може да надвишава периода от шестнадесет седмици по предходните параграфи или този, който се полага при раждане, осиновяване или настаняване в приемно семейство на повече от едно дете.

Периодите по този параграф може да се използват под формата на пълно спиране на работата или работа на непълно работно време по споразумение между работодателя и съответните работници при условия и ред, определени с подзаконов акт.

[…]“.

17 Към по-късен момент от този на осъществяването на фактите по спора в главното производство член 48, параграф 4 от Статута на работниците е изменен с Устройствен закон 3/2007 от 22 март 2007 г. за действителното равенство между жените и мъжете (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE бр. 71, 23 март 2007 г., стр. 12611). След изменението тази разпоредба гласи в частност следното:

„[…]

Независимо от предходните разпоредби и без да се засяга задължителният шестседмичен отпуск на майката непосредствено след раждането, в случай че и двамата родители работят, в началото на периода на отпуска по майчинство майката може да реши определена непрекъсната част от периода на отпуск след раждането да бъде ползвана от бащата едновременно или последователно с нейния отпуск.

Другият родител може да продължи да ползва първоначално разрешения отпуск по майчинство, макар към момента, предвиден за връщане на майката на работа, същата да се намира в положение на временна неработоспособност.

В случай че майката няма право да преустанови временно професионалната си дейност с право на съответните обезщетения съгласно нормите, уреждащи тази дейност, другият родител има право да преустанови временно изпълнението на трудовия си договор за периода, който би се полагал на майката, което е съвместимо с упражняването на признатото със следващия член право.

[…]“.

18 Общият закон за социалното осигуряване (Ley General de la Seguridad Social) е приет с Кралски законодателен декрет 1/1994 от 20 юни 1994 г. (BOE бр. 154, 29 юни 1994 г., стр. 20658) и е изменен със Закон 39/1999 (наричан по-нататък „Общият закон за социалното осигуряване“). Член 133bis от този закон гласи:

„За целите на обезщетението за майчинство осигурените социални рискове са майчинството, осиновяването и настаняването в приемно семейство както преди осиновяване, така и за постоянно, за периодите на отпуск, които се предоставят в тези случаи в съответствие с член 48, параграф 4 от преработения текст на Статута на работниците, приет с Кралски законодателен декрет 1/1995 от 24 март 1995 г., и с член 30, параграф 3 от Закона относно мерките за реформиране на публичната служба [Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

19 Видно от акта за преюдициално запитване и от представените на Съда становища, г-н Betriu Montull работи по трудово правоотношение и се осигурява по общата схема за социално осигуряване, която е част от испанската публична социалноосигурителна система. Г-жа Macarena Ollé е Procuradora de los Tribunales (вид адвокат). Професията на Procurador de los Tribunales спада към свободните професии и се състои в представляване на клиентите по съдебни дела в определени от закона случаи.

20 Към момента на осъществяване на фактите по спора в главното производство лицата, които упражняват професията на Procurador de los Tribunales, в частност са можели по свой избор да се осигуряват или по специалната схема за самостоятелно заетите лица (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), която е част от публичната социалноосигурителна система, или към общата взаимоосигурителна каса на тази категория адвокати (Mutualidad General de los Procuradores), която е организация за професионално социално осигуряване извън публичната социалноосигурителна система. Специалната схема за самостоятелно заетите лица е предвиждала отпуск по майчинство, за разлика от общата взаимоосигурителна каса на въпросните адвокати, която е предоставяла само обезщетение. Към онзи момент г-жа Ollé по свой избор се е осигурявала към взаимоосигурителната каса.

21 След като на 20 април 2004 г. в Лерида на г-жа Ollé и г-н Betriu Montull се ражда син, г-н Betriu Montull подава молба да му бъде предоставено обезщетението за майчинство, предвидено в член 133bis от Общия закон за социалното осигуряване и предназначено да компенсира на родителя загубата на доходи от труд поради временното преустановяване на изпълнението на трудовия му договор за шестнадесетседмичния отпуск по майчинство. Молбата на г-н Betriu Montull се отнася за периода след задължителния шестседмичен отпуск, който майката трябва да ползва непосредствено след раждането съгласно член 48, параграф 4 от Статута на работниците.

22 С решения от 28 юли и 8 август 2004 г. INSS отказва да отпусне на г-н Betriu Montull това обезщетение за майчинство по съображение, че съгласно член 133bis от Общия закон за социалното осигуряване във връзка с член 48, параграф 4 от Статута на работниците правото на отпуск е право на майката, когато тя се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, и че в случай на биологично майчинство бащата няма лично право на отпуск, самостоятелно и независимо от това на майката, а разполага само с право, което винаги е производно на правото на майката. Тъй като не се осигурява по публична схема за социално осигуряване, в случая г-жа Ollé нямала първичното право на отпуск по майчинство, а като последица от това и г-н Betriu Montull не можел да получи такъв отпуск, нито съответно съпътстващото го обезщетение за майчинство.

23 Г-н Betriu Montull обжалва тези решения на INSS пред Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida, като иска да му се признае право на обезщетението за майчинство. По-конкретно той твърди, че е налице нарушение на принципа за равно третиране, доколкото за случаите на осиновяване на малолетни деца на възраст под шест години или настаняването им в приемни семейства член 48, параграф 4 от Статута на работниците предвиждал, че правото на отпуск по майчинство е първично право и на двамата родители.

24 С определение от 20 април 2005 г. Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida отнася до Tribunal Constitucional (Конституционния съд) въпроса дали член 48, параграф 4 от Статута на работниците противоречи на испанската конституция.

25 С решение от 19 май 2011 г. Tribunal Constitucional постановява, че член 48, параграф 4 от Статута на работниците не противоречи на член 14 от испанската конституция, който прогласява принципа на равенство пред закона, нито на член 39 от нея, който гарантира закрилата на семейството и децата, нито пък на член 41 за социалното осигуряване.

26 Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida обаче храни съмнения и в съвместимостта на член 48, параграф 4 от Статута на работниците с правото на Съюза.

27 В това отношение запитващата юрисдикция отбелязва, че тази разпоредба предвижда задължителен шестседмичен отпуск за майката след раждането — период, през който бащата не може да ползва отпуска по майчинство, и че тази разлика в третирането на майките и бащите, която не е и предмет на спор между страните в главното производство, е оправдана по съображения за закрила на майката при раждане.

28 За сметка на това, що се отнася до периода от десет седмици след задължителния шестседмичен отпуск на майката, запитващата юрисдикция смята, че положението на работещите по трудово правоотношение бащи и майки е сходно, но те са третирани различно, тъй като правото на бащата се разглежда като производно на правото на майката. В това отношение според запитващата юрисдикция въпросният период от десет седмици трябва да се разбира като родителски отпуск и като мярка за съвместяване на професионалния и семейния живот, тъй като биологичният факт на бременността и раждането, който засяга изключително жената, е отчетен чрез предвиждането на период от отпуска, който задължително да се ползва от майката. Поради тази причина разглежданият в главното производство отпуск трябва да може да се ползва без разлика от майката или от бащата, в случай че и двамата работят по трудово правоотношение и поради качеството им на родители.

29 Същевременно според запитващата юрисдикция член 48, параграф 4 от Статута на работниците третира различно биологичните бащи и осиновителите. Всъщност в случай на осиновяване тази разпоредба дава възможност на бащата и майката да си разпределят периода на отпуск след раждането, както намерят за добре, тъй като това право на отпуск не е първично право на майката. В този смисъл в случай на осиновяване заетият по трудово правоотношение баща, осигурен по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, би могъл да ползва целия отпуск по майчинство и да получава съответното обезщетение дори ако майката не е заета по трудово правоотношение и не е осигурена по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, докато в случай на раждане биологичният баща, зает по трудово правоотношение, изобщо не може да ползва отпуска, ако майката не се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване.

30 При тези обстоятелства Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) В съответствие ли е с Директива 76/207[…] и с Директива 96/34[…] разпоредба на национален закон, по-конкретно член 48, параграф 4 от Статута на работниците, съгласно която след изтичането на шестседмичния период след раждането и с изключение на случаите, при които е налице опасност за здравето на майката, правото на отпуск по майчинство при раждане е първично и самостоятелно право на заетите по трудово правоотношение майки и производно право на заетите по трудово правоотношение бащи, които могат да ползват този отпуск само ако майката също е заета по трудово правоотношение и реши да прехвърли на бащата определена част от този отпуск?

2) В съответствие ли е с принципа на равно третиране, който забранява всякаква дискриминация, основана на пола, национална разпоредба, по-конкретно член 48, параграф 4 от Статута на работниците, съгласно която правото на временно преустановяване на изпълнението на трудовия договор със запазване на работното място, обезпечено от социалното осигуряване при раждане, е първично право на майката, а не на бащата, дори след изтичането на шестседмичния период след раждането, с изключение на случаите, при които е налице опасност за здравето на майката, така че отпускът може да бъде предоставен на заетия по трудово правоотношение баща само ако майката също е заета по трудово правоотношение?

3) В съответствие ли е с принципа на равно третиране, който забранява всякаква дискриминация, национална разпоредба, по-конкретно член 48, параграф 4 от Статута на работниците, съгласно която правото на временно преустановяване на изпълнението на трудовия договор със запазване на работното място, обезпечено от социалното осигуряване, е първично право на заетия по трудово правоотношение осиновител, докато заетият по трудово правоотношение биологичен баща няма лично, самостоятелно и независимо право на временно преустановяване на изпълнението на трудовия договор, а само право, производно на правото на майката?“.

По допустимостта на преюдициалното запитване

31 Испанското правителство поддържа, че въпросите са хипотетични и поради това преюдициалното запитване трябва да бъде отхвърлено като недопустимо. Всъщност от акта за преюдициално запитване личало, че отказът по молбата на г-н Betriu Montull да му се отпусне обезщетение за майчинство, е издаден на основание член 133bis от Общия закон за социалното осигуряване, който предполага работникът да е можел да ползва отпуска по член 48, параграф 4 от Статута на работниците в рамките на трудовото си правоотношение. В акта за преюдициално запитване обаче нямало никакви данни по въпроса дали г-н Betriu Montull е ползвал такъв отпуск или най-малкото дали е подавал молба в този смисъл до работодателя си. Напротив, от акта личало, че г-н Betriu Montull не е получил такъв отпуск в рамките на трудовото си правоотношение по съображение, че правото на този отпуск е първично право на майката.

32 Освен това в съдебното заседание INSS изтъква, че преюдициалните въпроси са недопустими, тъй като девет години след раждането евентуалният отговор е напълно безполезен за запитващата юрисдикция, доколкото предоставянето на отпуска по член 48, параграф 4 от Статута на работниците и на обезщетение за майчинство вече е невъзможно.

33 В това отношение следва най-напред да се припомни, че в производството по член 267 ДФЕС, основано на ясното разграничение между функциите на националните юрисдикции и Съда, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за предстоящото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Ето защо, след като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (вж. по-конкретно Решение от 18 юли 2007 г. по дело Lucchini, C-119/05, Сборник, стр. I-6199, точка 43 и Решение от 30 май 2013 г. по дело Arslan, C-534/11, точка 33).

34 Всъщност Съдът може да откаже да се произнесе по отправения от национална юрисдикция преюдициален въпрос само когато е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. по-специално Решение по дело Lucchini, посочено по-горе, точка 44 и Решение от 11 април 2013 г. по дело Della Rocca, C-290/12, точка 29).

35 В случая от преюдициалното запитване ясно личи, че тълкуването на правото на Съюза е необходимо за решаването на спора в главното производство.

36 Всъщност член 133bis от Общия закон за социалното осигуряване гласи, че за целите на обезщетението за майчинство осигурените социални рискове са майчинството, осиновяването и настаняването в приемно семейство за периодите на отпуск, които се предоставят в тези случаи в съответствие с член 48, параграф 4 от Статута на работниците, който определя условията, при които може временно да бъде преустановено изпълнението на трудовия договор на майката или

на бащата. Следователно, както впрочем отбелязва и испанското правителство, за да има право на обезщетението за майчинство, работникът трябва да разполага с отпуска, предвиден в член 48, параграф 4 от Статута на работниците.

37 Г-н Betriu Montull не получава обезщетението за майчинство по член 133bis от Общия закон за социалното осигуряване, защото съгласно член 48, параграф 4 от Статута на работниците няма лично право на отпуск по майчинство, а не разполага и с производно право на такъв отпуск, понеже г-жа Ollé не се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване.

38 При това положение е важно да се прецени доколко в случаи като разглеждания в главното производство правото на Съюза би могло да позволява на бащата да ползва изцяло или отчасти отпуска по майчинство по член 48, параграф 4 от Статута на работниците, което, ако е така, би му предоставило правото да получава съответното обезщетение за майчинство.

39 При тези обстоятелства преюдициалното запитване трябва да се приеме за допустимо.

По преюдициалните въпроси

По първия и втория въпрос

Предварителни бележки

40 В рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда последният трябва да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени. Всъщност задача на Съда е да тълкува всички разпоредби на правото на Съюза, които са необходими на националните юрисдикции, за да се произнасят по споровете, с които са сезирани, дори тези разпоредби да не са изрично посочени във въпросите, отправени от тези юрисдикции до Съда (вж. по-специално Решение от 14 октомври 2010 г. по дело Fuß, C-243/09, Сборник, стр. I-9849, точка 39 и Решение от 30 май 2013 г. по дело Worten, C-342/12, точка 30).

41 Следователно, макар запитващата юрисдикция формално да е свела въпросите си до тълкуването единствено на директиви 76/207 и 96/34, това обстоятелство не е пречка Съдът да ѝ предостави всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които могат да бъдат полезни за решаването на отнесеното до нея дело, независимо дали тази юрисдикция е споменала съответната разпоредба в изложението на въпросите си. В това отношение Съдът трябва да извлече от всички предоставени от националната юрисдикция данни, и по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, тези разпоредби от правото на Съюза, които се нуждаят от тълкуване предвид предмета на спора (вж. Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точка 40 и Решение по дело Worten, посочено по-горе, точка 31).

42 В случая запитващата юрисдикция иска да се определи дали г-н Betriu Montull има право да получава обезщетение за майчинство във връзка с раждането на сина му. Както обаче беше посочено в точка 38 от настоящото решение, този въпрос предполага да се прецени дали г-н Betriu Montull може да ползва отпуска, предвиден в член 48, параграф 4 от Статута на работниците.

43 В това отношение следва да се отбележи, че тази разпоредба предвижда, от една страна, временно преустановяване на изпълнението на трудовия договор на майката за непрекъснат срок от шестнадесет седмици, който се разпределя по избор на майката с условието тя задължително да ползва шест седмици непосредствено след раждането. От друга страна,

член 48, параграф 4 от Статута на работниците позволява на майката, в случай че и двамата родители работят, да реши бащата да ползва изцяло или отчасти не повече от десет седмици от шестнадесетседмичния отпуск по майчинство, освен ако към съответния момент завръщането ѝ на работа би създало опасност за нейното здраве.

44 При тези условия, за да бъде отговорът полезен на запитващата юрисдикция, трябва, както посочва испанското правителство, да се вземе предвид Директива 92/85 за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, въпреки че тази директива не е изрично спомената в акта за преюдициално запитване.

45 Всъщност разглежданият в главното производство отпуск трябва да се вземе към момента на раждането на детето. Член 8 от Директива 92/85 обаче гарантира именно правото на непрекъснат отпуск по майчинство с продължителност най-малко 14 седмици, включващ задължителен отпуск с най-малка продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика. Освен това, дори когато съгласно съответното законодателство жените разполагат с отпуск по майчинство от над 14 седмици, това не е пречка същият да се разглежда като отпуск по майчинство по смисъла на член 8 от Директива 92/85 (вж. Решение от 18 ноември 2004 г. по дело Sass, C-284/02, Recueil, стр. I-11143, точка 44).

46 Същевременно, макар че запитващата юрисдикция видимо приема, че периодът от отпуска след шестте седмици, които майката задължително трябва да ползва след раждането, трябва да се разбира като родителски отпуск по смисъла на Директива 96/34, в акта за преюдициално запитване не са посочени данни за националната правна уредба на родителския отпуск, които биха позволили да се отговори на въпросите от гледна точка на тази директива. Всъщност, както посочват INSS и испанското правителство, член 48, параграф 4 от Статута на работниците, който е единствената испанска разпоредба, предмет на трите въпроса на запитващата юрисдикция, не се отнася до родителския отпуск по смисъла на Директива 96/34.

47 При тези условия първият и вторият въпрос следва да се разбират като предназначени по същество да се установи дали директиви 92/85 и 76/207 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална мярка като разглежданата в главното производство, съгласно която работещият по трудово правоотношение баща може със съгласието на майката, ако тя също работи по трудово правоотношение, да ползва отпуск по майчинство в периода след шестте седмици задължителен отпуск на майката след раждането, освен в случаите, когато това би създало опасност за нейното здраве, докато, ако майката не работи по трудово правоотношение и не се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, работещият по трудово правоотношение баща не може да ползва такъв отпуск.

По същество

48 Съгласно практиката на Съда правото на отпуск по майчинство, признато на бременните работнички, трябва да бъде разглеждано като средство за защита на социално право с особено значение. По този начин законодателят на Съюза е счел, че съществените промени в условията на живот на съответните жени в периода от най-малко четиринадесет седмици, който предхожда и следва раждането, са основателна причина да се прекъсне упражняването на професионалната им дейност, като основателността на тази причина не може да бъде поставяна под въпрос по какъвто и да било начин от органите на публична власт или от работодателите (вж. Решение от 20 септември 2007 г. по дело Kiiski, C-116/06, Сборник, стр. I-7643, точка 49).

49 Всъщност работничката, която е бременна, родила е или кърми, се намира в особено, уязвимо положение, което изисква да ѝ се предостави отпуск по майчинство, но което специално по време на този отпуск не може да се приравнява на положението на мъж, нито пък на жена в отпуск по болест (Решение от 27 октомври 1998 г. по дело Boyle и др., C-411/96, Recueil, стр. I-6401, точка 40).

50 Този отпуск по майчинство на работничката цели да осигури, от една страна, закрила на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това и от друга страна, закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането, като предотвратява опасността тези отношения да бъдат разстроени поради допълнителното натоварване, резултат от едновременното упражняване на професионална дейност (вж. по-специално Решение от 12 юли 1984 г. по дело Hofmann, 184/83, Recueil, стр. 3047, точка 25 и Решение по дело Kiiski, посочено по-горе, точка 46).

51 Следва да се провери дали Директива 92/85 допуска работещата по трудово правоотношение майка да може да реши бащата, който също работи по трудово правоотношение, да ползва изцяло или отчасти отпуска по майчинство в периода след няколкото седмици задължителен отпуск за майката след раждането.

52 В това отношение следва да се отбележи, че съгласно член 8, параграф 1 от Директива 92/85 държавите членки трябва да предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките имат право на непрекъснат отпуск по майчинство с продължителност „най-малко“ от 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

53 В случая член 48, параграф 4 от Статута на работниците предвижда непрекъснат отпуск по майчинство за майката с продължителност от 16 седмици и с това надхвърля минималните изисквания по член 8, параграф 1 от Директива 92/85.

54 Освен това съгласно член 8, параграф 2 от Директива 92/85 отпускът по майчинство трябва да включва задължителен отпуск по майчинство с „най-малка“ продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

55 Член 48, параграф 4 от Статута на работниците, който предвижда задължителен отпуск за майката от шест седмици непосредствено след раждането, надхвърля и по този въпрос минималните изисквания.

56 Следва да се добави, че както личи от цитираната в точка 48 от настоящото решение съдебна практика, основателността на предоставената на жените възможност да прекъснат упражняването на професионалната си дейност през този ограничен период от най-малко четиринадесет седмици преди и след раждането, не може да бъде поставяна под въпрос по какъвто и да било начин от органите на публична власт или от работодателите. Следователно предвиденият в член 8 от Директива 92/85 отпуск по майчинство не може да бъде отнет на майката против волята ѝ, за да бъде предоставен изцяло или отчасти на бащата.

57 Обратно, съгласно практиката на Съда, макар съгласно член 8 от посочената директива държавите членки да са длъжни да вземат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките имат право на отпуск по майчинство с продължителност от най-малко четиринадесет седмици, става въпрос за право, от което те могат да се откажат, с изключение на двете седмици задължителен отпуск по майчинство, предвидени в параграф 2 (вж. Решение по дело Boyle и др., посочено по-горе, точка 58).

58 Следователно Директива 92/85 не е пречка работещата по трудово правоотношение майка да реши бащата, който също работи по такова правоотношение, да ползва изцяло или отчасти отпуска по майчинство за периода след задължителния ѝ отпуск.

59 Тази директива не е пречка и за това работещият по такова правоотношение баща да не може да ползва този отпуск, когато майката, упражняваща свободна професия, не е работник по трудово правоотношение и е решила да не се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, които биха ѝ предоставили такъв отпуск. Всъщност подобна хипотеза не попада под действието на Директива 92/85, която се отнася само до бременните работнички и работничките родилки или кърмачки по време на работа, които извършват професионалната си дейност под ръководството на работодател.

60 Що се отнася до Директива 76/207, следва да се посочи, че разглежданата в главното производство мярка установява основана на пола разлика в третирането по смисъла на член 2, параграф 1 от тази директива между заетите по трудово правоотношение майки и заетите по трудово правоотношение бащи. Всъщност тази мярка предвижда право на разглеждания в главното производство отпуск по майчинство само в полза на майките, работещи по трудово правоотношение, докато бащата може да ползва отпуска само при условие че също работи по трудово правоотношение и майката му е отстъпила изцяло или отчасти разполагаемия си отпуск, стига завръщането ѝ на работа да не създава опасност за нейното здраве.

61 Що се отнася до обосноваността на такава разлика в третирането, в член 2, параграф 3 от Директива 76/207 се уточнява, че тази директива не накърнява разпоредбите относно закрилата на жените, по-специално по време на бременност и майчинство (вж. Решение от 30 септември 2010 г. по дело Roca Álvarez, C-104/09, Сборник, стр. I-8661, точка 26).

62 По този въпрос Съдът многократно е постановявал, че като предоставя на държавите членки правото да оставят в сила или да предвидят разпоредби, осигуряващи закрила на бременността и майчинството, член 2, параграф 3 от Директива 76/207 признава за оправдано с оглед на принципа на равното третиране на половете, от една страна, да се закриля биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това и от друга страна, да се закрилят особените отношения между жената и нейното дете през периода след раждането (вж. по-специално Решение по дело Hofmann, посочено по-горе, точка 2 и Решение по дело Roca Álvarez, посочено по-горе, точка 27).

63 Може да се приеме за установено обаче, че мярка като разглежданата в главното производство при всички случаи е предназначена да осигури закрила за биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това.

64 Освен това като самостоятелно заето лице, което не е осигурено по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, майката не притежава първично право на отпуск по майчинство в случаи като разглеждания в главното производство. Следователно тя няма право на такъв отпуск, което да може да отстъпи на бащата.

65 Оттук следва, че при тези обстоятелства Директива 76/207 допуска мярка като разглежданата в главното производство.

66 Предвид изложените съображения на първия и втория въпрос, така както бяха преформулирани, следва да се отговори, че директиви 92/85 и 76/207 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална мярка като разглежданата в главното производство, съгласно която работещият по трудово правоотношение баща може със съгласието на майката, ако тя също работи по трудово правоотношение, да ползва отпуск по майчинство в периода след шестте седмици задължителен отпуск на майката след раждането, освен в случаите, когато е налице опасност за нейното

здраве, докато, ако майката не работи по трудово правоотношение и не се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, работещият по трудово правоотношение баща не може да ползва такъв отпуск.

По третия въпрос

67 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали принципът на равно третиране, закрепен в правото на Съюза, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална мярка като разглежданата в главното производство, съгласно която при осиновяване на дете работникът по трудово правоотношение има право да ползва отпуск по майчинство дори ако осиновителката не работи по трудово правоотношение, докато работещият по трудово правоотношение биологичен баща може да ползва такъв отпуск само ако и майката работи по трудово правоотношение.

68 Следва да се напомни, че в преюдициалните производства по член 267 ДФЕС Съдът може да тълкува правото на Съюза единствено в пределите на предоставената на Съюза компетентност (вж. Решение от 5 октомври 2010 г. по дело McB., C-400/10 PPU, Сборник, стр. I-8965, точка 51 и Определение от 6 юли 2012 г. по дело Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, точка 13).

69 Съгласно постоянната съдебна практика, ако националната правна уредба попада в приложното поле на правото на Съюза, когато е сезиран с преюдициално запитване, Съдът трябва да предостави на националната юрисдикция всички насоки за тълкуване, които са ѝ необходими, за да прецени съответствието на тази правна уредба с правото на Съюза, за чието спазване следи. За сметка на това Съдът не разполага с такава компетентност, когато, от една страна, предметът на спора, разглеждан в главното производство, няма никаква връзка с правото на Съюза и от друга страна, правната уредба, чието тълкуване се иска, не попада в обхвата на правото на Съюза (вж. Решение от 29 май 1997 г. по дело Kremzow, C-299/95, Recueil, стр. I-2629, точка 15 и Определение по дело Hermes Hitel és Faktor, посочено по-горе, точка 14).

70 Що се отнася до изискванията, произтичащи от общите принципи на правото на Съюза и от защитата на основните права, съгласно съдебната практика те обвързват държавите членки във всички случаи, когато прилагат правото на Съюза (вж. Решение от 19 януари 2010 г. по дело Kücükdeveci, C-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 23 и Определение по дело Hermes Hitel és Faktor, посочено по-горе, точка 15).

71 В случая третият въпрос се отнася до прилагането на закрепения в правото на Съюза принцип на равно третиране по отношение на биологичните бащи и осиновителите във връзка с отпуск по майчинство като предвидения в член 48, параграф 4 от Статута на работниците.

72 Следва обаче да се констатира, че приложимата за спора в главното производство национална правна уредба се отнася до хипотеза, която не попада в приложното поле на правото на Съюза.

73 Всъщност, както посочва генералният адвокат в точка 82 от заключението си, към момента на осъществяване на фактите по спора в главното производство нито Договорът за ЕО, нито някоя от директивите на Съюза, нито която и да е друга разпоредба на правото на Съюза са забранявали дискриминацията между осиновителите и биологичните бащи във връзка с отпуска по майчинство.

74 Освен това, макар че съгласно клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение за родителския отпуск на работниците мъже и жени се предоставя индивидуално право на родителски отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, следва да се напомни, че както беше отбелязано в точка 46 от настоящото решение, в акта за преюдициално запитване не са посочени данни за националната правна уредба на родителския отпуск, които биха позволили

да се отговори на зададените въпроси от гледна точка на Директива 96/34, и че член 48, параграф 4 от Статута на работниците не се отнася до родителския отпуск по смисъла на тази директива.

75 При тези условия отговорът на третия въпрос не е от компетентността на Съда.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

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) и 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 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална мярка като разглежданата в главното производство, съгласно която работещият по трудово правоотношение баща може със съгласието на майката, ако тя също работи по трудово правоотношение, да ползва отпуск по майчинство в периода след шестте седмици задължителен отпуск на майката след раждането, освен в случаите, когато е налице опасност за нейното здраве, докато, ако майката не работи по трудово правоотношение и не се осигурява по някоя от публичните схеми за социално осигуряване, работещият по трудово правоотношение баща не може да ползва такъв отпуск.

Подписи