Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. KOKOTT
представено на 16 април 2015 година [1]

Дело C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
срещу
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(Преюдициално запитване, отправено от Symvoulio tis Epikrateias (Република Гърция)

„Социална политика — Директива 96/34/ЕО — Рамково споразумение за родителския отпуск — Право на родителски отпуск за магистрати — Предоставяне на родителски отпуск за работещия баща при неработеща майка — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта“

I – Въведение

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на Директива 96/34/ЕО [2], която привежда в действие Рамковото споразумение за родителски отпуск.

2. Главното производство, в чиято основа са осъществили се през 2010 г. и 2011 г. факти, се отнася до правото на родителски отпуск за магистрати. Съгласно гръцкото законодателство на тях не се полагал родителски отпуск, ако здравословното състояние на съпругата ѝ позволявало да се грижи за децата и тя не работела.

3. Запитващата юрисдикция иска да установи дали това ограничение на възможността за ползване на родителския отпуск е съвместимо с Директивата за родителския отпуск и дали то не представлява недопустима дискриминация, основана на пол, по смисъла на Директива 2006/54/ЕО [3].

1 — Език на оригиналния текст: немски.

2 — Директива 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 година (ОВ L 10, стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31), наричана по-нататък „Директива за родителския отпуск“). Директивата за родителския отпуск е отменена съгласно член 4 от Директива 2010/18/ЕС 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), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО, считано от 8 март 2012 г.; Директива 2010/18, съгласно нейния член 3, е следвало да бъде транспонирана до 8 март 2012 г. Тъй като предмет на главното производство са факти, осъществили се през 2010 г. и 2011 г., следва да се приложи Директивата за родителския отпуск, а не Директива 2010/18. Последната обаче не съдържа съществени изменения, що се отнася до повдигнатата в преюдициалното запитване тематика.

3 — Директива на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262, наричана по-нататък „Директивата за равното третиране“).

II – Правна уредба

A – *Правото на Съюза*

4. Правната уредба на Съюза се определя, от една страна, от Директивата за родителския отпуск и от друга страна, от Директивата за равното третиране.

1. Директивата за родителския отпуск

5. Директивата за родителския отпуск привежда в действие приложеното към нея рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. между европейските социални партньори — 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. Рамковото споразумение за родителския отпуск има за цел да осигури възможност на мъжете и жените да съвместят своите професионални и семейни задължения[4].

7. Клауза 1 от Рамковото споразумение („Предмет и приложно поле“) предвижда:

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

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

8. Клауза 2 от Рамковото споразумение („Родителски отпуск“) гласи:

„1. Настоящото споразумение предоставя, при условията на клауза 2.2, на работниците, мъже и жени, индивидуално право на родителски отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, за да им се даде възможност да се грижат за това дете поне три месеца, докато то достигне до определена възраст, но не повече от 8 години, който отпуск се определя от държавите членки и/или от социалните партньори.

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

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

a) да решават дали родителският отпуск да се дава въз основа на пълно или непълно работно време […];

4 — Вж. точка 4 от общите съображения от Рамковото споразумение.

б) да поставят като условие за предоставяне на родителския отпуск наличието на определен период, през който лицето е работило на дадено място и/или да има трудов стаж, който не надхвърля една година;

в) […]

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

д) да определят обстоятелствата, при които работодателят, […] има право да отлага предоставянето на родителския отпуск по основателни причини, свързани с работата на предприятието […]

е) […]“.

2. Директива за равното третиране

9. В съображение 11 от Директивата за равното третиране се предвижда следното:

„Държавите членки […] следва да разгледат въпроса […] на очевидната полова сегрегация на пазара на труда чрез използване на средства, като гъвкава организация на работното време, която позволява на мъжете и на жените да съчетават семейните и трудови задължения по-успешно. Това би могло също така да включи подходяща уредба на родителския отпуск, който би могъл да бъде ползван от всеки един от родителите […]“.

10. Член 1 от Директивата гласи:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на […];

б) условията на труда, включително заплащането […]“.

11. Член 2 от тази директива предвижда:

„1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „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; […]“.

12. Член 3 от Директивата гласи:

„Държавите членки могат да поддържат или приемат мерки по смисъла на член 141, параграф 4 от Договора с цел осигуряване на практика на пълната равнопоставеност между мъжете и жените в трудовия живот“.

13. Член 14 от директивата гласи:

„1. Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[…]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, […]“.

14. Член 28 от Директивата предвижда:

„1. Настоящата директива не засяга разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството.

2. Настоящата директива не засяга разпоредбите на Директива 96/34/ЕО и на Директива 92/85/ЕИО“.

Б – *Националното право*

15. Съгласно гръцкото законодателство, което е в сила към момента на настъпване на фактите в главното дело, бременна жена магистрат има право на отпуск преди и след раждането съгласно законодателството, приложимо към държавните служители в гражданската администрация. Освен това по нейно искане ѝ се разрешава платен отпуск за отглеждане на дете с продължителност от девет месеца.

16. Съгласно националната съдебна практика, когато станат бащи, принципно и мъжете магистрати разполагат със съответно право на родителски отпуск, независимо че текстът на закона се отнася единствено до жените.

17. Член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба [5], който поради липса на специфични разпоредби за мъже магистрати [6] е бил приложим по аналогия и за тях към релевантния за делото момент [7], е съдържал обаче следното ограничение:

„Ако съпругата на държавния служител не работи или не упражнява никаква професия, съпругът няма право на облекченията по параграф 2 [включително платен родителски отпуск за отглеждане на дете], освен ако не бъде прието, че поради тежко заболяване или инвалидност тя не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето[…]“.

III – Главното производство и преюдициалният въпрос

18. Жалбоподателят в главното производство е гръцки магистрат. През декември 2010 г. той подава молба да му бъде разрешено ползването на платен отпуск за отглеждане на неговото дете, родено на 24 октомври 2010 г.

5 — Закон 3528/2007 относно статута на държавните служители в гражданската администрация и служителите на публично-правни юридически лица.

6 — Вж. точка 7 от преюдициалното запитване.

7 — През 2012 г. е приета специално предвидена за мъже магистрати разпоредба, която съответства по съдържание на член 53, параграф 3, трето изречение и продължава да действа и към момента. След като обаче срещу Република Гърция е открита процедура за установяване на неизпълнение на задължения от държава членка, предвидената за държавните служители мъже разпоредба на член 53, параграф 3, трето изречение от Кодекса за държавната служба е отменена със закон (№ 4210/2013) от 21 ноември 2013 г. (както е изложено в точки 6—9 от писменото становище на Република Гърция).

19. Компетентният орган отхвърля тази молба през 2011 г., като се позовава на член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба, тъй като съпругата на жалбоподателя не работела и поради тази причина жалбоподателят нямал право на отпуск за отглеждане на дете.

20. Жалбоподателят обжалва този отказ пред Symvoulio tis Epikrateias (Държавния съвет). Според Държавния съвет ползването на заявения от жалбоподателя отпуск може да му бъде разрешено само ако член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба е несъвместим с директиви 96/34 и 2006/54.

21. Ето защо той спира производството по делото и отправя до Съда следния преюдициален въпрос:

Трябва ли разпоредбите на Директива 96/34/ЕО и Директива 2006/54/ЕО, които се прилагат в конкретния случай, да се тълкуват в смисъл, че не допускат национални разпоредби като спорната разпоредба на член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба, според който, ако съпругата на държавния служител не работи или не упражнява никаква професия, съпругът няма право на родителски отпуск, освен ако не се счете, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето?

22. В производството пред Съда писмени становища представят правителството на Република Гърция, Европейската комисия и жалбоподателят в главното производство.

IV – Анализ

23. С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали Директивата за родителския отпуск и Директивата за равното третиране следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална разпоредба, съгласно която магистрат няма право на родителски отпуск, ако съпругата му не работи[8], освен ако по здравословни причини тя не е в състояние да се грижи за отглеждането на детето.

A – *Тълкуване и допустимост на преюдициалния въпрос*

24. Действително, в преюдициалния въпрос не става дума за *магистрати*, а напротив — имат се предвид *държавните служители*. Тъй като обаче жалбоподателят в главното производство е магистрат, а не държавен служител, за да може запитващата юрисдикция да получи полезен отговор на преюдициалния въпрос, последният следва да се тълкува в смисъл, че се отнася до магистрати.

25. Преюдициалното запитване е допустимо. По-специално възражението[9] на жалбоподателя по главното производство, че член 53 от Кодекса за държавната служба изобщо не бил приложим в неговия случай, не може да обоснове недопустимост на преюдициалното запитване.

8 — Според терминологията на немски език втората хипотеза на преюдициалния въпрос, а именно че съпругата „не упражнява никаква професия“, се съдържа в първата хипотеза — че тя „не работи“.

9 — Той не е направил изрично възражение за недопустимост.

26. Действително съгласно член 267 ДФЕС преюдициалният въпрос е допустим, когато е релевантен за решението на запитващата юрисдикция. Компетентна за преценката на релевантността обаче е запитващата юрисдикция, като преценката принципно не се проверява от Съда, освен ако не са налице явни грешки [10].

27. В изложението на запитващата юрисдикция не може да се установи допускането на подобни грешки, още повече че в него подробно е обосновано защо тази юрисдикция приема, че разглежданата разпоредба за държавните служители е приложима и към магистратите. Ето защо преюдициалният въпрос не е хипотетичен, а е налице връзка със спора в главното производство.

Б – *По Директивата за родителския отпуск*

28. На първо място запитващата юрисдикция иска да установи дали Директивата за родителския отпуск допуска да бъде отказано ползването на родителски отпуск от магистрат, ако съпругата му не работи и здравословното ѝ състояние не ѝ позволява да отглежда деца.

1. Прилагане на Директивата за родителския отпуск към гръцки магистрати

29. Съгласно практиката на Съда приложното поле на Директивата за родителския отпуск не е ограничено до частноправните трудови правоотношения. Напротив, тази директива се прилага и към сектора на държавната служба. Съдът изрично е пояснил това по отношение на държавните служители, като се позовава на залегналия в основата на тази директива принцип на равно третиране и като го прилага към понятието за работници в клауза 1, точка 2 от Рамковото споразумение [11].

30. Същото следва да важи и за магистратите. Също в толкова малка степен, както по отношение на държавните служители, в Директивата за родителския отпуск не могат да бъдат открити основания, от които да може да се изведе заключението, че магистратите са по принцип изключени от приложното поле на Директивата за родителския отпуск. Ако гръцките държавни служители са обхванати от приложното поле на Директивата за родителския отпуск, както изрично се признава в решение Chatzi [12], то това трябва да важи и за гръцките магистрати, като към правото им да ползват родителски отпуск следва да се прилага съответно законодателството относно държавната служба.

31. Особеното правно естество на професията на магистрата, което се характеризира с назначаване на тази длъжност до живот и с независимост на магистрата при упражняване на професията му, също не е пречка за включването на магистратите в приложното поле на Директивата за родителския отпуск. В действителност не е очевидно по какъв начин упражняването на тази специфична професия би могло да обоснове възникването на особености от гледна точка на проблематиката, свързана с родителския отпуск, които да обосноват третиране на магистратите, различаващо се от третирането на държавните служители и другите работници.

10 — Вж. по този въпрос например решения Križan и др., C-416/10, EU:C:2013:8, т. 54 и Quelle, C-404/06, EU:C:2008:231, т. 19 и сл. и представеното от мен заключение по съединени дела Airport Shuttle Express (C-162/12 и C-163/12, EU:C:2013:617, т. 18 и сл.).

11 — Вж. решение Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, т. 27—30, както и представеното от мен становище по това дело (EU:C:2010:407, т. 20 и 21 и цитираната съдебна практика).

12 — Вж. бележка под линия 11.

32. Независимо от обстоятелството, че — както приема Съдът в решение O'Brien [13] във връзка с Рамковото споразумение за работа при непълно работно време — на националния законодател са предоставени широки правомощия при преценката на въпроса [14] дали и доколко магистратите могат да бъдат разглеждани като работници, които са обхванати от приложното поле на Директивата за родителския отпуск, транспонирането на Директивата в съответствие с правото на Съюза изисква да се гарантира, че „това няма да доведе до произволно изключване на [съдиите] от закрилата, предоставяна с Директива[та] […] и с[…] рамково[то] споразумение. Изключването от тази закрила е допустимо само ако по своето естество [определящото за професията на магистрата] правоотношение е [значително по-]различно […] от правоотношението между [заетите лица], попадащи според националното законодателство в категорията на работниците, и техните работодатели“ [15]. Такива присъщи за естеството на професията на магистрата особености не могат да бъдат установени за гръцките магистрати и за техните права на родителски отпуск, още повече че през релевантния за решаването на делото период за тези права е бил прилаган по аналогия гръцкият Кодекс за държавната служба, което разкрива сходство на фактическите състави и от гледна точка на националното право.

2. Право на родителски отпуск по Рамковото споразумение, приложено към Директивата за родителския отпуск

33. От текста на клауза 1, точка 1, който има за цел да се улесни съвместяването на родителските и професионалните задължения на „работещите родители“, правителството на Република Гърция заключава, че според предпочетения модел в Директивата за родителския отпуск и двамата родители трябва да работят, за да може изобщо да е налице право на родителски отпуск. Това правителството изказва съмнение дали, когато работи само единият родител, изобщо се поставя въпросът за съвместяването на родителските и професионалните задължения и дали изобщо това е относимо към целта на Директивата за родителския отпуск.

34. Текстът на Директивата обаче не трябва безусловно да се разбира по този начин.

35. Наистина в Директивата — в клауза 1, точка 1 от приложеното към нея рамково споразумение — се говори за „родители“ в множествено число, а не за един работещ *родител*. Според текста на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение обаче тя се отнася до „работниците мъже и жени“, което показва, че всеки родител се разглежда поотделно, като не се уточнява дали съответните лица трябва да са сключили в брак или не.

36. Освен това подходът на гръцкото правителство е проблематичен и в телеологичен и систематичен аспект, още повече че тълкуване като отразеното в член 53 от гръцкия Кодекс за държавната служба би могло да се разбере дори в смисъл, че правото на родителски отпуск на единия *съпруг* зависи от професионалното положение на съответния друг съпруг, без да е от значение обстоятелството дали същият е *родител*.

13 — Решение O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, т. 41 и сл., което се отнася до тълкуването на Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, 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 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г. глава 5, том 5, стр. 46).

14 — В представеното от мен заключение по дело O'Brien обърнах внимание на обстоятелството, че с оглед на особената тежест на принципа на равното третиране понятието „работник“ в Директивата за родителския отпуск следва да се определи като самостоятелно понятие на правото на Съюза, докато в Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се изхожда от определението [за работник], залегнало в националното законодателство (заключение по дело O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, т. 25 и сл.).

15 — Решение O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, т. 51.

37. Това положение, от една страна, е в противоречие с клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение, съгласно която на всеки родител се предоставя „индивидуално право на родителски отпуск“ [16]. Освен това съгласно клауза 2, точка 2 от Рамковото споразумение това право по принцип е непрехвърляемо, което подчертава присъщия му силно личен [17] характер, като би възникнало противоречие с това правило, ако наличието на правото зависеше от професионалното положение на брачния партньор или на другия родител.

38. От друга страна, Рамковото споразумение има за цел да допринесе за постигането на равенство между родителите при изпълнението на семейните задължения, и по-специално да насърчи мъжете да упражняват правото си на родителски отпуск [18]. От това следва, че и двамата родители, тоест най-вече включително и мъжете, следва да имат възможност да участват във възпитанието на децата, без да търпят отрицателни последици в професионален план или дори да бъдат принудени да се откажат от своята професионална дейност.

39. Това тълкуване на Директивата за родителския отпуск може да намери подкрепа в решение Chatzi. В него Съдът приема, че правото на родителски отпуск не е право на детето, а е право на родителите [19]. Следователно Директивата за родителския отпуск следва да се разглежда най-вече от гледната точка на съответния родител, а не от тази на детето. Ето защо не е от решаващо значение въпросът дали грижите за детето са осигурени и без да се ползва родителски отпуск. Напротив, Директивата има за цел да предостави възможност на всеки родител сам да реши дали той или тя, независимо от професионалното си положение, иска да участва в изпълнението на семейните задължения, като се грижи за детето [20]. Целта е по този начин именно по отношение на бащите да се промени традиционното разпределение на ролите при отглеждането и възпитанието на децата. Ако обаче на бащата му бъде отказано правото да ползва родителски отпуск, когато съпругата му не работи, се появява опасност именно да се затвърди традиционното разпределение на ролите между мъжа и жената [21], което би противоречало и на целта да се насърчава участието на жените на пазара на труда [22] и да се осигури тяхното „по-лесно завръщане към професионалния живот“ [23].

40. От материалите по изготвянето и приемането на разглежданата разпоредба също е видно, че законодателят на Съюза изхождал от модела за индивидуално, предоставено на всеки родител право.

41. Още в началото на 80-те години на миналия век Комисията е възнамерявала да представи първо предложение за Директива на Съвета относно родителския отпуск и отпуска по семейни причини [24], но то не е прието. Ревизираният проект от 1984 г. [25] също не получава достатъчно подкрепа. Въпреки че тези предложения в крайна сметка не са били приети, те са интересни от правно-историческа и телеологична гледна точка. Така например член 4 от предложението за директива от 24 ноември 1983 г. изрично предвижда, че родителският отпуск се предоставя, за да може родителят да остане вкъщи с цел да „поеме самостоятелната или основната“ грижа за детето. Освен това член 4, параграф 2 от ревизираното предложение за директива от 1984 г.

16 — Решение Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, т. 33.

17 — В клауза 2, точка 2 от ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск към приетата в последствие Директива 2010/18 се уточнява, че трябва да се предвиди непрехвърлимост на поне един месец от родителския отпуск.

18 — Вж. точка 8 от „Общи съображения“ от Рамковото споразумение за родителския отпуск.

19 — Решение Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, т. 34.

20 — Вж. точка 5 от „Общи съображения“ от Рамковото споразумение за родителския отпуск.

21 — Вж. решение Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, т. 34 относно 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, професионална квалификация и развитие, и на условията на труд (Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164).

22 — Вж. точки 4 и 7 от „Общи съображения“ от Рамковото споразумение и първа алинея от преамбюла към Рамковото споразумение.

23 — Вж. точка 5 от „Общи съображения“ от Рамковото споразумение.

24 — COM(83) 686 окончателен.

25 — COM(84) 631 окончателен.

предвижда, че родителският отпуск не може да се разрешава „едновременно на двамата родители“. В разглежданото в настоящия случай рамково споразумение няма подобни ограничения. То обаче и не забранява изрично на държавите членки да уредят възможността за ползване на родителски отпуск от двама работещи родители, по начин че родителите да не могат да бъдат заедно по едно и също време през общия си родителски отпуск. Не е необходимо да се разглежда въпросът дали Директивата за родителския отпуск допуска национална разпоредба в този смисъл, тъй като с член 53, параграф 3, трета алинея от гръцкия Кодекс за държавната служба не се урежда разпределянето по време на правата на двама работещи родители, а за това, че на единствения работещ родител принципно се отказва родителски отпуск, на основание че неговият съпруг/неговата съпруга не работи. Такава разпоредба противоречи на преследваните от законодателя на Съюза цели, които са намерили израз в Рамковото споразумение, а именно на целта за предоставяне на родителите на индивидуален родителски отпуск.

42. Гръцката разпоредба по-специално не може да се основава и на клауза 2, точка 3 от Рамковото споразумение, която предоставя на държавите членки по своя преценка да определят „условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск“. Това е така, защото тази разпоредба не оправомощава държавите членки да лишат изцяло родител от родителски отпуск, а чрез примерно изброяване на типови хипотези отчита по същество основателните интереси на *работодателя*, свързани с организацията на работа в предприятието, които трябва да бъдат съвместени с предоставянето на родителски отпуск. Липсата на трудова заетост на другия съпруг не се посочва като предпоставка за възникване на правото на родителски отпуск.

43. Застъпваното от гръцкото правителство тълкуване на Директивата не може да бъде подкрепено и със съображения за предотвратяване на злоупотреба с права. Наистина принципно е признато, че злоупотребата с права може да доведе до отпадане на възникнали по силата на правото на Съюза правни положения[26]. Също така е възможно родител да не ползва родителския си отпуск, за да се грижи за детето и по този начин да се отклони от предназначението на този отпуск. В преюдициалното запитване обаче не са посочени данни, от които да е видно, че бащата на детето възнамерява да ползва родителския отпуск за различни от посочените в Рамковото споразумение цели.

44. С оглед на изложеното следва да бъде отбелязано, че клауза 2 от въведеното с Директивата за родителския отпуск рамково споразумение за родителския отпуск не допуска разпоредба, според която магистратът няма право на родителски отпуск, когато съпругата му не работи или не упражнява никаква професия, освен ако не се приеме, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето.

B – *По директивата за равното третиране*

45. По-нататък възниква въпросът дали и Директивата за равното третиране не допуска националната разпоредба.

46. Преследваната с тази директива цел е да се способства за прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в контекста на професионалната реализация. Поради това тя забранява както пряката, така и непряката дискриминация, основана на пола. Нейният член 14, параграф 1, буква в) не допуска по-специално никаква дискриминация по отношение на условията на труд.

26 — Вж. например решение Urteil Cadbury Schweppes и Cadbury Schweppes Overseas, C-196/04, EU:C:2006:544, т. 34—38.

47. По отношение на приложимостта на посочената директива спрямо магистрати може да се препрати към изложението относно приложното поле на Директивата за родителския отпуск[27] и следва да се провери дали спорната гръцка разпоредба, която засяга „условията на труд“ по смисъла на Директивата за равното третиране, тъй като урежда правото да се ползва родителски отпуск, а с това и въпроса за освобождаването от задължението за полагане на работна сила, води до дискриминация, основана на пола.

48. Член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба предоставя на бащата право да ползва родителски отпуск само ако съпругата му работи или когато поради здравословни проблеми тя не е в състояние да се грижи за детето, а за разлика от това за майката няма предвидено такова ограничение на правото на родителски отпуск.

49. Тъй като тази разпоредба предвижда ограничение при предоставянето на родителски отпуск изрично само за бащата, е налице пряка, основана на пола дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от посочената директива[28].

50. Тази дискриминация не може да бъде обоснована с член 28, параграф 1 от Директивата за равното третиране, съгласно който Директивата не засяга разпоредби, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството. Спорната гръцка уредба не попада в обхвата на тази разпоредба от Директивата, тъй като не осигурява специална закрила на жената при бременност и майчинство, а напротив, лишава съпруга ѝ от право на родителски отпуск.

51. Също така гръцката разпоредба не представлява позитивна мярка за насърчаване на равните възможности между мъжете и жените по смисъла на член 3 от Директивата за равното третиране. Това е така, защото не е видно как ограничаването на родителския отпуск за сметка на бащата би могло да способства за отстраняване или намаляване на съществуваща фактическа неравнопоставеност в полза на жените. По-скоро съществува дори опасност чрез подобна разпоредба да се затвърди традиционното разпределение на ролите в семейството и да бъде затруднено навлизането или връщането на неработещата съпруга в професионалния живот. Освен това в съображение 11 от Директивата за равното третиране се призовават държавите членки именно да създадат разпоредби, насърчаващи съвместяването на професионалния и семейния живот чрез ползването на родителски отпуск от *всеки един* от родителите, като не се предвижда никакво диференциране по отношение на пола.

52. Накрая член 28, параграф 2 от Директивата предвижда изрично, че разпоредбите на Директивата за равното третиране не засягат разпоредбите на Директивата за родителския отпуск. От това следва, че право на родителски отпуск, което е предоставено на бащата по силата на Директивата за родителския отпуск, не може впоследствие да отпадне на основание на Директивата за равното третиране, поради което не е налице очевидно съображение за обосноваване на такава пряка дискриминация.

53. В обобщение следва да се отбележи, че член 14, параграф 1 от Директивата за равното третиране също не допуска национална разпоредба като разглежданата в случая.

27 — Вж. точка 30 и сл. от настоящото заключение.

28 — Вж. решение Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, т. 46 и 56.

V – Заключение

54. Предвид гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалния въпрос, както следва:

Клауза 2 от въведеното с Директива 96/34 Рамково споразумение за родителския отпуск, както и член 14 от Директива 2006/54 следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална разпоредба, според която, магистратът няма право на родителски отпуск, когато съпругата му не работи или не упражнява никаква професия, освен ако не се приеме, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето.