ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-ЖА E. SHARPSTON
представено на 4 декември 2008 година [1]

1. Директива 96/34/ЕО на Съвета [2] е предназначена да предостави на жените и мъжете свобода да преценят дали да се оттеглят окончателно от пазара на труда при появата на деца или предпочитат да разполагат с възможност да продължат своята професионална дейност след временно прекъсване. Несъмнено обаче Директивата оставя редица нерешени въпроси.

2. С настоящото преюдициално запитване Juzgado de lo Social nº30 de Madrid (Испания) иска от Съда да разясни клауза 2, точки 6 и 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск, което е приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета (наричано по-нататък „рамковото споразумение за родителския отпуск“), както и Директива 79/7/ЕИО [3].

3. Делото пред националната юрисдикция е заведено от г-жа Evangelina Gómez Limón Sánchez Camacho (наричана по-нататък „г-жа Gómez-Limón“) срещу Instituto Nacional de la Seguridad Social (Национален институт за социално осигуряване, наричан по-нататък „INSS“), Tesorería General de la Seguridad Social (Общ социалноосигурителен фонд, наричан по-нататък „TGSS“) и Alcampo SA. То се отнася до размера на дължимата на заинтересованото лице пенсия за инвалидност, изчислена при отчитане на действително получената заплата и действително платените вноски през периода на родителския отпуск, ползван от г-жа Gómez-Limón при намалено работно време, вместо да бъде изчислена на базата на заплатата и вноските, които биха съответствали на дейност при пълно работно време.

4. Нарушава ли общностното право този начин за изчисляване на пенсията за инвалидност?

1 — Език на оригиналния текст: английски.

2 — Директива 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).

3 — Директива от 19 декември 1978 година относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (ОВ L 6, стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 192).

Правна уредба

Общностно законодателство

5. Член 4 от Директива 79/7 предвижда:

„Принципът на равното третиране означава, че не се допуска каквато и да е дискриминация, основана на пола, пряко или косвено, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение, особено що се отнася до:

— обхвата на схемите [за социално осигуряване] и условията за достъп до тях;

— задължението за внасяне на осигурителните вноски и изчисляването на вноските;

— изчисляването на обезщетенията, включително и увеличенията, дължими за съпрузи и на издържани лица и условията, които определят продължителността и запазването на правото на обезщетение.

[…]“

6. Член 7 от Директива 79/7 предвижда:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да изключват от приложното ѝ поле:

а) […];

б) привилегиите, свързани с правото на пенсия за старост, предоставяни на лица, които са отгледали деца; придобиването на право на обезщетение след прекъсване на работа поради отглеждането на деца;

[…]“

7. Целта на Директива 96/34, определена в член 1, е да придаде задължителна сила на приложеното към нея рамково споразумение за родителския отпуск, сключено

на 14 декември 1995 г. между общите междуотраслови организации (UNICE [4], CEEP [5] и ЕКП [6]).

8. Посоченото рамково споразумение съдържа следните общи съображения:

„[…]

8. […] мъжете трябва да бъдат насърчавани да поемат равен дял от семейните задължения, например да бъдат насърчавани да вземат родителския отпуск, чрез такива средства, каквито са програмите за повишаване на информираността;

[…]

11. […] държавите членки трябва също така, където е подходящо според националните условия, и като се вземе предвид състоянието на бюджета, да предвидят запазването на съответното равнище на обезщетенията от социалното осигуряване, полагащи се по време на минималния период на родителски отпуск;

[…]“

9. Клауза 2, озаглавена „Родителски отпуск“, предвижда следното:

„1. Настоящото споразумение предоставя, при условията на клауза 2.2 [7], 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.

[…]

4 — Съюз на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа. Следва да се отбележи, че считано от 23 януари 2007 г. UNICE променя името си на „BUSINESSEUROPE“ (Конфедерация на европейския бизнес).

5 — Европейски център на предприятията с държавно участие.

6 — Европейска конфедерация на профсъюзите.

7 — В която се предвижда, че предоставянето на правото на родителски отпуск трябва по принцип да бъде непрехвърляемо.

6. Права, придобити или в процес на придобиване от работника, към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск. В края на родителския отпуск тези права се запазват, включително и всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори или от установената практика.

[…]

8. Всички въпроси, свързани със социалното осигуряване по отношение на настоящото споразумение, се обсъждат и решават от държавите членки, в съответствие с националното законодателство, като се взема предвид значението на непрекъсваемостта на правото на обезщетения по различните схеми на социално осигуряване, и по-специално на здравното осигуряване.“

10. В клауза 1 от рамковото споразумение за работа при непълно работно време, приложено към Директива 97/81/ЕО [8] на Съвета (наричано по-нататък „рамковото споразумение за работа при непълно работно време“), целта на това рамково споразумение се определя, както следва:

„[…]

а) да се осигури премахване дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време;

[…]“

11. Клауза 4, озаглавена „Принцип на [недопускане на дискриминация]“, предвижда:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време които са взети за сравнение, само поради това, че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

8 — Директива 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, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35). Въпреки че въпросите на запитващата юрисдикция не препращат конкретно към посочената директива, тя е част от общностната правна уредба, в рамките на която тези въпроси трябва да бъдат разрешени.

2. При необходимост, се прилага принципът pro rata temporis.

[…]“.

Испанско законодателство

12. Член 37, параграф 5 от консолидирания текст на Закона за статута на работниците (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [9] — в редакцията, приложима по времето, когато г-жа Gómez-Limón се позовава на правото да работи при намалено работно време, за да се грижи за детето си [10] — предвижда, че всеки, който съгласно закона отглежда дете на възраст на помалко от шест години и пряко полага грижи за него, има право на намаляване на работното му време поне с една трета, но най-много до половината му, като това намаляване се съпътства от пропорционално намаляване на заплатата [11].

13. Член 139, параграф 2 от Общия закон за социалното осигуряване (Ley General de la Seguridad Social, наричан по-нататък „LGSS“) [12] предвижда, че работник, който е в трайна невъзможност да упражнява обичайната си професионална дейност, има право на пожизнена пенсия, определена като равностойност на 55 % от основа, получена, след като базата на вноските на работника за 96-те месеца, предхождащи датата на събитието, от което се поражда правото на обезщетение, се раздели на 112 [13].

14. Член 109, параграф 1 от LGSS предвижда, че основата на вноските за всички рискове и положения, които се ползват от закрила по общата схема, включително трудовите злополуки и професионалните болести, се състои от общото възнаграждение независимо от формата и наименованието му, което работникът има право да получава месечно, или от това, което получава действително на месец, ако то е по-високо, за работата, която действително извършва в качеството на заето лице.

15. С цел да се определи основата на вноските в случай на намаляване на работното време, приложимо към работник, който съгласно закона отглежда дете на по-малко от шест години и пряко полага грижи за него, Кралски декрет 2064/1995 относно вноските и плащането по други социалноосигурителни права (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) [14] препраща към начина за извършване на вноските, предвиден по отношение на

9 — Приет с Кралски законодателен декрет (Real Decreto Legislativo) № 1/1995 от 24 март 1995 г. (BOE от 29 март 1995 г.).

10 — Редакция съгласно Закона от 5 ноември 1999 г. за насърчаване на съвместяването на професионалния и личния живот на работниците (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE от 6 ноември 1999 г.).

11 — Член 37, параграф 5 от Закона за статута на работниците впоследствие е изменен с Основния закон от 22 март 2007 г. за действителното равенство на мъжете и жените (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE от 23 март 2007 г.). Чрез изменението единствено се разширява приложното поле на намаляването на работното време — вече поне една осма, но най-много половината от предишната му продължителност.

12 — Консолидиран съгласно Кралски законодателен декрет № 1/1994 от 20 юни 1994 г. (BOE от 29 юни 1994 г.).

13 — Член 140, параграф 1 от LGSS.

14 — Кралски декрет (Real Decreto) от 22 декември 1995 г. (BOE от 25 януари 1996 г.).

трудовите договори за работа при непълно работно време. Член 65 от посочения кралски декрет в редакцията си, приложима към фактите по главното производство, предвижда, че относно заетите лица, които са сключили трудови договори за работа при непълно работно време или договори за работа на смени [15], основата на вноските се определя на базата на възнагражденията, получени в зависимост от отработените часове.

16. Съгласно член 14 от постановление от 18 юли 1991 г. на Министерството на труда, уреждащо специалното споразумение относно системата на социално осигуряване [16], приложимо към лицата, които съгласно закона отглеждат ненавършило пълнолетие лице, работниците, които по силата на член 37, параграф 5 от Закона за статута на работниците имат право на намаляване на работното им време, тъй като пряко полагат грижи за дете на помалко от шест години, съпроводено от пропорционално намаляване на заплатата, могат да сключат специалното споразумение, за да запазят същата основа като тази, на чиято база са извършвали вноски преди намаляването на работното им време. Месечната основа на вноските [17] е равна на разликата между основата на вноските, определена при намалено работно време, и избрана от заинтересованото лице основа на вноските, включваща основа на вноските, която съответства на дейност при пълно работно време. Дължимите по силата на това специално споразумение вноски се отнасят до пенсиониране, трайна инвалидност, както и смърт и преживяване в резултат на обикновено заболяване или на злополука, различна от трудова злополука.

Главното производство и преюдициалните въпроси

17. От 17 декември 1986 г. г-жа Gómez-Limón е наета на работа на пълно работно време от Alcampo SA. Тя постига споразумение с работодателя си, че считано от 6 декември 2001 г. ще работи при намалено работно време, за да се грижи за дете на помалко от шест години в съответствие със Закона за статута на работниците. Съобразно с това работното ѝ време е намалено на две трети от обичайната продължителност на работния ден. Възнаграждението на г-жа Gómez-Limón и вноските, извършени както от работодателя, така и от заинтересованото лице в полза на INSS са намалени съответно. Изглежда, че г-жа Gómez-Limón не е сключила специалното споразумение, предвидено в член 14 от постановлението от 18 юли 1991 г.

15 — „Contrato de relevo" — в раздела за социално осигуряване на уебсайта на Ministerio de Trabajo e Inmigración (Испания) преводът на термина е „договор за работа на смени", определен като „[…] договор, съставен едновременно с договора за работа при непълно работно време с частично пенсионирано лице, с безработен работник или с лице, което е [сключило] договор с предприятието за определен срок, с цел обезпечаване на [неотработеното време] от частично пенсионираното лице. Договорът за работа на смени се изисква, за да се осигури заместването на работници, които са се пенсионирали частично преди навършване на 65 години, и е разрешен, когато те вече са достигнали тази възраст. Договорът трябва също да отговаря на определени законови [изисквания]." http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 — Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE от 30 юли 1991 г.). Това постановление е отменено и заменено от Постановление TAS/2865/2003 от 13 октомври 2003 г. (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, BOE от 18 октомври 2003 г.). В раздела за социално осигуряване на уебсайта на Ministerio de Trabajo e Inmigración (Испания) преводът на „convenio especial" е „специално споразумение", определено като „споразумение, постигнато със Службата за социално осигуряване, за [работници, чиито договори са били прекратени] или за други осигурени лица при други конкретни обстоятелства с цел [запазване на придобитите права], без да се заличават [последиците] от [вече направените] вноски." http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

17 — Т.е. съгласно специалното споразумение — с други думи „допълващата" основа на вноските, която трябва да се прибави към стандартната основа за дейност при непълно работно време.

18. Тъй като страда от обикновено заболяване, г-жа Gómez-Limón поставя началото на административно производство, в рамките на което на 30 юни 2004 г. INSS приема решение. С него се установява, че поради патологично късогледство тя е засегната от трайна пълна инвалидност, която е пречка да упражнява обичайната си професионална дейност, и че има право на пенсия, възлизаща на 55 % от основа, равна на 920,33 EUR месечно и изчислена на базата на общия размер на вноските, действително извършени от работодателя в периода между 1 ноември 1998 г. и 30 април 2004 г. Тези суми са обхващали процентите, дължими пряко от работодателя, както и изискваните удръжки за сметка на работника, които съставляват последващо плащане към TGSS — агенцията за събиране на вземанията към INSS [18].

19. Г-жа Gómez-Limón сезира Juzgado de lo Social, като се основава на това, че макар да са взети предвид действително извършените вноски, размерът е намален вследствие намаляването на работното време и заплатата ѝ през периода на родителския отпуск, в рамките на който тя е полагала грижи за детето си. По тази причина г-жа Gómez-Limón поддържа, че инвалидната ѝ пенсия трябвало да бъде изчислена на базата на размера на вноските, съответстващ на дейност при пълно работно време. В противен случай мярка, предназначена да насърчи равенството пред закона и да предотврати дискриминацията, основана на пола, би била лишена от практически ефект.

20. Juzgado de lo Social поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Като се има предвид обстоятелството, че предоставянето на родителски отпуск по начина и в обхвата, свободно определени от всяка държава в рамките на минималните граници, наложени от Директива [96]/34/ЕО, е по естеството си мярка за насърчаване на равенството, възможно ли е ползването на този период на родителски отпуск, в случая на намаляване на работното време и на заплатата, от което се ползват лицата, полагащи грижи за ненавършили пълнолетие деца, да засегне правата в процес на придобиване от работника или работничката, ползващи този родителски отпуск, и възможно ли е частноправните субекти да се позовават пред публичните институции на дадена държава на принципа на запазване правата, които са придобити или са в процес на придобиване?

2) По-специално, дали изразът „права, придобити или в процес на придобиване“, съдържащ се в клауза 2, точка 6 от Директива 96/34 обхваща само права във връзка с условията на труд и се разпростира само върху трудо-

18 — Член 180 от LGSS се изменя с параграф 12 от осемнадесетата допълнителна разпоредба на Основен закон 3/2007, в резултат на което член 180, параграф 3 понастоящем предвижда, че вноските, извършени през първите две години от периода на дейност при намалено работно време с цел отглеждане на дете по член 37, параграф 5 от Закона за статута на работниците се увеличават до 100 % от сумата, която би била заплащана при ненамалено работно време, за целите на обезщетенията по член 180, параграф 1, които включват пенсия за трайна инвалидност като претендираната от жалбоподателя по настоящото дело. В споменатия нов Основен закон обаче изрично се предвижда (вж. параграф 3 от седмата преходна разпоредба), че посоченото правило не е приложимо към обезщетения, по отношение на които правото е възникнало преди влизането в сила на закона на 24 март 2007 г. (датата след обнародването му в BOE).

вото правоотношение с работодателя, или, напротив, този израз се отнася също до запазването на правата, придобити или в процес на придобиване в сферата на социалното осигуряване, както и дали изискването за „непрекъсваемост на правото на обезщетения по различните схеми на социално осигуряване“, предвидено в клауза 2, точка 8 от Директива 96/34, може да се счита за изпълнено чрез разглежданата в случая схема, която се прилага от националните власти, и при необходимост възможно ли е позоваване пред публичните власти на държава членка на това право на непрекъсваемост на правото на обезщетения по съображението, че е достатъчно точно и конкретно?

3) Съвместими ли са общностните разпоредби с национално законодателство, което през периода на намаляване на работното време поради родителски отпуск намалява подлежащата на получаване пенсия за инвалидност в сравнение с тази, която би се прилагала преди посочения отпуск, и същевременно води до намаляването на размера на бъдещите обезщетения и до консолидирането им пропорционално на намаляването на работното време и на заплатата?

4) Като се отчита задължението на националните съдилища да тълкуват националното право с оглед на задълженията по Директивата, за да осигурят във възможно най-голяма степен осъществяването на преследваните от общностното законодателство цели, трябва ли това задължение да се прилага и към непрекъсваемостта на правата в сферата на социалното осигуряване по време на ползването на родителския отпуск и конкретно в случаите на прибягване до определена разновидност на частичен отпуск или на намаляване на работното време като използваната в този случай?

5) Дали в конкретните обстоятелства по спора намаляването на признатия и изчислен размер на социалноосигурителни обезщетения през периода на родителски отпуск може да се счита за пряка или непряка дискриминация, противоречаща, от една страна, на разпоредбите на Директива 79/7[…], и от друга страна, на изискването за равенство и за недопускане на дискриминация между мъжете и жените съгласно общата за държавите членки традиция, доколкото посоченият принцип трябва да се прилага не само към условията за наемане на работа, но и към публичната дейност в сферата на социалната закрила на работниците?“

21. INSS, испанското правителство, правителството на Обединеното кралство и Комисията са представили писмени становища.

22. Не е поискано и не е проведено съдебно заседание.

Съображения

По допустимостта

23. INSS и испанското правителство изразяват съмнение относно допустимостта на първия въпрос, поставен от запитващата юрисдикция, който според твърденията им е чисто хипотетичен и няма връзка с главното производство.

24. Докато първият въпрос (дали период на родителски отпуск може да засегне правата в процес на придобиване от работника, който ползва този отпуск) е с общ характер, то вторият въпрос (дали клауза 2, точка 6 е приложима към социалноосигурителните права) е по-конкретен.

25. При отрицателен отговор на втория въпрос първият въпрос става неотносим и (независимо от допустимостта му) отпада необходимостта да му се даде отговор.

26. С оглед на това изглежда уместно да се започне с разглеждането на втория въпрос, който логически предхожда първия.

По втория въпрос

27. С втория си въпрос запитващата юрисдикция цели да получи пояснение по три аспекта. На първо място, дали изразът „права, придобити или в процес на придобиване“, съдържащ се в клауза 2, точка 6 от рамковото споразумение за родителския отпуск, приложено към Директива 96/34, обхваща само права във връзка с условията на труд и се разпростира само върху трудовото правоотношение с работодателя, или този израз се отнася също до социалното осигуряване? На второ място, дали испанското законодателство отговаря на изискването за „непрекъсваемост на правото на обезщетения по различните схеми на социално осигуряване“, предвидено в клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск? На трето място, ако клауза 2, точка 8 е приложима, дали тя е достатъчно точна и конкретна, за да е възможно позоваване на предвиденото в нея право срещу публичните власти на държава членка?

28. Отговорът на първата част от посочения въпрос е сравнително ясен. Вярно е, че определение за „права, придобити или в процес на придобиване“ не се съдържа нито в клауза 2, точка 6 от рамковото споразумение за родителския отпуск, нито в друга разпоредба на Директива 96/34 или на рамковото споразумение за родителския отпуск. Независимо от това е ясно, че този израз не се отнася до социалноосигу-

рителните права, като пенсията за инвалидност [19] на г-жа Gómez-Limón, тъй като те попадат в приложното поле на клауза 2, точка 8. Тя изрично предвижда, че „всички въпроси, свързани със социалното осигуряване по отношение на [рамковото споразумение за родителския отпуск], се обсъждат и решават от държавите членки, в съответствие с националното законодателство, като се взема предвид значението на непрекъсваемостта на правото на обезщетения по различните схеми на социално осигуряване, и по-специално на здравното осигуряване“.

29. Следователно съдържащият се в клауза 2, точка 6 израз „права, придобити или в процес на придобиване“ не може да обхване социалноосигурителните права. Както посочва INSS в своето становище, целта на Директива 96/34, определена в член 1, е да придаде задължителна сила на рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между общите междуотраслови организации или с други думи между организациите, представляващи съответно работодателите и работниците [20]. Рамковото споразумение цели да се даде възможност и на двете страни по трудов договор да организират работното време така, че заетото лице да може да ползва родителски отпуск, а не да се уреждат въпроси, свързани със социалното осигуряване.

30. По отношение на втория и третия въпрос, повдигнати от запитващата юрисдикция, съгласно постоянната съдебна практика във всички случаи, когато разпоредбите на една директива са безусловни и достатъчно точни по съдържанието си и в определения срок не са взети мерки по прилагане, позоваване на тези разпоредби е възможно срещу всички национални разпоредби, които не са в съответствие с директивата; такова позоваване е възможно и когато посочените разпоредби уреждат права, които правните субекти могат да противопоставят на съответната държава [21]. Общностната разпоредба е безусловна, когато не е съпътствана от никакво условие, нито е обвързана при своето изпълнение или в своето действие от приемането на акт на общностните институции или на държавите членки. Когато налага задължение, формулирано недвусмислено, тя е достатъчно точна, за да може правен субект да се позовава на нея и тя да бъде приложена от съда [22].

19 — Обезщетенията за инвалидност са традиционен клон от социалното осигуряване. Те се споменават като такива например в член 4, параграф 1, буква б) от Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 година за прилагането на схеми за социално осигуряване на заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността (ОВ L 149, стр. 2, Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 26, изменян многократно). Съгласно постоянната съдебна практика едно обезщетение може да се счита за социалноосигурително обезщетение, доколкото е предоставено на получателите му въз основа на определен от закона фактически състав без каквато и да е индивидуална и дискреционна преценка на личните нужди и доколкото е свързано с един от рисковете, изрично изброени в член 4, параграф 1 от Регламент № 1408/71 (вж. по-специално Решение от 21 февруари 2006 г. по дело Hosse, C-286/03, Recueil, стр. I-1771, точка 37; Решение от 18 декември 2007 г. по съединени дела Habelt и др., C-396/05, C-419/05 и C-450/05, Сборник, стр. I-11895, точка 63 и Решение от 11 септември 2008 г. по дело Petersen, C-228/07, Сборник, стр. I-6989, точка 19). По настоящото дело не се оспорва, че разглежданата в главното производство пенсия за инвалидност е социалноосигурително обезщетение.

20 — Вж. също общо съображение 13 на рамковото споразумение, което гласи: „като има предвид, че социалните партньори са в най-благоприятно положение за намиране на решения, които съответстват на нуждите, както на работодателите, така и на работниците, и следователно трябва да им се предостави особена роля за въвеждането в действие и за прилагането на настоящото споразумение“.

21 — Вж. например Решение от 28 юни 2007 г. по дело JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust and The Association of Investment Trust Companies, C-363/05, Сборник, стр. I–5517, точка 58 и цитираната съдебна практика.

22 — Решение от 29 май 1997 г. по дело Klattner, C-389/95, Recueil, стр. I-2719, точка 33.

31. Клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск не отговаря на тези изисквания. По-точно посочената клауза изрично предвижда, че въпросите, свързани със социалното осигуряване, „се обсъждат и решават от държавите членки в съответствие с националното законодателство“ и само напомня, че трябва да се взема „предвид значението на непрекъсваемостта на правото на обезщетения по различните схеми на социално осигуряване, и по-специално на здравното осигуряване“. Това е отразено в практиката на Съда, съгласно която в действащото общностно право социалната политика е от компетентността на държавите членки. Държавите членки трябва да избират мерките за постигане на целите, свързани с тяхната социална политика и политика по заетостта. При упражняването на тези правомощия държавите членки разполагат с широка свобода на преценка [23].

32. Следователно клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск не налага ясно задължение на държавите членки [24]. Логическото следствие от това, че посочената клауза не е достатъчно точна, конкретна и безусловна, за да могат частноправни субекти да се позоват на нея пред национална юрисдикция срещу публичните власти.

33. Освен това, както поддържа Комисията, изразът „непрекъсваемост на правото на обезщетения“, съдържащ се в разглежданата клауза, предполага непрекъсваемост при *упражняването* на социалноосигурителните права, но не посочва необходимостта държавите членки да гарантират правото на придобиване на *нови* права през периода на родителски отпуск. От информацията по преписката е видно, че в действителност Испания е взела предвид този аспект, въпреки че клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск не ѝ налага правно задължение в този смисъл.

34. Ще добавя, че член 14 от постановлението от 18 юли 1991 г. би дал възможност на г-жа Gómez-Limón да получи пенсия за инвалидност в същия размер, в който би я получавала, ако бе продължила да работи при пълно работно време [25]. От преписката е видно обаче, че тя не се е възползвала от тази възможност [26].

35. В обобщение: на първо място, клауза 2, точка 6 от рамковото споразумение за родителския отпуск, приложено към Директива 96/34, не е приложима, що се отнася до сферата на социалното осигуряване; и на второ място, не е възможно позоваване на клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск пред национална юрисдикция срещу публичните власти на държава членка.

23 — Вж. например Решение от 14 декември 1995 г. по дело Nolte, C-317/93, Recueil, стр. I-4625, точка 33 и Решение от 26 септември 2000 г. по дело Kachelmann, C-322/98, Recueil, стр. I-7505, точка 30 и цитираната съдебна практика.

24 — Вж. още общо съображение 11 на рамковото споразумение за родителския отпуск, съгласно което държавите членки трябва, където е подходящо според националните условия и като се вземе предвид състоянието на бюджета, да *предвидят* запазването на съответното равнище на обезщетенията от социалното осигуряване, полагащи се по време на минималния период на родителски отпуск (курсивът е мой).

25 — По силата на член 37, параграф 5 от Закона за статута на работниците. Вж. точка 16 по-горе, в която е представено обяснение по този въпрос.

26 — Вж. точка 17 по-горе.

36. Поради това не е необходимо да се дава отговор на първия въпрос.

По третия и петия въпрос

37. С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали общностното право е съвместимо с национално законодателство, което през периода на намаляване на работното време поради родителски отпуск намалява подлежащата на получаване пенсия за инвалидност и същевременно води до намаляването на размера на бъдещите обезщетения и до консолидирането им пропорционално на намаляването на работното време и на заплатата.

38. Компетентността на Съда е ограничена само до разглеждането на разпоредбите на общностното право, докато националните съдилища преценяват обхвата на националните разпоредби и начина, по който те трябва да се прилагат [27]. Поради това считам, че запитващата юрисдикция иска да се установи дали национално законодателство като разглежданото в главното производство е съвместимо с общностното право.

27 — Решение от 1 юни 2006 г. по дело innoventif, C-453/04, Recueil, стр. I-4929, точка 29 и цитираната съдебна практика.

39. С петия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали намаляването на признатия и изчислен размер на социалноосигурителни обезщетения през периода на родителски отпуск може да се счита за пряка или непряка дискриминация, противоречаща, от една страна, на разпоредбите на Директива 79/7, и от друга страна, на принципа за равенство и за недопускане на дискриминация между мъжете и жените, доколкото посоченият принцип се прилага не само към условията за наемане на работа, но и към социалната закрила на работниците.

40. По същество целта и на двата въпроса е да се установи дали законодателство, съгласно което обезщетение за инвалидност на лице, осъществяващо дейност при непълно работно време, се изчислява pro rata temporis на базата на действително отработеното време, е съвместимо със забраната в общностното право за дискриминация между мъжете и жените в случаите, когато основанието за намаляването на работното време е период на родителски отпуск.

41. Ако разглежданите разпоредби дават право на родителски отпуск както на жените, така и на мъжете, и ако последиците от упражняването на това право са еднакви, не може да става дума за пряка дискриминация. Испанското законодателство, описано в акта за преюдициално запитване и по-специално член 37, параграф 5 от Закона за статута на работниците, изглежда отговаря на тези изисквания. Следователно установената в това законодателство система не води до пряка дискриминация, основана на пола.

42. По отношение на непряката дискриминация съгласно постоянната съдебна практика национални разпоредби водят до непряка дискриминация на жените, когато независимо от неутралната си формулировка те са неблагоприятни спрямо много по-голям процент жени отколкото мъже, освен ако разликата в третирането не е обоснована от обективни фактори, които не са свързани с дискриминация, основана на пола [28].

43. Полезно сравнение може да се направи с фактите по случая, по който е постановено Решение по дело Grau-Hupka [29]. Г-жа Grau-Hupka твърди, че при изчисляването на нейната пенсия за осигурителен стаж не е отчетен в достатъчна степен периодът, през който е отглеждала деца. Запитващата юрисдикция изхожда от предположението, че повече жени отколкото мъже прекарват определен период у дома, за да отглеждат деца, и вследствие на това пенсията на повече жени отколкото мъже бива „намалена“ при прилагането на съответните национални правила. Запитващата юрисдикция посочва, че непряка дискриминация по отношение на заплащането е налице, когато подобна „намалена“ пенсия се разглежда като доход от основната дейност на дадено лице и в този смисъл дава възможност на работодателя да заплаща на това лице по-ниско възнаграждение за работа при непълно работно време [30].

44. В своето заключение генералният адвокат Jacobs опровергава тази теза. Макар общият доход на г-жа Grau-Hupka да е по-нисък, причината за това е „намалението“ на пенсията ѝ, а не неравенство по отношение на заплатата ѝ. Що се отнася до становището, че намаляването на пенсията ѝ не съответства на общностните правила за равно третиране, генералният адвокат Jacobs смята, че по отношение на отпуснатата на г-жа Grau-Hupka пенсия безспорно няма дискриминация в несъответствие с разпоредбите на Директива 79/7 [31].

45. Съдът споделя това, като приема, че Директива 79/7 по никакъв начин не задължава държавите членки да предоставят предимства, свързани с правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на лица, които са отгледали деца, нито да предвидят право на обезщетение след прекъсване на работа поради отглеждането на деца. Той посочва още, че „тъй като по отношение на равното третиране в сферата на социалното осигуряване общностното право да не задължава държавите членки при изчисляването на законоустановената пенсия да вземат предвид годините, посветени на отглеждането на деца, възможността да се изплаща по-ниско от обичайното възнаграждение

28 — Вж. Решение от 6 април 2000 г. по дело Jørgensen, C-226/98, Recueil, I-2447, точка 29, Решение по дело Kachelmann, посочено в бележка под линия 23, точка 23, Решение от 9 септември 2003 г. по дело Rinke, C-25/02, Recueil, I-8349, точка 33, и Решение от 12 октомври 2004 г. по дело Wippel, C-313/02, Recueil, I-9483, точка 43.

29 — Решение от 13 декември 1994 г., C-297/93, Recueil, стр. I-5535.

30 — Вж. заключението на генералния адвокат Jacobs, точка 15.

31 — Вж. точка 17 от заключението. Генералният адвокат Jacobs изтъква по-специално, че разпоредбата на член 7, буква б) от Директива 79/7 е диспозитивна, а не императивна.

на лице, което получава пенсия и по този начин се ползва от социалното осигуряване, но чиято пенсия е била намалена поради загубата на заплата във връзка с период, посветен на отглеждането на дете, не може да се разглежда като несъвместима с принципа за равно заплащане на мъжете и жените, предвиден в член [141 ЕО] и в директивата за равното заплащане“ [32].

46. Не смятам, че има разлика между пенсиите за осигурителен стаж и пенсиите за инвалидност, която да оправдае различен подход по отношение на прилагането на принципа pro rata temporis при изчисляването на пенсиите за инвалидност.

47. От последващата съдебна практика не е видно да е настъпила промяна в този анализ вследствие на рамковото споразумение за родителския отпуск [33].

48. По точно Съдът не е склонен да разглежда последиците от родителския отпуск по отношение на изчисляването на размера на определени обезщетения като нарушение на забраната за дискриминация, основана на пола.

49. Съдът приема например, че член 141 ЕО и Директива 75/117/ЕИО на Съвета [34] допускат при изчисляване на обезщетение при прекратяване на трудов договор да се взема предвид като прослужено време продължителността на военната служба или на гражданския ѝ еквивалент (отслужвани основно от мъжете), но не и родителския отпуск (ползван обикновено от жените) [35]. Като приема това, Съдът изтъква, че задължителната военна служба е гражданско задължение, което е предвидено в закона и не е обусловено от личните интереси на работника, а родителският отпуск се ползва доброволно от работника с цел отглеждане на дете [36].

50. Съдът приема също, че ползващият родителски отпуск работник е в особено положение, което не може да бъде приравнявано на положението на работещ мъж или жена, защото родителският отпуск предполага спиране на действието на трудовия договор и в този смисъл на

32 — Решение по дело Grau-Hupka, посочено в бележка под линия 29, точки 27 и 28. Вж. също Решение от 23 октомври 2003 г. по дело Schönheit, C-4/02 и C-5/02, Recueil, стр. I-12575, точки 90 и 91, в което Съдът приема, че общностното право допуска изчисляването на пенсия за осигурителен стаж pro rata temporis в случай на работа при непълно работно време. Фактът, че действително прослуженото време в сравнение с лице, работило при пълно работно време през цялата си професионална кариера, също е взето предвид, е обективен критерий, който не е свързан с дискриминация, основана на пола, и който позволява правото на пенсия да бъде пропорционално намалено. Вж. също заключението на генералния адвокат Geelhoed, точка 102.

33 — Съгласно член 2, параграф 1 от Директива 96/34 държавите членки е трябвало да въведат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с посочената директива, най-късно до 3 юни 1998 г. или да гарантират, че най-късно до тази дата социалните партньори ще въведат необходимите мерки чрез колективен трудов договор, като държавите членки се задължават да вземат всички необходими мерки, които им дават възможност по всяко време да бъдат в състояние да гарантират резултатите, наложени от Директивата.

34 — Директива от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ, L 45, стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 156).

35 — Решение от 8 юни 2004 г. по дело Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-220/02, Recueil, стр. I-5907, точка 65.

36 — Решение по дело Österreichischer Gewerkschaftsbund, точки 60 и 61.

съответните задължения на работодателя и работника [37]. С оглед на това Съдът заключава, че член 141 ЕО, член 11, параграф 2, буква б) от Директива 92/85/ЕИО на Съвета [38] и клауза 2, точка 6 от рамковото споразумение за родителския отпуск допускат работодател, който изплаща коледна надбавка на работничка, ползваща родителски отпуск [39], да взема предвид периода на този отпуск с цел пропорционално намаляване на обезщетението.

51. И двете решения се отнасят до трудовото правоотношение между работодател и работник. Тъй като Съдът не разглежда евентуалните последици от родителския отпуск по отношение на изчисляването на размера на определени обезщетения като нарушение на забраната за дискриминация, основана на пола, считам, че би било непоследователно да се поддържа друго в сферата на социалното осигуряване. Макар взаимоотношенията между работодател и работник да попадат в приложното поле на рамковото споразумение за родителския отпуск и на общностното право като цяло, въпросите, свързани със социалното осигуряване, до голяма степен са от компетентността на държавите членки. Така тези въпроси не попадат в приложното поле на рамковото споразумение за родителския отпуск, както следва ясно и от клауза 2, точка 8 от споразумението.

52. Освен това, както отбелязва Комисията, нито Директива 96/34, нито друга общностна директива не съдържа изрични разпоредби по въпроса за възнаграждението в период на родителски отпуск. Следователно регламентирането на този въпрос е от компетентността на държавите членки.

53. Вярно е, че съгласно принципа на недопускане на дискриминация, съдържащ се в клауза 4, точка 1 от рамковото споразумение за работа при непълно работно време, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, що се отнася до условията на работа, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини. При все това клауза 4, точка 2 от споразумението предвижда изрично, че при необходимост се прилага принципът pro rata temporis [40].

54. Безспорно е привлекателен доводът, че ползването на родителски отпуск трябва да се насърчава [41], като *не се* намалява размерът на социалноосигурителни обезщетения съобразно с действително отработеното време, а вместо това се разрешава на ползващите родителски отпуск лица да продължат да придобиват права така, сякаш все още работят при пълно

37 — Решение от 21 октомври 1999 г. по дело Lewen, C-333/97, Recueil, стр. I-7243, точка 37.

38 — Директива 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).

39 — В решението по дело Lewen, посочено в бележка под линия 37, „родителски отпуск“ и „отпуск за отглеждане на дете“ се употребяват равнозначно (вж. например точка 50).

40 — Вж. също заключението на генералния адвокат Kokott по дело Impact, (Решение от 15 април 2008 г., C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 101).

41 — Целта на рамковото споразумение за работа при непълно работно време, определена в клауза 1, точка а), е „да се осигури премахване дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време“.

работно време. Подобен подход би способствал за действителното равенство между половете [42] предвид факта, че, както се посочва в акта за преюдициално запитване, вероятността да прибягнат до родителски отпуск за отглеждане на деца е значително по-голяма при жените. Този подход би насърчил и мъжете да постъпват по същия начин [43].

55. Не мога обаче да приема, че съществуващите законодателни разпоредби налагат задължение на държавите членки да осигуряват подобни стимули с цел ползване на родителски отпуск. Напротив, тези разпоредби предвиждат изрично прилагането на принципа pro rata temporis и запазват право на широка преценка на държавите членки за вземане на всички мерки, които считат за необходими. В това отношение изглежда, че към момента на настъпване на фактите испанският законодател е бил предвидил възможност работниците да сключат специално споразумение, по силата на което да запазят предишната си основа на вноските [44], както и че понастоящем е въведена схема [45], позволяваща на лица, които работят при намалено работно време с цел отглеждане на дете, да поддържат първоначалния размер на социалните си осигуровки през първите две години от периода на работа при намалено работно време.

42 — Вж. например C. Barnard, EC Employment Law (3 ed., 2006), p. 333—338.

43 — Вж. например общо съображение 8 на рамковото споразумение за родителския отпуск, съгласно което „мъжете трябва да бъдат насърчавани да поемат равен дял от семейните задължения, например да бъдат насърчавани да вземат родителския отпуск, чрез такива средства, каквито са програмите за повишаване на информираността“.

44 — Вж. точка 16 по-горе.

45 — Вж. бележка под линия 18 по-горе.

56. Ако стимулите с цел ползване на родителски отпуск се считат за желателни от социална гледна точка (каквито те най-вероятно са), държавите членки и/или общностният законодател трябва да въведат необходимите законодателни мерки за постигането на тази цел. При настоящото положение обаче общностното право не съдържа задължение, което да изисква правото на социалноосигурителни обезщетения в период на родителски отпуск да се реализира така, сякаш заинтересованото лице не ползва родителски отпуск, а осъществява дейност при пълно работно време.

57. Поради това смятам, че нормативна уредба, при която обезщетение за инвалидност на лице, осъществяващо дейност при непълно работно време, се изчислява pro rata temporis на базата на действително отработеното време, е съвместима с общностното право дори когато основанието за намаленото работно време е период на родителски отпуск.

По четвъртия въпрос

58. С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали задължението на националните съдилища да тълкуват националното право с оглед на задълженията, наложени от Директива 96/34, се прилага и към непрекъсваемостта на правата в сферата на социалното осигуряване по време на периода на родителския отпуск и конкретно в случаите на прибягване до определена разновидност на частичен отпуск или на намаляване на работното време като използваната в конкретния случай.

59. Ако имам основание да считам, че клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск не налага задължения на държавите членки, които запазват своята компетентност в сферата на социалното осигуряване, отговорът на този въпрос не е необходим.

Заключение

60. Предвид изложените по-горе съображения смятам, че на отправените от Juzgado de lo Social преюдициални въпроси трябва да се отговори следното:

— Клауза 2, точка 6 от рамковото споразумение за родителския отпуск, приложено към 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), не е приложима към сферата на социалното осигуряване;

— Клауза 2, точка 8 от рамковото споразумение за родителския отпуск не налага ясно, конкретно и безусловно задължение на държавите членки, поради което не е възможно позоваване на посочената клауза пред националните юрисдикции срещу публичните власти на държавата членка;

— Законодателство, съгласно което обезщетение за инвалидност се изчислява pro rata temporis на базата на действително отработеното време в случай на работа при непълно работно време, не е несъвместимо с общностното право дори когато основанието за намаляване на работното време е родителски отпуск.