

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

Г-ЖА V. TRSTENJAK

представено на 31 март 2009 година¹

Съдържание

| | | |
|-----|--|-----------|
| I | — Въведение | I - 10471 |
| II | — Правна уредба | I - 10472 |
| | A — Общностно право | I - 10472 |
| | 1. Директива 76/207/ЕИО | I - 10472 |
| | 2. Директива 92/85/ЕИО | I - 10475 |
| | B — Национално право | I - 10476 |
| III | — Фактическите обстоятелства по главното производство и преюдициалните въпроси | I - 10479 |
| IV | — Производство пред Съда | I - 10481 |
| V | — Съществени доводи на участниците в производството | I - 10481 |
| | A — По първите два въпроса | I - 10481 |
| | B — По третия въпрос | I - 10483 |
| VI | — Правен анализ | I - 10485 |
| | A — Предварителни бележки относно застъпването на двете директиви, посочени в преюдициалните въпроси | I - 10485 |
| | B — Обобщение на структурните елементи на люксембургското право на защита срещу уволнение, които се извеждат от преписката по делото | I - 10486 |
| | B — Относно значението на отделни преюдициални въпроси за разрешаването на спора по главното производство и следващата от това последователност на тяхното разглеждане | I - 10487 |

¹ — Език на оригиналния текст: словенски.

| | |
|---|-----------|
| Г — По третия преюдициален въпрос — липса на възможност за предявяване на иск за обезщетение | I - 10488 |
| 1. Предмет и значение | I - 10488 |
| 2. Ефективна правна защита | I - 10488 |
| 3. Предвидените от държавите членки правни средства за защита и принципът на равно третиране | I - 10492 |
| а) Определяне на релевантния критерий за проверка за дискриминация | I - 10492 |
| б) Пряка дискриминация | I - 10493 |
| в) По-неблагоприятно третиране | I - 10494 |
| г) Междинно заключение | I - 10495 |
| Д — По първата част от първия и втория преюдициален въпрос — срок за уведомяване за наличието на бременност | I - 10496 |
| Е — По втората част от първия и втория преюдициален въпрос — срок за предявяване на иск | I - 10499 |
| 1. По общата допустимост на преклузивните срокове за предявяване на права, произтичащи от общностното право | I - 10499 |
| 2. Относно факторите, които могат да имат значение при определянето на продължителността на сроковете за предявяване на иск при уволнение | I - 10500 |
| 3. Петнадесетдневният срок за предявяване на иск съгласно националното право | I - 10501 |
| 4. Междинно заключение | I - 10503 |
| VII — Заключение | I - 10503 |

I — Въведение

1. В главното производство бременна работничка изтъква незаконосъобразността на прекратяване на трудовото

правоотношение от работодателя със и без предизвестие. Тя счита, че срещу него могат да се използват два способа за правна защита: от една страна, иск за обявяване на недействителност на уволнението, и от друга страна, иск за обезщетение, както в други области на националното право на защита срещу уволнение. Националната юрисдикция отправя освен

това и два въпроса относно съвместимостта с приложимото общностно право на предвидените в националното право срокове за уведомяване относно наличието на бременност, както и за предявяване на иск при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя по време на бременността.

II — Правна уредба

A — Общностно право

2. С оглед на тези обстоятелства настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на членове 10 и 12 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)² както и на член 2 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и на условията на труд³, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година⁴ (наричана по-нататък „Директива 76/207“).

1. Директива 76/207/ЕИО⁵

3. Член 2 от Директива 76/207 предвижда следното:

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

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

2 — ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3.

3 — ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 16).

4 — ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143.

5 — Съгласно член 2, параграф 1, първо изречение от Директива 2002/73 (вж. по-горе точка 2 и бележка под линия 4 от това заключение) държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с директивата, не по-късно до 5 октомври 2005 г. или гарантират, най-късно до същата дата, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез споразумение.

— 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,

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

— непряка дискриминация: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими

[...]"

4. Член 3, параграф 1 от Директива 76/207 гласи:

[...]

„Прилагането на принципа на равно третиране означава, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително в публичните институции, свързана със:

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

[...]

[...]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в Директива 75/117/ЕИО;

[...]“

6. Член 8г от Директива 76/207 предвижда:

5. Член 6, параграфи 1 и 2 от Директива 76/207 предвижда:

„Държавите членки приемат правила за санкциите, приложими при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на приложението им.

„1. Държавите членки гарантират, че съдебните и/или административни производства, включително когато те сметнат за целесъобразно, и помирителните производства за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които се считат за оцетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях, дори след като отношението, при което се предполага, че е проявена дискриминация, е прекратено.

Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. [...]“

2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено в резултат на дискриминация, основаваща се на пола, която е в противоречие на член 3, така че тази компенсация да е действителна и да бъде пропорционална на претърпените вреди; [...]“

7. В съображение 12 от Директива 2002/73 се посочва, че в практиката си Съдът систематично постановява, че всяко неблагоприятно третиране на жената, свързано с бременност и майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола.

8. В съображение 19 от Директива 2002/73 се посочва, че съгласно практиката на Съда разпоредби на националното законодателство, свързани със срокове за упражняване правото на иск, са допустими, тогава когато те не са по-малко благоприятни от сроковете за предявяване на подобни искове от вътрешно естество и не правят

невъзможно упражняването на правата, предоставени от общностното право.

9. 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 (преработена)⁶, която не се прилага към обстоятелствата по главното производство по причини от времеви характер, съгласно съображение 1 от тази директива се извършва преработка и обединение в единен текст с оглед на яснотата на основните разпоредби, съществуващи в тази област. С член 34, параграф 1 от Директива 2006/54 се отменя, считано от 15 август 2009 г., Директива 76/207 (в изменената ѝ с директива 2002/73 редакция), без да се засягат задълженията на държавите членки, свързани със сроковете за транспониране в националното законодателство.

2. Директива 92/85/ЕИО⁷

10. В съображение девет от Директива 92/85 се посочва, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените.

6 — ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262.

7 — Следва да се отбележи, че понастоящем е налице предложение за изменение на директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 92/85/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, COM(2008) 637 окончателен.

11. От съображение петнадесет от Директива 92/85 следва, че рискът от уволнение по причини, свързани с тяхното състояние, може да има вреден ефект върху физическото и умственото състояние на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки и поради това е необходимо да се приемат разпоредби, с които да се забрани уволнение на такова основание.

12. По смисъла на Директива 92/85 съгласно член 2, буква а) от нея бременна работничка е „тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“.

13. Член 10 от Директива 92/85, озаглавен „Забрана за уволнение“, гласи:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на тяхното право за защита на здравето и безопасността им, което се признава от разпоредбите на този член:

1. държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани

с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие;

2. ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид;
3. държавите членки предприемат необходимите мерки за защита на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1.“

14. Член 12 от Директива 92/85, който е озаглавен „Защита на правата“, има следното съдържание:

„Държавите членки въвеждат в техните национални правни системи, такива мерки, каквито са необходими, за да могат всички работнички, които се считат засегнати, поради неизпълнение на задълженията, произтичащи от настоящата директива, да предявят претенциите си по съдебен ред (и/или, съгласно националното законодателство и/или установената в страната практика), след като се обърнат към други компетентни органи.“

Б — *Национално право*

15. Глава IV от Първа книга от люксембургския Кодекс на труда (Code du travail), озаглавена „Прекратяване на трудовия договор“, съдържа разпоредби за прекратяването с предизвестие в част 1, озаглавена „Прекратяване с предизвестие“, както и разпоредби за прекратяването без предизвестие в част 2, озаглавена „Прекратяване по важни причини“. Част 3 от тази глава, в която се съдържат членове L. 124-11 и L. 124-12, е озаглавена „Незаконно прекратяване на трудовия договор от работодателя“.

16. Член L. 124-11 от люксембургския Кодекс на труда гласи:

„(1) Уволнение, което е в противоречие със закона или не е основано на действителни и сериозни мотиви, свързани със способностите и поведението на работника или служителя или на нужди във връзка с функционирането на предприятието, организацията или службата⁸], е незаконно и противоречи на социалните и икономически норми.“

8 — Следователно предвидените в закона мотиви за уволнение са свързани с лицата, поведението или с нуждите на предприятието.

Същото се отнася и до случаите, когато уволнението е в противоречие с общите критерии, посочени в член L. 423-1, подточка 3⁹].

- (2) Иск за обезщетение за незаконно прекратяване на трудов договор се подава пред трудовата юрисдикция в тримесечен преклузивен срок, считано от момента на уведомяване за уволнението или на съобщаването на мотивите за него. При липса на мотиви срокът тече, считано от изтичането на посочения в член L. 124-5, параграф 2 срок¹⁰].

Този срок се прекъсва валидно при подаване на писмена жалба до работодателя от работника [...]. От подаването на подобна жалба започва да тече нов едногодишен преклузивен срок.“

9 — Става въпрос за общите критерии за подбор на персонал при уволнение, които са установени от „comité mixte d'entreprise“ (комитет в предприятия с над 150 работници, който се състои от равен брой представители на работниците и работодателя, вж. J.-L. Putz, Luxemburgisches Arbeitsrecht, Luxemburg, 2006, S. 145, Nr. 474).

10 — В резултат от това преклузивният срок се удължава с два месеца: член L. 124-5, параграф 1 от Кодекса на труда определя, че в срок от един месец от уведомяването за уволнението работникът може да поиска от работодателя мотивите за него. Съгласно член L. 124-5, параграф 2 от Кодекса на труда след това работодателят има един месец от връчването на искането на работника, за да представи мотивите за уволнението. Ако в рамките на срока не се представят мотиви, уволнението се счита за незаконосъобразно. Член L.124-5, параграф 3 от Кодекса на труда определя, че работник, който пропусне срока по член L.124-5, параграф 1 от Кодекса на труда, има правото да докаже с всички средства, че уволнението е незаконно. Следователно член L.124-5 от Кодекса на труда предвижда по принцип облекчаване на доказването при незаконно уволнение.

17. Член L. 124-12 от Code du travail предвижда:

„(1) Ако трудовата юрисдикция достигне до заключението, че е налице злоупотреба с правото на прекратяване на трудов договор за неопределено време, тя осъжда работодателя да заплати на работника претърпените от него във връзка с уволнението вреди.

- 2) Когато се произнася по въпроса за дължимото на незаконно уволнения работник обезщетение, трудовата юрисдикция може — по искане на работника, отправено в хода на производството, и когато прецени, че са налице всички условия за продължаване или възобновяване на трудовото правоотношение — да препоръча на работодателя да приеме възстановяването на работника като компенсация за незаконното уволнение.

Фактическото възстановяване на работника и запазването на неговите права, свързани с прослуженото време, освобождава работодателя от задължението за обезщетение, което той е осъден да плати за незаконното му уволнение.

Работодател, който не иска да се съобрази с направена от трудовата юрисдикция препоръка за възстано-

вяване на незаконно уволнения работник, може по искане на работника да бъде осъден да му заплати обезщетение в размер на едномесечната му заплата или възнаграждение в допълнение към предвиденото в параграф 1 обезщетение.

[...]

- (4) В предвидените от закона случаи на недействителност на уволнението трудовата юрисдикция разпорежда възстановяване на работника или служителя на работа в предприятието, в случай че той поиска това. [...]

За иска за обявяване на недействителност са приложими разпоредбите на член L. 124-11.“

18. Член L. 337-1 от Кодекса на труда предвижда:

- „(1) На работодателя се забранява да уведомява за прекратяване на трудовоправното отношение или евентуално да кани за предварителен разговор с тази цел работничка или служителка, която се намира

в състояние на бременност, констатирана от медицинско лице, както и в период от дванадесет седмици след раждането.

В случай на уведомяване за прекратяването преди констатирането на бременността от медицинско лице, работничката или служителката може в осемдневен срок, считано от това уведомяване, да представи доказателства за своето състояние под формата на медицинско свидетелство, изпратено с препоръчано писмо.

Всяко уволнение, уведомяването за което нарушава забраната за уволнение, посочена в двете предходни алинеи, а евентуално и поканата за предварителен разговор с тази цел, се считат за недействителни и не пораждат правни последици.

До петнадесет дни след прекратяването на договора работничката или служителката може да поиска с обикновено заявление до председателя на трудовата юрисдикция, който се произнася по спешност и в съкратено производство, след изслушване на страните или при надлежното им призоваване, обявяване на уволнението за недействително и разпореждане на запазването или евентуално възстановяването ѝ на работа съгласно разпоредбите на член L. 124-12, четвърта алинея.

Определението на председателя на трудовата юрисдикция е предварително изпълняемо. То може да се обжалва в четиридесетдневен срок от връчването му с обикновена жалба пред председателя на отделенията на апелативния съд, което разглежда жалби в областта на трудовото право [...].“

III — Фактическите обстоятелства по главното производство и преюдициалните въпроси

19. Г-жа Pontin, ищец в главното производство, работи на пълен работен ден като секретарка от ноември 2005 г. в предприятието T-COMALUX SA (наричано по-нататък „T-COMALUX“) въз основа на трудов договор за неопределено време.

20. С препоръчано писмо от 18 януари 2007 г., връчено на г-жа Pontin на 22 януари 2007 г., T-COMALUX прекратява трудовия договор, без да посочи мотиви, като се позовава на предвиденото в закона предизвестие от два месеца, като определя неговата продължителност в периода от 31 януари до 30 март 2007 г.

21. В главното производство има спор по въпроса дали г-жа Pontin е изпратила на T-COMALUX с писмо от 19 януари 2007 г. медицинско свидетелство, удостоверяващо нейната неработоспособност.

22. На 24 януари 2007 г. г-жа Pontin изпраща на T-Comalux електронно писмо, озаглавено „Относно: Продължаване на неработоспособността“, в което посочва, че здравословното ѝ състояние не се е подобрило особено. Поради това тя няма да може да се яви на работното си място на следващия ден и че ще да изпрати възможно най-бързо медицинско свидетелство за неработоспособност на T-COMALUX.

23. С препоръчано писмо с обратна разписка от 25 януари 2007 г. T-Comalux уведомява г-жа Pontin, че е уволнена незабавно без предизвестие. Като основание за това е посочено отсъствие без основателна причина, продължило повече от три дни. Г-жа Pontin е отсъствала от работа от петък, 19 януари 2007 г., като до деня на писмото за уволнението без предизвестие T-COMALUX не е получило от нея медицинско свидетелство за неработоспособност. Освен това от електронното писмо от вечерта на 24 януари 2007 г. не било ясно каква е евентуалната продължителност на неработоспособността. Уволнението е постановено поради тежко нарушение, тъй като според разпоредбите на закона работник, който е неработоспособен поради болест или злополука, е длъжен да уведоми работодателя или неговия представител още същия ден лично или чрез посредничеството на друго лице за своята неработоспособност. Най-късно на третия ден от отсъствието работникът трябва да представи на работодателя медицинско свидетелство за своята неработоспособност и евентуалната ѝ продължителност.

24. С препоръчано писмо с обратна разписка от 26 януари 2007 г., получено от T-Comalux на 30 януари 2007 г., г-жа Pontin съобщава на своя работодател, че е бременна и го уведомява за предполагаемата дата на раждане. Тя посочва също

така, че поради тази причина се ползва от защита срещу уволнение и че уволнението, за което е уведомена, е недействително. В допълнение тя моли да ѝ бъдат съобщени писмено точните мотиви на решението за уволнение и прилага болничен лист за периода от 25 януари до 4 февруари 2007 г.

25. Тъй като г-жа Pontin не получава отговор на това писмо, на 5 февруари 2007 г. тя подава иск пред Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette (Трудов съд, Esch sur Alzette), с който моли уволнението ѝ да бъде обявено за недействително съгласно Loi concernant la protection de la maternité de la femme au travail (Закон за закрила на майчинството на работещите жени).

26. С решение от 30 март 2007 г. тази юрисдикция, заседаваща в различен състав от състава, от който изхожда настоящото преюдициално запитване, обявява, че не е компетентна да разгледа искането на г-жа Pontin за обявяване на уволнението от 18 януари 2007 г. за недействително. Като основание за това тя посочва, че г-жа Pontin е трябвало да отправи искането си за установяване на недействителността на уволнението ѝ до председателя на тази юрисдикция¹¹, тъй като съгласно член L. 337-1 от люксембургския само той има особената компетентност да обяви за недействително дадено уволнение с оглед на защитата срещу уволнение в случай на уволнение по време на бременност¹².

11 — Според досието по делото ищцата твърди, че искът е отправен до „Monsieur le Président et de ses Assesseurs“ (г-н президента и неговите колеги съдии).

12 — Освен нормалното производство по трудови дела съществува и ускорено производство (référé) пред председателя на трудовата юрисдикция в случаите, които се считат за спешни или безспорни (J. — L. Putz, вж. бележка под линия 9 по-горе, S. 477, Nr. 1718; M. Feyereisen, Droit du Travail, Luxembourg, 2007, S. 323).

Г-жа Pontin не подава жалба срещу това решение.

27. С нов иск г-жа Pontin търси обезщетение поради незаконно уволнение. Запитващата юрисдикция провежда открити съдебни заседания по това дело на 11 декември 2007 г. и на 12 февруари 2008 г.

28. При това положение с решение от 12 февруари 2008 г. Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette отправя до Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли членове 10 и 12 от Директива 92/85 да се тълкуват в смисъл, че допускат националният законодател да обвързва предявяването на иск от бременна работничка, уволнена през периода на бременността, с предварително установени срокове като осемдневния срок, предвиден в член L. 337-1, параграф 1, втора алинея от Кодекса на труда, съответно петнадесетдневния срок, предвиден в четвърта алинея от същия параграф 1?

2) При положителен отговор на първия въпрос: не трябва ли осемдневният, съответно петнадесетдневният срок, да се считат за прекалено кратки, за да

позволят на бременната работничка, уволнена през периода на бременността, да предяви своите права по съдебен ред?

- 3) Трябва ли член 2 от Директива 76/207 да се тълкува в смисъл, че допуска националният законодател да лиши бременната работничка или служителка, уволнена през периода на бременността, от упражняване на правото на иск за обезщетение за незаконно уволнение, с каквото разполагат по силата на членове L. 124-11, параграфи 1 и 2 от Кодекса на труда другите уволнени работници или служители?“

IV — Производство пред Съда

29. Преюдициалното запитване постъпва в секретариата на Съда на 18 февруари 2008 г.

30. В рамките на предвидения в член 23 от Статута на Съда срок писмени становища представят страните по главното производство, италианското и люксембургското правителство, както и Комисията.

31. След приключването на писмената фаза на производството на 14 януари се провежда съдебно заседание, в което със становища участват страните по главното производство и Комисията.

V — Съществени доводи на участниците в производството

A — По първите два въпроса

32. *Г-жа Pontin* посочва, че Директива 92/85 е насочена към това да гарантира в рамките на своето приложно поле ефективна защита, по-специално посредством забраната за прекратяване на трудовия договор. Член 12 от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че държавите членки са длъжни да гарантират на бременните работнички ефективна защита срещу уволнение, която включва по-специално съответни разпоредби относно процесуалните изисквания и съдебното производство. Ефективността на правната защита се измерва и според това с какъв период от време разполагат засегнатите лица, за да предявят правата си, и какви са предвидените за това правни средства за защита.

33. В това отношение люксембургското право не отговаря на изискванията на Директива 92/85. Формалният осемдневен срок от момента на уведомяване за уволнението, в който чрез изпратено с препоръчано писмо удостоверение работнич-

ката може да докаже своето състояние, когато за уволнението е направено уведомление преди установяването на бременността от лекар, е прекалено ограничен и не е в съответствие с изискванията за ефективна защита. Освен това люксембургското право предвижда, че бременната работничка трябва да предяви иска си за обявяване на недействителността на уволнението до председателя на трудовата юрисдикция, т.е. предвижда специална подсъдност, докато другите трудово-правни спорове се разглеждат от трудовата юрисдикция, която заседава като състав от председател и двама членове. В резултат на тази уредба бременните работнички би трябвало да имат подробни процесуално-правни знания, което противоречи на целената с Директива 92/85 ефективна правна защита. Освен това срокът за предявяване на иск е ограничен само до петнадесет дни, докато в останалите случаи съгласно националното трудово право срокът за предявяване на иск за установяване на недействителността на уволнението е тримесечен.

34. *T-COMALUX* посочва по първия въпрос, че люксембургското право не нарушава разпоредбите на Директива 92/85 нито с осемдневния срок за уведомяване за бременността, нито с петнадесетдневния срок за предявяване на иск. Осемдневният срок за уведомяване за бременността трябва да се разбира в смисъл, че работодателят трябва възможно най-бързо да узнае за съществуваща бременност, за да може да се приложи незабавно защитата по Директива 92/85. Петнадесетдневният срок за предявяване на иск е свързан, от една страна, със защитата на бременната работничка, а от друга страна, с правната сигурност. Без двата срока защитата по дирек-

тивата не може да прояви пълното си действие.

35. По втория въпрос *T-COMALUX* твърди, че на него трябва да се отговори само при отрицателен отговор на първия въпрос. Двата разглеждани срока не са прекалено кратки. За да се използва защитата по директивата, е необходимо в най-кратко време работодателят да бъде уведомен за съществуваща бременност. Ако това уведомление не е направено преди постановяване на уволнението, то трябва да последва възможно най-бързо. Срокът за предявяване на иска гарантира възможно най-бърза реакция при уволнение, постановено от работодателя, без да знае за съществуваща бременност.

36. *Италианското правителство* счита, че положение, при което националният законодател предвижда срокове за предявяване на иск за обявяване на недействителността на уволнение, постановено през периода на бременността, е в съответствие с членовете 10 и 12 от Директива 92/85. Предвидените в националното право и разглеждани в настоящия случай срокове обаче са прекалено кратки предвид факта, че спазването на предвидената в директивата цел трябва да се гарантира ефективно, което следва специално от Решение по дело *Marshall*¹³. Предвид физическото и психическото състояние по време на бременността е трудно спазването на толкова кратки срокове.

13 — Решение от 2 август 1993 г. по дело *Marshall* (C-271/91, *Recueil*, стр. I-4367).

37. Люксембургското правителство посочва, че предвидените в националното право срокове не са прекалено кратки. Във връзка с иска за установяване на недействителност следва да се има предвид, че относно евентуалното възстановяване особено значение за работодателя има принципът на правната сигурност. Освен това от националната съдебна практика следва, че дадена работничка, която не е в състояние да упражни правата си, тъй като по-специално самата тя не е забелязала, че е бременна, не е обвързана от сроковете.

38. Комисията отбелязва, че осемдневният срок за уведомяване за бременност следва да се разглежда като национална мярка за транспониране на Директива 92/85. За да може да се ползва от защитата срещу уволнение по смисъла на член 10 от директивата, дадена работничка трябва не само да е бременна, но и да уведоми работодателя си в съответствие с националната практика.

39. Според Комисията по отношение на предвидения в националното право двуседмичен срок за предявяване на иск следва да се посочат по-специално Решение по дело Preston¹⁴ и Решение по дело Levez¹⁵, от които следва, че държавите членки принципно могат да предвиждат преклузивни срокове за защитата на права, произтичащи от общностното право. Във всеки случай обаче срок за предявяване на иск като разглеждания, който е по-кратък от срока за предявяване на иск съгласно общата уредба на защитата срещу увол-

нение, не е в съответствие с общностното право, тъй като представлява нарушение на принципите на равностойност и ефективност. За бременната работничка е невъзможно или много трудно да защити правата си. Следва да се посочи и че в настоящия случай срокът за предявяване на иск започва да тече веднага щом работодателят предаде в пощата известието за уволнение. Поради това срокът за предявяване на иска може допълнително да се скъси с периода до получаването на писмото. Освен това често е трудно в кратък срок да се намери адвокат, който да предостави съвет и да представлява лицето. Не се открива убедително основание за този сравнително по-кратък срок.

Б — По третия въпрос

40. Г-жа Pontin посочва по този въпрос, че положение, при което по отношение на възможността за предявяване на иск за обезщетение при уволнение бременните работнички се третираат различно от другите работници, засегнати от уволнение, противоречи на Директива 76/207. Няма обективно основание за това различно третиране. Налице е дискриминация въз основа на пола в нарушение на директивата.

41. Следва да се спомене освен това, че действащото по-рано люксембургско законодателство за защита на бременните работнички на работното място изрично е предвиждало, че и бременните работ-

14 — Решение от 16 май 2000 г. по дело Preston и др. (C-78/98, Recueil, стр. I-3201).

15 — Решение от 1 декември 1998 г. по дело Levez (C-326/96, Recueil, стр. I-7835, точка 19).

нички разполагат с право на обезщетение. Според люксембургското право уволнените вследствие на сключването на брак работнички са имало правото да изберат да продължат да работят или да получат обезщетение.

42. *T-COMALUX* посочва по третия въпрос, че Директива 76/207 не изключва положение, при което националният законодател не допуска обезщетение за работничка, уволнена през периода на бременността, тъй като през този период действа специална защита, състояща се в правото да се предяви иск за обявяване на недействителност. Поради това не е налице дискриминация.

43. По отношение на третия въпрос *италианското правителство* посочва, че всяко по-неблагоприятно третиране през периода на бременността представлява дискриминация въз основа на пола. В нарушение с принципа на ефективната защита и на директивата е на дадена работничка в периода на бременността да се отнеме възможността за предявяване на иск за обезщетение, докато такава възможност е налице в други случаи на уволнение, включително поради сключване на брак. Освен това от неотдавнашното Решение по дело Рацау¹⁶ следва, че държавите членки трябва да следят нарушенията на общностното право да бъдат санкционирани при

материално- и процесуалноправни условия, аналогични на приложимите по отношение на нарушения на националното право от сходно естество и значение. Уредба като разглежданата по настоящото дело люксембургска уредба не отговаря на това изискване, като съществуването на иск за обявяване на недействителност не променя нищо в това отношение.

44. Люксембургското правителство посочва, че не е вярно, че ако бременна работничка пропусне осемдневния срок и петнадесетдневния срок за предявяване на иск, не може да предяви иск за обезщетение. Преюдициалното запитване се основава на неправилно тълкуване на националното право. Макар член L.337-1 от Кодекса на труда да представлява специална уредба за закрила на бременните работнички, това не означава, че не се прилага общото право за защита срещу уволнение. Поради тази причина люксембургското право е в съответствие с директивата.

45. Комисията посочва, че е дискриминационно национално законодателство, лишаващо бременните работнички от правото на иск за обезщетение, което в други случаи по принцип е налице.

¹⁶ — Решение от 11 октомври 2007 г. по дело Рацау (C-460/06, Сборник, стр. I-8511, точка 52).

VI — Правен анализ

A — Предварителни бележки относно застъпването на двете директиви, посочени в преюдициалните въпроси

46. Въпросите на запитващата юрисдикция се отнасят както до Директива 92/85, така и до Директива 76/207. Поради това най-напред искам да посоча, че тези две директиви са не само паралелни една на друга, но и в определена степен се застъпват¹⁷.

47. Още преди влизането в сила на Директива 92/85 Съдът постановява, че през периода на бременността на жените трябва да се предостави защита срещу уволнение въз основа на принципа на недопускане на дискриминация, и по-специално на член 2, параграф 1 и член 5, параграф 1 от Директива 76/207 (в редакцията ѝ преди изменението с Директива 2002/73)¹⁸. След влизането в сила на Директива 92/85 член 10 от нея вероятно би имал преимущество в много случаи като

17 — Това посочва и К. Nebe, *Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierung*, Baden-Baden, 2006.

18 — Вж. в този смисъл Решение от 8 ноември 1990 г. по дело *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Recueil*, стр. I-3979, точка 13. Вж. също и Решение по дело *Raquau* (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 29).

lex specialis по отношение на по-общите разпоредби от Директива 76/207¹⁹; както обаче ще се види по-нататък, последните ще запазят значението си при различни проблемни положения²⁰.

48. Посоченото застъпване намира израз и в съображение девет от Директива 92/85, според което закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки²¹, която се кодифицира по-специално в Директива 92/85, не следва да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените, сред които се намира Директива 76/207.

49. Съответствието на тази разпоредба в Директива 76/207 след изменението ѝ с Директива 2002/73 се открива по-специално в член 2, параграф 7, съгласно който тази директива не накърнява разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жената, особено що се отнася до бременността и майчинството, като по-неблаго-

19 — Вж. и А. Epiney/M. Freiermuth Abt, *Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau in der EU*, Baden-Baden, 2003, р. 177.

20 — Особено при проблеми, свързани с достъпа до заетост при бременност, вж. А. Epiney/M. Freiermuth Abt, посочено по-горе в бележка под линия 19, р. 177 както и С. Barnard, *EC Employment Law*, 3 ed., Oxford, 2006, р. 458. Вж. също и Решение от 26 февруари 2008 г. по дело *Maug*, C-506/06, Сборник, стр. I-1017, точка 40 и сл., свързано с оплождане *in vitro* и уволнение.

21 — За по-голяма четивност на текста по-нататък се позовавам като цяло на разглежданите в настоящото дело бременни работнички и по принцип не споменавам също така обхваанатите от директивата работнички родилки и кърмачки.

приятното третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, по смисъла на Директива 92/85 представлява дискриминация по смисъла на Директива 76/207.

50. Оттук е видно, че Директива 92/85 се отнася не само до защитата на (бъдещите) майки и на децата, по-специално на връзката помежду им²², и че тази основна цел трябва да се разглежда във връзка с осъществяването на принципа на равно третиране²³.

Б — Обобщение на структурните елементи на люксембургското право на защита срещу уволнение, които се извеждат от преписката по делото

51. За по-доброто разбиране на разглеждания проблем бих искала да обобща някои структурни елементи на люксембургското право на защита срещу уволнение, както следват от досието по делото²⁴, допълнени с определена

информация от правната теория²⁵. В съответствие с това трябва да се прави ясно разграничение между незаконно и недействително уволнение. Правните последици, свързани с исковите за защита срещу уволнение по принцип, са, както изглежда, обезщетение за загубата на работното място, по-специално недействителност при запазване на работното място; те обаче не са налице в еднаква степен във всички случаи.

52. Изглежда, че правните последици от установяването на незаконността на уволнението по съдебен ред са свързани по принцип с действителност на уволнението и прекратяване на трудовото правоотношение, като същевременно работодателят има задължение да плати обезщетение²⁶. От правната теория следва, че в член L.124-12, параграф 2 от люксембургския Кодекс на труда се предвижда възможността за възстановяване като изключение на задължението за обезщетение, в практиката

22 — Става въпрос, от една страна, за закрила на биологичното състояние на жената по време на и след бременността, и от друга страна, за особената връзка между майката и нейното дете в периода след раждането, вж. във връзка с това Решение от 30 юни 1998 г. по дело Brown (C-394/96, Recueil, стр. I-4185, точка 17) и Решение от 1 февруари 2005 г. по дело Комисия/Австрия (C-203/03, Recueil, стр. I-935, точка 43).

23 — Вж. К. Nebe (посочен по-горе в бележка под линия 17), р. 111, sq. относно модела в основата на Директива 92/85.

24 — Вж. националната правна уредба в точка 17 от това заключение.

25 — Вж. по-специално R. Schintgen, Droit du Travail, Luxembourg, 1996, p. 38, sq.; P. Schiltz/J.-L. Putz, Droit du Travail — Mode d'emploi, 2 ed., Luxembourg, 2006, p. 137, sq.; J.-L. Putz, посочен по-горе в бележка под линия 9, р. 301, sq., както и M. Feysereisen, посочен по-горе в бележка под линия 12, р. 189, sq.

26 — J.-L. Putz (посочен по-горе в бележка под линия 9), р. 382, Nr. 1399. Тази правна последица предвижда и френското право, докато например германското, австрийското, финландското, португалското, испанското, италианското и шведското изхождат от принципното положение, че при установяване на неоснователността (по социални съображения), респективно на незаконността на уволнението, то не поражда действие (I. Laurent-Merle, „Le licenciement individuel dans les quinze états membres de l'Union Européenne“, Villeneuve-d'Ascq, 2006, p. 225, sq.).

обаче тази възможност се разглежда като лишена от значение²⁷. Става въпрос само за предложение на съда, което се нуждае от одобрението на работодателя. Очевидно е, че в подобни случаи възстановяването не може да се осъществи против волята на работодателя. При незаконното уволнение явно може да има осъждане само за плащане на обезщетение и евентуално на допълнително обезщетение, когато работодателят не приеме препоръката за възстановяване.

53. За сметка на това в определени случаи е предвидено, че работодателят няма право да прекрати трудовия договор. Това се отнася по-специално до забраната за уволнение с предизвестие по време на отпуск за бременност и раждане или на отпуск за отглеждане на дете, както и до забраната за уволнение на представители на работниците. В подобни случаи по съдебен ред очевидно може да се установи недействителността на уволнението и да се разпорежи запазване на трудовото правоотношение без съгласието на работодателя²⁸.

В — Относно значението на отделни преюдициални въпроси за разрешаването на спора по главното производство и следващата от това последователност на тяхното разглеждане

54. Предвид това, че с влязло в сила съдебно решение²⁹ искът за обявяване на недействителността на уволнението на г-жа Pontin явно вече е отхвърлен³⁰, първият и вторият преюдициален въпрос могат да бъдат от значение за разрешаването на спора по главното производство и следователно да са допустими в настоящото производство само ако се намират във връзка с разглеждания понастоящем в главното производство иск за обезщетение на г-жа Pontin. В настоящото производство обаче въпросът дали в положение като разглежданото в главното производство все още е възможно предявяване на иск за обезщетение, т.е. дали този иск е допустим в допълнение към иска за обявяване на недействителност, изглежда неясен. Запитващата юрисдикция счита, че при обстоятелствата по главното производство националното право не предвижда това правно средство за защита³¹. При тези условия третият въпрос е насочен към изясняване на това дали искът за обезщетение е възможен от гледна точка на общностното право в положение като това в главното производство. Тъй като само ако ищцата в главното производство изобщо продължава да има правно средство за защита, въпросът за допустимостта и адекватността на сроко-

27 — J.-L. Putz (посочен по-горе в бележка под линия 9), р. 382, Nr. 1400.

28 — Вж. изложението в P. Schiltz/J.-L. Putz, посочени по-горе в бележка под линия 25, р. 139, от което следва, че недействителността на уволнението има значение в малък брой случаи: при уволнение през периода на бременността или малко след раждането, както и по време на отпуска за отглеждане на дете, при уволнение на членове на органи, представляващи интересите на работниците, и при уволнение на работници, които са били понижени в предприятието.

29 — Вж. точка 26 от настоящото заключение, съгласно която г-жа Pontin не е обжалвала решението на Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette от 30 март 2007 г. Няма данни за това подобно средство за правна защита да е било възможно към момента на отправяне на преюдициалното запитване.

30 — Вж. във връзка с това моето изложение в точка 63 от настоящото заключение.

31 — Във връзка с довода на люксембургското правителство, че искът за обезщетение е възможен съгласно националното право и в случай като разглеждания, вж. по-долу точка 56 от настоящото заключение.

вете може да има значение, ще започна правния анализ с отговора на третия въпрос, като едва след това ще разгледам евентуално първия и втория въпрос.

Г — *По третия преюдициален въпрос — липса на възможност за предявяване на иск за обезщетение*

1. Предмет и значение

55. Стретия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 2 от Директива 76/207 следва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба като член L.124-11, параграфи 1 и 2 от люксембургския Кодекс на труда, съгласно който бременна работничка, чието трудово правоотношение е прекратено през периода на бременността, няма възможност да предяви иск за обезщетение поради незаконно уволнение, която възможност имат всички други работници.

56. По този преюдициален въпрос люксембургското правителство посочва, че в това отношение преюдициалното запитване се основава на неправилно тълкуване на националното право. Според него не е вярно, че бременна работничка, която пропусне срока от осем дни и срока за предявяване на иск от петнадесет дни, няма право да предяви иск за обезщетение.

57. Според мен този довод е ирелевантен. С оглед на сътрудничеството между Съда и националните съдилища, което характеризира предвиденото в член 234 ЕО прею-

дициално производство, в настоящия случай следва да се изходи от преюдициалните въпроси, които е поставил националният съд в качеството му на компетентен за разрешаването на спора съд.

2. Ефективна правна защита

58. Разпоредби за правна защита се съдържат и в двете разглеждани в това преюдициално производство директиви.

59. Съгласно член 6 от Директива 76/207 държавите членки гарантират, че поспециално съдебните производства са достъпни за всички лица, които се считат за ошетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях. Още по отношение на предходната версия на тази разпоредба, която изразява същото с други думи³², в съдебната практика се посочва, че това включва задължението за такава ефикасност на възпросните разпоредби, така че да се постигне целта на Директива 76/207 и засегнатите лица да могат действително да се позовават на тях пред националните съдилища³³. Следователно трябва да се осигури ефективна и ефикасна

32 — Тогавашният текст на член 6 от Директива 76/207 е: „Държавите членки въвеждат в националните си законодателства необходимите мерки, за да дадат възможност на всички лица, които смятат, че са ошетени поради неприлагането на принципа на равното третиране, по смисъла на членове 3, 4 и 5, да предявят своите претенции по съдебен ред, след евентуалното сезиране на други компетентни органи“.

33 — Вж. Решение по дело Marshall (посочено по-горе в бележка под линия 13, точка 22) и Решение по дело Raquay (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 43).

правна защита³⁴, която е част от защитата срещу дискриминация съгласно общностното право³⁵. Това задължение на държавите членки да вземат всички мерки, за да осигурят пълната ефикасност на директивата в съответствие с нейната цел, не засяга свободата на избор на средствата и начините за осигуряване на изпълнението на директивата³⁶.

60. Съгласно член 12 от Директива 92/85 държавите членки следва да въведат в техните национални правни системи такива мерки, каквито са необходими, за да могат всички работнички, които се считат засегнати поради неизпълнение на задълженията, произтичащи от настоящата директива, да предявят претенциите си по съдебен ред (и/или съгласно националното законодателство, и/или установената в страната практика), след като се обърнат към други компетентни органи. Освен това член 10, точка 3 предвижда, че държавите членки следва да предприемат необходимите мерки за защита на бременните работнички, работнички родилки и кърмачки от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1³⁷.

61. Съгласно съдебната практика и спрямо член 12 се прилага изводът — както вече бе посочено по отношение на член 6 от Директива 76/207 — че държавите членки не са длъжни да вземат определена мярка, но съответната

избрана мярка трябва да е в състояние да осигури ефективна и ефикасна съдебна защита³⁸.

62. Във всеки случай държавите членки отговарят за ефикасната защита на въпросните права³⁹. Във връзка с това трябва да се напомни, че произтичащото от дадена директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им съгласно член 10 ЕО да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност⁴⁰. Националните юрисдикции са длъжни преди всичко да осигурят съдебната защита, която произтича за правните субекти от общностното право и да гарантират пълното му действие⁴¹. Освен това Съдът вече е посочил в това отношение, че изискванията за равностойност и за ефективност, изразяващи общото задължение на държавите членки да гарантират съдебната защита на правата, които страните в процеса черпят от общностното право,

34 — Вж. Решение по дело Marshall (посочено по-горе в бележка под линия 13, точка 24) и Решение по дело Raquay (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 45).

35 — Така D. Schiek, „Gleichbehandlungsrichtlinien der EU — Umsetzung im deutschen Arbeitsrecht“, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2004, p. 873, sq., p. 877.

36 — В този смисъл Решение от 10 април 1984 г. по дело von Colson и Kamann (14/83, Recueil, стр. 1891, точка 15) и Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact (C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 40).

37 — Вж. също Решение по дело Raquay (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 47).

38 — Вж. Решение по дело Marshall (посочено по-горе в бележка под линия 13, точка 24) и Решение по дело Raquay (посочено по-горе в бележка под линия 16, точки 45 и 49). За да се постигне целта за създаването на ефективно равенство на възможностите, по принцип съответната мярка трябва да има реално възпиращо действие спрямо работодателя и във всеки случай да е да е достатъчна за поправяне на претърпяната вреда, вж. Решение по дело Raquay (посочено по-горе в бележка под линия 16, точки 45 и 49).

39 — Вж. Решение от 17 септември 1997 г. по дело Dorsch Consult (C-54/96, Recueil, стр. I-4961, точка 40), както и Решение по дело Impact (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 45 с допълнителни препратки към постоянната съдебна практика).

40 — Решение по дело von Colson и Kamann (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 26) и Решение по дело Impact (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 41).

41 — Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 111) и Решение по дело Impact (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 42).

се прилагат и при определянето на компетентните юрисдикции във връзка със съдебните производства, които се основават на това право⁴². Всъщност неизпълнението на тези изисквания на това равнище, както и тяхното неизпълнение при определянето на процесуалните правила, може да наруши принципа на ефективна съдебна защита⁴³.

63. С оглед на тези ясни предписания възникват значителни съмнения относно ефективността на правното средство за защита, което съгласно разглежданото в настоящия случай национално право следва да се използва в случай на иск за обявяване на недействителност на уволнение при уволнение в нарушение на Директива 92/85. Изглежда⁴⁴, че е налице само специалното средство на ускореното производство пред председателя на трудовата юрисдикция, който заседава еднoлично, при което по принцип се провежда само съкратено производство, без да се навлиза в дълбочина⁴⁵, но не и производство по същество пред съдебен състав⁴⁶. Освен това резултатът от първия иск на г-жа Pontin⁴⁷ навежда на мисълта, че се прилагат много строги формални изисквания, чието неспазване води до отхвърлянето на иска. По този начин изглежда, че първият иск на г-жа Pontin, в който явно не се посочва точно изискваното наименование на компетентния орган, е отхвърлен

поради некомпетентност, тъй като, както изглежда, в рамките на един и същи съд не е възможно препращане на компетентния съдия⁴⁸. Тези два аспекта — приложимото специално средство за защита и изискването за абсолютно точно посочване на компетентния орган, изискват ниво на специални познания в областта на правните средства за защита, които представляват голяма пречка за евентуални искове. За сметка на това защитата срещу недопустимо уволнение може да се разглежда като ефективна само ако бременната работничка има възможност да използва средство за защита, като подаде жалба или иск, което средство се характеризира най-малко с възпиращо я производство или неблагоприятно разпределение на доказателствената тежест⁴⁹. Пречките за прилагането на правото, които се откриват в настоящия случай, са още по-големи, когато — както например в Люксембург⁵⁰ — в първоин-

42 — Решение по дело Impact (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 47).

43 — Пак там, точка 48.

44 — Това впечатление се потвърждава от изявенията на страните в главното производство в съдебното заседание от 14 януари 2009 г.; ответната страна посочва, че и в ускореното производство съдията може да отдели време, за да направи проверка в дълбочина, а не само съкратена такава, като обаче признава, че това не е предвидено формално, а зависи от преценката на отделния съдия.

45 — Вж. J. –L. Putz, посочен по-горе в бележка под линия 9, стр. 478, точка 1722.

46 — Пак там, стр. 481, точка 1728.

47 — По този въпрос вж. по-горе точка 26 от настоящото заключение.

48 — Впрочем следва да се отбележи, че тук може да е налице и нарушение на основното принципно положение за гарантиране на правото на изслушване (относно значението на този принцип в общностното право вж. V. Skouris/D. Kraus, „Die Bedeutung der Grundfreiheiten und Grundrechte für das europäische Wettbewerbsrecht“, в: G. Hirsch/F. Montag/F.-J. Säcker [Hrsg.], Europäisches Wettbewerbsrecht, Münchener Kommentar zum Europäischen und Deutschen Wettbewerbsrecht [Kartellrecht], Band 1, Einl., Randnr. 385), което следва да се вземе предвид, когато национална правна уредба (като понастоящем тази относно защитата срещу уволнение на бременната работничка) попада в приложното поле на общностното право (в настоящия случай по-специално в приложното поле на Директива 92/85) (по този въпрос вж. по-специално Решение от 7 септември 2006 г. по дело Cordero Alonso, C-81/05, Recueil, стр. I-7569, точка 35 с по-нататъшни препратки).

49 — Вж. също D. Coester-Waltjen, Mutterschutz in Europa - Der Schutz der erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft in der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, München, 1986, p. 177.

50 — В Люксембург по принцип не се предвижда задължително представителство от адвокат пред трудовата юрисдикция, така че производството може да започне по инициатива на самите работници и работодатели, които могат да се представляват сами пред съда (J. –L. Putz, посочен по-горе в бележка под линия 9, стр. 462, точка 1695). И в други държави членки не се предвиждат задължително представителство от адвокат в първоинстанционното производство по трудови спорове, например Гърция (K. Kerameos/G. Kerameus, „Arbeitsrecht in Griechenland“, in: M. Henssler/A. Braun [Hrsg.], Arbeitsrecht in Europa, Köln, 2 ed. 2007, p. 506, Nr. 222) и Германия (§ 11 Arbeitsgerichtsgesetz, вж. по този въпрос по-специално U. Koch, § 11 ArbGG Prozessvertretung“, in: R. Müller-Glöge/U. Preis/I. Schmidt [Hrsg.], Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München, 9 ed. 2009, 2).

станционното производство по трудови въпроси жалбоподателите могат да се явяват без адвокат и поради това по принцип могат да разчитат, че няма да бъдат изправени пред прекалено строги формални изисквания. Този проблем обаче не следва да се разглежда по-задълбочено, тъй като не е предмет на преюдициалния въпрос.

64. Обратно на посоченото от г-жа Pontin в съдебното заседание пред Съда, считам, че — с цел да се осигури възможност изтъкнатият в съображенията на тази директива аспект, свързан със защитата на здравето⁵¹, да бъде отчетен⁵² — бременната работничка, предявила иск за защита срещу уволнение, не може само въз основа на Директива 92/85 да направи извода, че трябва да разполага с възможност за избор между иск за обявяване на недействителност на уволнението и иск за обезщетение.

65. Както вече бе посочено по-горе⁵³, държавите членки не са длъжни нито съгласно член 6 от Директива 76/207, нито съгласно член 12 от Директива 92/85 да вземат определена мярка. И

двете директиви не поставят изрични изисквания по отношение на определянето на компетентните съдилища и на процесуалните правила за съдебните производства. Съгласно постоянната съдебна практика при липса на общностна правна уредба по въпроса във вътрешния правен ред на всяка държава членка трябва да се посочат компетентните юрисдикции и да се определят процесуалните правила за съдебните производства, предназначени да гарантират защитата на правата, които страните в процеса черпят от общностното право⁵⁴.

66. На тази съдебна практика впрочем не може да се противопостави член 6 от Директива 76/207, тъй като въз основа на него не могат да се направят никакви заключения във връзка с правните средства за защита.

67. Поради това по отношение на третия преюдициален въпрос, обратно на твърдението на г-жа Pontin, не може единствено от разпоредбите на Директива 92/85 да се изведе изискване за определено средство за правна защита, в случая иск за обезщетение.

51 — Съображение едно от Директива 92/85 предвижда: „[...] съгласно член 118а от Договора, Съветът приема чрез директиви минималните изисквания за насърчаване подобряването на работната среда, с цел да се защитят здравето и безопасността на работниците“. А след позоваване на Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета от Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г., от съображение пет следва, че на всеки работник трябва да бъдат осигурени задоволителни, безопасни и здравословни условия на труд в работната му среда.

52 — По този въпрос г-жа Pontin посочва, че може да има положения, при които връщането на работа може да е вредно за здравето, тъй като отношенията на доверие между работодател и работник могат да бъдат разрушени от факта на уволнението, и по-специално когато уволнението е направено с непочтени мотиви.

53 — Вж. по-горе точка 61 от настоящото заключение.

54 — Вж. само Решение от 16 декември 1976 г. по дело Rewe-Zentralfinanz и Rewe-Zentral (33/76, Recueil, стр. 1989, точка 5), както и Решение по дело Impact (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 44, с допълнителни препратки към постоянната съдебна практика).

3. Предвидените от държавите членки правни средства за защита и принципът на равно третиране

68. Третият въпрос на запитващата юрисдикция се отнася по-специално до член 2 от Директива 76/207 и следователно до принципа на равно третиране. Запитващата юрисдикция сравнява възможностите за предявяване на иск на бременната работничка при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя с общите възможности за предявяване на иск, предвидени в националното право, при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя.

69. На следващо място трябва да се разгледа дали — с оглед на обстоятелството, че по принцип националното право предвижда възможност за предявяване на иск за обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя — принципът на равно третиране изисква с това правно средство за защита да разполагат бременните работнички при уволнение.

а) Определяне на релевантния критерий за проверка за дискриминация

70. Най-напред следва да се уточни какъв критерий за проверка за дискриминация трябва да се приложи, т.е. следва да се анализира дали в положение като разглежданото в главното производство става въпрос за пряка или евентуално за непряка дискриминация.

71. Въпросът за релевантния критерий за проверка е от особено значение в много отношения. Както следва от член 2, параграф 2, второ тире от Директива 76/207, понятието за непряка дискриминация се основава на подход, свързан с категория лица, както следва от множественото число „лица“. Освен това проверката за непряка дискриминация се провежда на два етапа: през първия се разглежда въпросът за поставянето в по-неблагоприятно положение, а през втория — въпросът за обосновката, представена евентуално от ответната страна⁵⁵.

72. Обратно на това, пряката дискриминация следва да се анализира напълно различно в съответствие с определеното в член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207. От значение е поставянето в по-неблагоприятно положение дори на едно-единствено лице спрямо друго лице (в настоящия случай в контекста на Директива 76/207 лице от другия пол), като освен сравнение с „реално“ друго лице от настоящето или миналото⁵⁶, и сравнение с „хипотетично“ лице⁵⁷ е

55 — Във всеки отделен случай ответната страна — в настоящия случай работодателят — трябва да представи доводи в подкрепа на тезата си и евентуално доказателства за това (вж. по-специално Решение от 30 март 2000 г. по дело JämO, C-236/98, Rescuil, стр. I-2189, точки 53 и 62, както и Решение от 26 юни 2001 г. по дело Brunnhofer, C-381/99, Rescuil, стр. I-4961, точка 62). На този етап от производството тежестта на доказване, която е свързана с тежестта на посочване на факти и обстоятелства, се носи от ответната страна, като това положение е закрепено в член 4, параграф 1 от Директива 97/80/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола (ОВ L 14, стр. 6; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 32). Съгласно член 4, параграф 2 от Директива 97/80 по-благоприятни правила за доказателствената тежест се прилагат само за ищеца.

56 — Ясно от думите „се третира“, както и „е било третирано“, в член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207.

57 — Ясно от думите „би било третирано“ в член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207.

допустимо⁵⁸. Друга важна разлика с анализа на непряката дискриминация се състои в това, че при пряката дискриминация не се предвижда проверка на евентуалната обосновка, т.е. има само един етап⁵⁹. Това следва ясно от текста на член 2, параграф 2, второ тире от Директива 76/207, който предвижда проверка на обосновката, докато това не е така в член 2, параграф 2, първо тире от тази директива. Следователно при пряка дискриминация въз основа на пола не може да има обосновка, а най-много изключение, доколкото директивата изрично предвижда такова, като например член 2, параграф 6 от Директива 76/207⁶⁰.

б) Пряка дискриминация

73. В постоянната си практика Съдът посочва, че уволнението на работничка на основание⁶¹ нейната бременност представлява пряка дискриминация въз основа на пола⁶², тъй като в съответния период уволнението може да засегне само жени⁶³.

74. По отношение на положение като разглежданото в настоящия случай следва също така да се посочи, че разпоредба за защита срещу уволнение, която е свързана със защита срещу уволнение през периода на бременността, може да засегне само жени и поради това следва да

58 — Вж. също така D. Schiek, посочен по-горе в бележка под линия 35, стр. 874.

59 — Така и A. Epiney/M. Freiermuth Abt, посочени по-горе в бележка под линия 19, стр. 31 и сл. В практиката на Съда относно пряката дискриминация въз основа на пола при случаи, които прехождат разглежданата тук версия на член 2, параграф 2 от Директива 76/507, обаче са разглеждани, във всеки случай частично, и доводи за обосноваване, макар и винаги да са били отхвърляни. Примери за това се съдържат в Решение от 4 октомври 2001 г. по дело *Tele Danmark*, C-109/00, Recueil, стр. I-6993, точка 28 и Решение от 27 февруари 2003 г. по дело *Busch*, C-320/01, Recueil, стр. I-2041, точки 41—46. За разлика от непряката дискриминация, при пряката такава не може обосновката да се използва, за да се установи, че констатираното по-неблагоприятно третиране има друго основание, а не е извършено въз основа на пола (в този смисъл E. Szyszczak, „Community law on pregnancy and maternity”, in: D. O’Keefe/T. K. Hervey [eds.], *Sex Equality Law in the European Union*, 1996, p. 51, sq., p. 58).

60 — Член 2, параграф 6 от Директива 76/207 гласи: „Държавите членки могат да предвидят, що се отнася до достъпа до заетост, включително и до съответното обучение, което води до заетост, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с пола, не представлява дискриминация, когато поради естеството на съответните професионални дейности или от контекста, в който те се изпълняват, такава характеристика представлява съществено и определящо изискване, при условие че целта е легитимна и изискването е пропорционално”. За разликата между обосновка и изключение вж. и E. Szyszczak, посочен по-горе в бележка под линия 59, стр. 58.

61 — По отношение на израза „на основание бременността” (респ. „поради бременността”) в съдебната практика по Директива 76/207 следва да се посочи, че забраната за уволнение по член 10, параграф 1 от Директива 92/85 е по-широка и обхваща не само случаи, при които е налице уволнение „на основание” съществуваща бременност (респ. отпуск по майчинство), но обхваща и всяко уволнение „през периода на” („durante” в испанската версия, „during” в английската, „pendant” във френската и „gedurende” в нидерландската) бременността и на отпуска по майчинство, макар и не без изключения, както показва второто („освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение [...]”). Тази разлика между отделните области на закрила на двете посочени директиви се изтъква в съдебната практика в Решение от 4 октомври 2001 г. по дело *Jiménez Melgar* (C-438/99, Recueil, стр. I-6915, точки 36 и 46) и Решение по дело *Tele Danmark* (посочено по-горе в бележка под линия 59, точки 25 и 26) (вж. също D. Schiek, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. ed., Baden-Baden, 2005, p. 216 sq., 64). В това отношение предвидените от държавите членки забрани за уволнение, свързано с бременността, са оформени различно, някои забраняват уволнението само „на основание”, респ. „по причина на” бременността, много е в съзвучие обаче с директивата „през периода на” бременността (вж. D. Coester-Waltjen, посочен по-горе в бележка под линия 49, стр. 148 и сл., както и доклада на комисията за изпълнението на Директива 92/85, посочен по-долу в бележка под линия 69, стр. 15).

62 — Вж. по-специално Решение по дело *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (посочено по-горе в бележка под линия 18, точка 13), Решение по дело *Tele Danmark* (посочено по-горе в бележка под линия 59, точка 25) и Решение по дело *Raouay* (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 29). По този въпрос вж. и E. Szyszczak, посочен по-горе в бележка под линия 59, стр. 52.

63 — Решение по дело *Raouay* (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 29).

се преценява с оглед на критерия за пряка дискриминация.

в) По-неблагоприятно третиране

75. На следващо място следва в съответствие с член 2, параграф 2, първо тире да се зададе въпросът дали лице като ищцата в главното производство се третира по-малко благоприятно в сходно положение въз основа на пола си, отколкото друго лице е, било е, или би било третирано.

76. В досегашната си практика в областта на дискриминацията по време на бременност — която обаче се отнася до първоначалната версия на Директива 76/207, която още не съдържа изрично определение на пряката дискриминация — Съдът не е правил сравнение с положението на лице за съпоставка от мъжки пол⁶⁴, тъй като по същество при бременност не е възможно да се посочи лице от другия пол, което по отношение на това обстоятелство да се намира непосредствено в сходно положение⁶⁵.

64 — Вж. по-специално Решение по дело Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (посочено по-горе в бележка под линия 18), Решение от 8 ноември 1990 г. по дело Dekker (C-177/88, Recueil, стр. I-3941), Решение по дело Tele Danmark (посочено по-горе в бележка под линия 59) и Решение по дело Raquay (посочено по-горе в бележка под линия 16). По същия начин с основание и D. Schiek, посочен по-горе в бележка под линия 35, стр. 874.

65 — Вж. по-специално J. Kokott, „Zur Gleichstellung von Mann und Frau — Deutsches Verfassungsrecht und europäisches Gemeinschaftsrecht“, in: Neue Juristische Wochenschrift 1995, р. 1056, както и D. Schiek, посочено по-горе в бележка под линия 35, стр. 874.

77. Ако обаче изискването за наличие на „сходно положение“ в положение като разглежданото в настоящия случай е свързано само с обстоятелството „уволнение от работодателя и насочен срещу това иск“, а не с обстоятелството „бременност“, тогава сравнението по смисъла на определението в член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207 е напълно възможно.

78. Жена в положението на ищцата в главното производство се третира по-малко благоприятно и дори направо неблагоприятно съгласно разпоредба от националното право в областта на защитата срещу уволнение, която не предоставя на бременна работничка, уволнена през периода на бременността, иначе съществуващата по принцип както за мъжете, така и за жените, възможност за предявяване на иск за обезщетение. Тук не е необходимо всички останали работници да имат посочената възможност, тъй като съгласно член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207 би било достатъчно и едно лице от другия пол за сравнение.

79. Изтъкнатият от ответника в съдебното заседание довод, че не е налице неблагоприятно третиране, тъй като поради липсата на възможност за предявяване на иск за обезщетение остава само възможността за оставане в предприятието, която следва да се предпочете в дългосрочен аспект, не може да бъде споделен, тъй като липсата на възможност за предявяване на иск за обезщетение ограничава в сравнение с останалите лица като цяло полето за действие при вземане на собствените

решения, което по принцип следва да се разглежда като неблагоприятно.

80. Следва да се отбележи, че дори и тогава, когато е предвиден иск за обявяване на недействителност на уволнението, не е изключено доброволно освобождаване на работното място срещу плащане на обезщетение въз основа на споразумение. От друга страна, искът за обезщетение съдържа право, което е защитено от правния ред и може да бъде обект на съдебна защита, а не доброволна отстъпка.

81. По отношение на неблагоприятното третиране освен това следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика процесуалните правила относно съдебните производства, предназначени да гарантират защитата на правата, които страните в процеса черпят от общностното право, не трябва да бъдат по-неблагоприятни от тези, които уреждат подобни вътрешноправни съдебни производства (принцип на равностойност) и не трябва да правят практически невъзможно или изключително трудно упражняването на правата, предоставени от общностния правов ред (принцип на ефективност)⁶⁶.

82. Трябва да се вземат всички необходими мерки, за да се гарантират приложението и ефикасността на общностното право⁶⁷. Както Съдът многократно

е посочвал, при избора на подходящо разрешение за постигане на целта на директивата държавите членки трябва да следят нарушенията на общностното право да бъдат санкционирани при материалноправни и процесуалноправни условия, аналогични на приложимите по отношение на нарушения на националното право от сходно естество и значение⁶⁸.

83. С оглед на горепосоченото считам, че при обстоятелства като тези в главното производство в крайна сметка бременните работнички могат да избират между иск за установяване на недействителност на уволнението (както се изисква по Директива 92/85) и иск за обезщетение (по причини, свързани с равното третиране с оглед на националното право за защита срещу уволнение).

г) Междинно заключение

84. С оглед на гореизложеното на третия преюдициален въпрос следва да се отговори, че при обстоятелства като тези в главното производство член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207 следва да се тълкува в смисъл, че когато по принцип в националното право е предвидена възможност за предявяване на иск за обезщетение при прекратяване на трудо-

66 — Вж. Решение по дело Impect (посочено по-горе в бележка под линия 36, точка 46) с допълнителни препратки относно постоянната съдебна практика.

67 — Решение от 18 октомври 2001 г. по дело Комисия/Ирландия (C-354/99, Recueil, стр. I-7657, точка 46).

68 — Вж. Решение от 21 септември 1989 г. по дело Комисия/Гърция (68/88, Recueil, стр. 2965, точка 24), Решение по дело Комисия/Ирландия (посочено по-горе в бележка под линия 68, точка 46), Решение от 22 април 1997 г. по дело Draehmpaehl (C-180/95, Recueil, стр. I-2195, точка 29) и Решение по дело Raquau (посочено по-горе в бележка под линия 16, точка 52).

вото правоотношение от работодателя, с това правно средство за защита трябва да разполагат и бременните работнички при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя.

Д — По първата част от първия и втория преюдициален въпрос — срок за уведомяване за наличието на бременност

85. С първата част от първия преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали членове 10 и 12 от Директива 92/85 следва да се тълкуват в смисъл, че осемдневен срок за уведомяване на работодателя за съществуваща бременност като предвидения в член L.337-1, параграф 1, втора алинея от люксембургския Кодекс на труда е в съответствие с горепосочените членове от тази директива.

86. С първата част от втория преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи по същество — в случай че отговорът на първата част от първия преюдициален въпрос е утвърдителен — дали такъв осемдневен срок следва да се разглежда като прекалено кратък, за да даде възможност на уволнената през периода на бременността работничка да предяви правата си по съдебен ред.

87. Съгласно определението по член 2, буква а) от Директива 92/85 бременна работничка по смисъла на тази директива

е „тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“. Член 10, точка 1 от Директива 92/85 препраща изрично по отношение на забраната за уволнение към това определение, тъй като в нея се посочва, че държавите членки предприемат необходимите мерки „да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2“.

88. От доклад на Комисията относно изпълнението на Директива 92/85 следва, че в повечето държави членки работничката трябва да уведоми работодателя за това, че е бременна, респ., че наскоро е родила или кърми, като едва след извършване на уведомлението започва да се прилага съответната защита⁶⁹.

89. Идеята, че това уведомяване относно бременността трябва да предхожда фактическото начало на защитата по Директива 92/85 има смисъл с оглед на разпоредбите на директивата, които логически предполагат, че работодателят знае за бременността, за да може да се признае началото на действие на задължението за защита

69 — Доклад на Комисията от 15 март 1999 г. относно изпълнението на Директива 92/85 СОМ(1999) 100 окончателен, в който на стр. 7 се казва следното: „В Обединеното кралство няма общо задължение за уведомяване на работодателя, но последният не трябва да прави никаква оценка на рисковете, докато не е уведомен. Във Финландия, Белгия и Франция също няма общо законово задължение за уведомяване на работодателя, но едва с уведомяването възникват правата и защитата, свързани с майчинството. В Испания важат законите за защита на майчинството за всяка работничка, чийто работодател знае за бременността, дори и когато не е уведомен официално за това. В Ирландия и Португалия работодателят трябва да бъде информиран писмено и може да поиска медицинско свидетелство, потвърждаващо състоянието на работничката. В Люксембург работничката трябва да изпрати с препоръчано писмо на работодателя медицинско свидетелство, което удостоверява, че тя е бременна, респ., че кърми. В Австрия за бременността следва да се уведомят инспекторатът по труда и работодателят, като последният може да поиска медицинско свидетелство“.

и фактически да се вземат мерки за защита, например въпросната работничка да не полага повече нощен труд⁷⁰ или що се отнася до забраната за излагане на действието на определени агенти или условия на работа⁷¹.

90. Съмнявам се обаче дали липсата на уведомяване за бременността без изключение води до положение, при което забраната за уволнение през периода на бременността не поражда действие⁷². Мислима е например ситуация, при която една жена не знае, че е налице бременност към момента на постановяване на уволнението или евентуално в предвиден в националното право по-дълъг срок както в настоящия случай. Опасенията ми се основават по-специално на обстоятелството, че в съответствие със своите съображения Директива 92/85 е пропита от идеята за много широка защита на бременните работници, работничките

родилки и кърмачки, при което защитата на здравето има водеща роля⁷³. Според мен по отношение на забраната за уволнение тази широка закрила може много трудно да се ограничи поради липсата на уведомяване за бременността, най-вече и поне не когато самата бременна работничка не е знаела. Впрочем изглежда, че в настоящия случай националното право, съответно съдебната практика в Люксембург, изхождат от подобна идея, както следва от изложението на люксембургското правителство⁷⁴. Поради липсата на връзка с настоящия случай обаче няма нужда от задълбочаване на тези разсъждения.

91. Следва да се посочи обаче, че определеното в член 2, буква а) от Директива 92/85, на което се позовава член 10 от тази директива във връзка със забраната за уволнение, препраща по отношение на уведомяването на работодателя за бременността към правните разпоредби и/или практиката на отделните държави.

70 — Вж. член 7 от Директива 92/85.

71 — Вж. член 6 от Директива 92/85.

72 — Впрочем, що се отнася до ограничаването на защитата по Директива 92/85 чрез задължението за уведомяване, и Комисията вижда проблем в това в споменатия вече доклад (посочен по-горе в бележка под линия 69, стр. 22). В връзка с това се споменава, че когато дадена работничка е бременна, без това да личи, но не уведоми официално своя работодател за това, тя не попада в персоналният обхват на директивата, макар в действителност работодателят да знае за бременността. Комисията иска да се заеме с разрешаването на този проблем в бъдеще. Освен това позоваването на установената в отделната държава членка практика води не само до различно третиране, но и до положения, при които значително се ограничават предвидената в директивата защита. Споменатото твърде различно третиране изтъкват и A. Epiney/M. Freiertmuth Abt, посочени по-горе в бележка под линия 19, стр. 168 и K. Nebe (посочен по-горе в бележка под линия 17, стр. 141).

73 — Вж. по-специално съображение осем от Директива 92/85 („като има предвид, че бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, трябва да се считат за особено рискова група в много отношения, и че трябва да се предприемат мерки по отношение на тяхната безопасност и здраве“), както и съображение петнадесет (посочено по-горе в точка 11 от настоящото заключение).

74 — Вж. по-горе в точка 37 от настоящото заключение: когато работничка, която действително не е в състояние да упражни правата си, тъй като по-специално самата тя не е забелязала, че е бременна, не е обвързана от предвидените в националното право срокове.

92. Разпоредбата на член L.337-1 от люксембургския Кодекс на труда⁷⁵ предоставя на работничката допълнителен срок за уведомяване на работодателя за съществуваща бременност, но само в случай че известието за прекратяване на трудовото правоотношение е направено преди установяването на бременността от лекар. Този допълнителен срок⁷⁶ е осемдневен, считано от връчването на известието за уволнение, и следователно е по-дълъг в полза на бременната работничка от предвиденото в текста на съответното определение в член 2, буква а) от Директива 92/85.

93. Трябва да се поясни, че обратно на впечатлението, което създава формулировката на първия преюдициален въпрос, възможността за предявяване на иск по съдебен ред съгласно националното право определено не зависи от спазването на разглежданото в настоящия случай задължение за уведомяване. Според мен тази

75 — Вж. по-горе точка 18 от настоящото заключение.

76 — Допълнителен срок с различна продължителност има например и в германския Закон за защита на работещите майки (Закон за защита на майчинството — MuSchG, във версията му, публикувана на 20 юни 2002 г., BGBl. I стр. 2318, последно изменение със Закон от 5 декември 2006 г., BGBl. I 2004 стр. 2748), в австрийския Закон за защита на майчинството (MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, последно изменение в BGBl. I Nr. 53/2007) и френския Кодекс на труда (в него е предвиден петнадесетдневен срок от връчването на известието за уволнение, вж. H. Flichy/L. Gamet, *Licenciement: Procédure - Indemnités — Contentieux*, Paris, 2005, p. 66). По отношение на забраната за уволнение в член 9 от германския MuSchG се посочва: „Уволнението на жена през периода на бременността [...] е недопустимо, когато към момента на уволнението работодателят е знаел [...] за бременността или е бил уведомен за това в срок от две седмици от получаването на известието за уволнение; пропускането на този срок не води до неблагоприятни последици, когато се дължи на причина, за която жената не отговаря, и работодателят е бил уведомен за бременността незабавно след това“. Съгласно член 10, параграф 2 от австрийския MSchG уволнението не поражда действие, когато работодателят е уведомен за бременността в срок от пет работни дни от постановяването, респ. връчването на известието за уволнение. Много широка и несвързана с определен срок за уведомяване изглежда защитата в Полаша (M. Kiedrowski, *Kündigungsschutz im polnischen Arbeitsrecht - ein Strukturvergleich mit dem deutschen Recht*, Hamburg, 2007, p. 273).

формулировка следва да се разбира в смисъл, че със своя въпрос запитващата юрисдикция изрично посочва, че спазването на срока за уведомяване оказва влияние върху приложението на защитата срещу уволнение и следователно непряко оказва влияние върху евентуалното уважаване на иска. При това вероятно става дума не за допустимостта на иска за защита срещу уволнение съгласно националното право, а за основателността му.

94. В крайна сметка според наличната информация относно обстоятелствата по спора и с оглед на текста на определението в член 2, буква а) от Директива 92/85, към което изрично препраща член 10 от Директива 92/85, в случай като разглеждания в главното производство не виждам основание да се критикува продължителността на този допълнителен срок по националното право. Също така, що се отнася и до свързания с правната защита член 12 от Директива 92/85, при обстоятелствата като тези в настоящия случай не виждам нарушение на общностното право.

95. С оглед на горепосоченото на първата част от първия преюдициален въпрос следва да се отговори, че членове 10 и 12 от Директива 92/85 трябва да се тълкуват в смисъл, че те допускат предварително определен осемдневен срок за уведомяване на работодателя за съществуваща бременност при обстоятелства като разглежданите в главното производство.

Е — По втората част от първия и втория преюдициален въпрос — срок за предявяване на иск

96. С втората част от първия преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали членове 10 и 12 от Директива 92/85 следва да се тълкуват в смисъл, че петнадесетдневен срок за предявяване на иск като предвидения в член L.337-1, параграф 1, четвърта алинея от люксембургския Кодекс на труда, чието неспазване води до отхвърляне на иска, е в съответствие с посочените разпоредби от тази директива.

97. На последно място, с втората част от втория преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи — в случай че отговорът на втората част от първия преюдициален въпрос е утвърдителен — дали подобен петнадесетдневен срок за предявяване на иск не следва да се разглежда като прекалено кратък, за да даде възможност на уволнената през периода на бременността работничка да предяви правата си по съдебен ред.

98. Най-напред искам да изтъкна, че в акта за преюдициално запитване запитващата юрисдикция не посочва точно дали според него този срок за предявяване на иск е свързан само с иска за установяване на недействителност на уволнението, който в настоящия случай е приключил с влязлото в сила съдебно решение, или може да има значение и за иска за обезщетение. Тъй като последната възможност не е изключена изцяло, намирам за уместно да се отговори на този въпрос.

1. По общата допустимост на преклузивните срокове за предявяване на права, произтичащи от общностното право

99. Директива 92/85 не съдържа разпоредби по въпроса дали държавите членки могат да предвиждат преклузивни срокове за предявяване на правата на защита срещу уволнение през периода на бременността.

100. Известно е, че по принцип Съдът приема адекватните преклузивни и погасителни срокове — в качеството им на хипотеза на приложение на общия принцип на правна сигурност — за съответстващи на общностното право, доколкото при определянето им са спазени общите принципи на общностното право⁷⁷.

101. Що се отнася до тези общи принципи, подобни срокове трябва да са в съответствие с вече споменатите принципи на равностойност и на ефективност⁷⁸, като по-специално не могат да бъдат по-неблагоприятни от предвидените в националното право за упражняване правото на иск и не трябва да са формулирани така, че да правят практически невъзможно или

77 — Вж. по-специално Решение от 16 декември 1976 г. по дело Rewe-Zentralfinanz и Rewe-Zentral (33/76, Recueil, стр. 1989, точка 5), Решение от 10 юли 1997 г. по дело Palmisani (C-261/95, Recueil, стр. I-4025, точка 28), Решение от 16 май 2000 г. по дело Preston и др. (посочено в бележка под линия 14, точка 33) и Решение от 18 септември 2003 г. по дело Pflücke (C-125/01, Recueil, стр. I-9375, точка 33).

78 — Вж. по-горе точка 81 от настоящото заключение. Също така точно по въпроса за преклузивните срокове вж. Решение по дело Pflücke (посочено по-горе в бележка под линия 77, точка 34).

изключително трудно упражняването на правата, предоставени от общностния правен ред. Същността на тези права не трябва да бъде засегната⁷⁹.

102. Впрочем в съответствие с тази съдебна практика съображение 19 от Директива 2002/73⁸⁰ гласи, че разпоредбите на националното законодателство, свързани със срокове за упражняване правото на иск, са допустими тогава когато те не са по-малко благоприятни от сроковете за предявяване на подобни искове от вътрешно естество и не правят невъзможно упражняването на правата, предоставени от общностното право.

2. Относно факторите, които могат да имат значение при определянето на продължителността на сроковете за предявяване на иск при уволнение

103. Продължителността на сроковете за предявяване на иск при уволнение не се определя еднакво в държавите членки. Според мен много различни фактори трябва да се отчитат при определянето на продължителността на такива срокове. Трябва да се има предвид, че смисълът на сроковете за предявяване на иск е да се осигури правна сигурност в подходяща времева рамка.

79 — Вж. Решение по дело Pflücke (посочено по-горе в бележка под линия 77, точка 34) и Решение по дело Preston и др. (посочено по-горе в бележка под линия 77, точка 34).

80 — Вж. по-горе в точка 8 от настоящото заключение.

104. По-специално, когато правната последица от иск за защита срещу уволнение се състои в разпореждане лицето да остане на работа, съответно във възстановяването или запазването му на работа, следва да се има предвид, че от гледна точка на предприятието, но също и в интерес на лицето, което трябва да запази работата си, установяването на обстоятелството дали трудовото правоотношение действително е прекратено трябва да се направи в подходящ срок⁸¹. Прекалено дълъг срок за предявяване на иск може да е проблематично в подобни случаи, тъй като продължаването на работния процес по правило изисква много бързо установяване на правна сигурност и яснота по отношение на заемането на отделните работни места в дадено предприятие. Ако обаче не става въпрос за продължаване на заетостта, а за прекратяване с плащане на финансово обезщетение, то тогава много дългият срок за предявяване на иск е приемлив.

105. Като допълнителен елемент, свързан с определянето на продължителността на сроковете за предявяване на иск при уволнение, бих искала да посоча въпроса за навременната възможност за получаване на правна консултация. Когато в дадена правна система сроковете за

81 — Всъщност в държави членки, в които правото за защита срещу уволнение е ориентирано към оставане, респ. възстановяване на работа, сроковете за предявяване на иск изглеждат по-скоро кратки. В Полша например се прилага седемдневен срок от връчването на уведомлението за уволнение (вж. J. Zimoch-Tucholka/M. Malinowska-Hyla, „Arbeitsrecht in Polen“, in: M. Henssler/A. Braun, oben Fußnote 50, p. 1039 sq., p. 1081, n. 138), в Германия — тридесетдневен срок от получаването на писменото уведомление за уволнение (член 4 от Закона за защита срещу уволнение, Kündigungsschutzgesetz, BGBl. I p. 1317, относно последното изменение вж. BGBl. I S. 602), а в Латвия — едномесечен срок от получаването на уведомлението за уволнението, респ. от уволнението (V. Kronbergs, „Arbeitsrecht in Lettland“, in: M. Henssler/A. Braun, oben Fußnote 50, p. 717 sq., p. 727, n. 49).

предявяване на иск са дълги няколко седмици, респ. месеца, и само при малко на брой специални изключения се предвиждат много кратки срокове за предявяване на иск, е напълно възможно съответната правна система да не е подготвена да се справя адекватно в кратки срокове и например да е трудно в кратък срок да се получи час за консултация с адвокат, като при това евентуално трябва да остане достатъчно време за изготвяне и подаване на становища⁸². Различно би трябвало да бъде в правните системи, при които например всички иски за защита срещу уволнение се предявяват в кратки преклузивни срокове и работата при тези условия е станала рутинна, включително що се отнася до правните консултации. В последния случай обществото и следователно потенциално засегнатото лице би трябвало в по-голяма степен да са в течение на кратката продължителност на срока, отколкото в правните системи, при които кратките срокове са изключение.

106. Освен това следва да се има предвид не само, че един разумен срок трябва да бъде определен така, че наистина лицето да може да се консултира с адвокат, но и че срокът трябва да бъде така определен, че уволненото лице да има възможност да се информира относно общата ситуация и евентуално относно бъдещи възможности на пазара на труда и разполагайки с това знание да може да прецени какви стъпки да предприеме.

82 — Дори и когато представителството от адвокат в първоинстанционното производство по трудови спорове не е задължително (вж. по-горе бележка под линия 50), то би трябвало да бъде осъществимо, без кратките срокове да пречат за това.

107. Освен това бих искала да спомена обстоятелството, че в случай на уволнение през периода на бременността трябва да се отчете наличието на едно особено положение, както това се посочва и в съображение 15 от Директива 92/85. В частност поради неблагоприятните последици от подобно уволнение върху физическото и психическото състояние на бременните работнички (както и на работничките родилки и кърмачки), тяхното уволнение през разглеждания период е забранено от Директивата. Тази идея, която стои в основата на забраната за уволнение през периода на бременността, трябва да се има предвид като допълнителен фактор и при определянето на сроковете.

3. Петнадесетдневният срок за предявяване на иск съгласно националното право

108. Предвид както вече посочените принципи на ефективна правна защита⁸³, така и принципите на равностойност и ефективност⁸⁴, имам сериозни съмнения дали предвиденият в националното право петнадесетдневен срок за предявяване на

83 — Вж. по-горе точки 58 и сл. от настоящото заключение.

84 — Вж. по-горе точки 81 и 101 от настоящото заключение.

иск при уволнение отговаря на изискванията на общностното право.

109. Срок от петнадесет дни, т.е. от около две седмици, би трябвало сам по себе си да е доста кратък за първоначално ориентиране, правна консултация и евентуално за изготвянето и подаването на иск. Предвид моите съображения, посочени по-горе⁸⁵, към въпроса за рутинността на действие на правната система се прибавя и обстоятелството, че явно люксембургското право за защита срещу уволнение принципно предвижда тримесечен срок за предявяване на иск за защита срещу уволнение, който обаче не е насочен към осъждане за работодателя да запази уволненото лице на работа, а има за цел осъждане на работодателя да плати обезщетение. Не е изключено този стандартен тримесечен срок да води до това, че по всяка вероятност правната система като цяло не може да реагира адекватно на толкова кратък срок като разглеждания в настоящия случай.

110. Освен това трябва да се има предвид, че евентуално — както следва от преписката по делото⁸⁶ — началната дата, реле-

вантна за изчисляването на срока, е не датата на връчването на известието за уволнение, а датата на изпращането му, което съкращава допълнително и без друго вече краткия срок в ущърб на бременната работничка. Следователно времето, с което тя разполага, зависи от времето, необходимо за доставка по пощата, и явно не се ограничава до работните дни. В най-неизгодния случай, например в периоди с голям брой празници като Коледа и Нова година, е възможно положение, при което срокът, с който разполага работничката, да се съкрати до само няколко дни.

111. Бих искала да посоча също така, че според преписката по делото работодателят разполага със значително по-дълъг срок за евентуално обжалване, а именно 40 дни от връчването на решението на първоинстанционния съд⁸⁷. Тъй като този значително по-дълъг срок тече от момента на връчване на решението на първоинстанционния съд, той не се съкращава с времето, необходимо за доставка по пощата, и следователно е изцяло на разположение на работодателя.

85 — Вж. по-горе точка 105 от настоящото заключение.

86 — Вж. точка 39 от настоящото заключение. В съдебното заседание и двете страни в главното производство посочват, че съгласно член L.337-1, параграф 1, четвърта алинея от люксембургския Кодекс на труда (вж. по-горе в точка 18 от настоящото заключение) искът се подава в петнадесетдневен срок „след прекратяването“, докато иначе срокът започва да тече „считано от момента на уведомяване за уволнението“.

87 — Вж. по-горе точка 18 от настоящото заключение.

4. Междинно заключение

112. С оглед на гореизложените съображения на втората част от първия преюдициален въпрос и на втората част от втория преюдициален въпрос следва да се отговори, че прилагането на петнадесетдневен преклузивен срок за предявяване на иск за

защита срещу уволнение при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя през периода на бременността, който срок тече още от изпращането на известието за уволнение, не е в съответствие с членове 10 и 12 от Директива 92/85, когато продължителността на този срок е в нарушение на принципа на ефективна правна защита, както и на принципите на равностойност и ефективност.

VII — Заключение

113. Поради тези причини предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси на Travail du Travail de et à Esch-sur-Alzette, както следва:

- „1) При обстоятелства като тези в главното производство член 2, параграф 2, първо тире от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и на условията на труд, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година, следва да се тълкува в смисъл, че когато по принцип в националното право е предвидена възможност за предявяване на иск за обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя, с това правно средство за защита трябва да разполагат и бременните работнички при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя.
- 2) Членове 10 и 12 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 трябва да се тълкуват в смисъл, че те

допускат предварително определен осемдневен срок за уведомяване на работодателя за съществуваща бременност при обстоятелства като разглежданите в главното производство.

- 3) Прилагането на петнадесетдневен преклузивен срок за предявяване на иск за защита срещу уволнение при прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя през периода на бременността, който срок тече още от изпращането на известието за уволнение, не е в съответствие с членове 10 и 12 от Директива 92/85, когато продължителността на този срок е в нарушение на принципа на ефективна правна защита, както и на принципите на равностойност и ефективност.“