



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
P. MENGOZZI
представено на 26 април 2017 година¹

Дело C-174/16

**Н.
срещу
Land Berlin**

(Преюдициално запитване, отправено от Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин (Германия))

„Преюдициално запитване — Ревизирано рамково споразумение за родителския отпуск — Претияне за придобити права или права в процес на придобиване — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Правна уредба на държава членка, която предвижда двегодишен изпитателен срок за държавен служител на длъжност с ръководна функция със срок за изпитване на общо основание и без възможност за продължаване, дори и в случай на отсъствие поради родителски отпуск — Обосноваване — Нарушение на правото на Съюза — Възстановяване“

1. Допустимо ли е от гледна точка на 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 професиите², както и на Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и за отмяна на Директива 96/34/ЕО³, двегодишният изпитателен срок на държавен служител, новоназначен на длъжност с ръководна функция със срок за изпитване, да не бъде спрял по време на родителския му отпуск. По същество това е смисълът на настоящото преюдициално запитване.

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262.

³ ОВ L 68, 2010 г. стр. 13.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2006/54

2. Съгласно член 14, параграф 1, букви а) и в) от Директива 2006/54:

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

а) условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, включително критериите за подбор и условията за набиране, независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение;

[...]

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

3. Член 15 от Директива 2006/54 гласи, че „[ж]ена в отпуск по майчинство има право, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си“.

4. Член 16 от Директива 2006/54 уточнява, че „[н]астоящата директива не засяга правото на държавите членки да признаят отделни права, свързани с отпуска за бащинство и/или отпуска за осиновяване. Тези държави членки, които са признали такива права, предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от уволнение поради упражняването на тези права и гарантират, че при изтичането на този отпуск те ще имат правото да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност при условия и ред, не по-малко благоприятни за тях, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си“.

Директива 2010/18

5. Ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 18 юни 2009 г. (наричано по-нататък „Ревизираното рамково споразумение“, се съдържа в приложението към Директива 2010/18. Клауза 1, точки 1 и 2 от Ревизираното рамково споразумение е със следния текст:

„1. Настоящото споразумение определя минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители [...]“.

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

6. Клауза 2, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение гласи, че „[н]астоящото споразумение предоставя на мъжете и жените работници индивидуално право на родителски отпуск поради раждане или осиновяване на дете, за да се грижат за това дете, докато то достигне определена възраст, която се определя от държавите членки и/или социалните партньори, но не надхвърля осем години“. Точка 2 от същата клауза уточнява, че „[о]тпускът се предоставя най-малко за срок от четири месеца“.

7. Съгласно клауза 5 от Ревизираното рамково споразумение, посветена на трудовите права и недискриминацията:

„1. В края на родителския отпуск работниците имат право да се върнат на същата работа или, ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, съответстваща на трудовия им договор или на трудовото им правоотношение.

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

[...]

4. За да гарантират, че работниците ще могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение поради подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на родителски отпуск в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика.

[...]“.

Германското право

8. Член 97 от Landesbeamtengesetz (Закон за държавните служители на федералната провинция)⁴ (наричан по-нататък „LBG“) е със следния текст:

„1. Длъжностите, които съответстват на степен, не по-ниска от А 13 [...] се [...] [заемат] първоначално [от] служители на изпитателен срок в администрацията на Берлин [...]. Изпитателният срок е с продължителност две години. Той не може да бъде удължаван.

[...]

4. Служителят или служителката, който/която успешно премине изпитателния срок, се назначава на постоянна длъжност в съответствие с параграф 1. [...] По изключение [...] се допуска уволнение след изтичане на дванадесетмесечен срок, когато в течение на първата година се установи, че служителят или служителката няма да докаже годността си в рамките на изпитателния срок. При съмнения относно успешното преминаване на изпитателния срок служителите и преките ръководители провеждат редовни обсъждания най-малко на всеки три месеца, считано от установяването на обосноващите съмнения. Служител или служителка, който/която след изтичане на изпитателния срок не бъде назначен/а на

⁴ В редакцията му след Dienstrechtsneuordnungsgesetz. (Закон за реформа и модернизация на федералното право в областта на държавната служба) от 22 юни 2011 г.

постоянна длъжност, губи право на съответното възнаграждение за длъжността, на която не е бил/а назначен/а. Служителят или служителката не придобива по-широки права. В едногодишен срок служителят или служителката не може да бъде назначен/а с изпитателен срок на същата длъжност. Когато служителят или служителката не е преминал/а успешно изпитателния срок първия път само поради това, че той или тя не е могъл/могла да изпълнява функциите на ръководната длъжност през продължителен период, висшестоящият ръководител може да разреши прилагане на изключенията по изречение 7.

[...]“.

Спорът в главното производство, преюдициалните въпроси и производството пред Съда

9. Г-жа Н., жалбоподателка в главното производство, е безсрочно назначена като държавен служител в общинската администрацията на Берлин, считано от 2002 г. След конкурсна процедура с акт за назначаване от 20 септември 2011 г. тя е повишена на длъжност с ръководна функция със срок за изпитване (съветник в степен В 2), като дотогава е заемала нисшестояща длъжност с по-малки отговорности и по-ниско възнаграждение (съветник в степен А 16).

10. В периода от 25 юли 2011 г. до 19 януари 2012 г. г-жа Н. ползва отпуск по болест във връзка с бременността си. В периода от 20 януари 2012 г. до 29 май 2012 г. тя ползва законоустановения отпуск по майчинство, а след това отпуск за възстановяване. Считано от 30 май 2012 г., нейният работодател ѝ разрешава родителски отпуск, който е продължаван няколко пъти по молба на жалбоподателката в главното производство, и изтича на 20 февруари 2015 г.

11. Със заповед от 4 септември 2014 г. Landesverwaltungsamt Berlin (Канцелария на администрацията на Федерална провинция Берлин, Германия), в качеството си на служба за управление на човешките ресурси на Land Berlin (Федерална провинция Берлин), уведомява жалбоподателката в главното производство, че не е завършила успешно двегодишния изпитателен срок за длъжността с ръководна функция, на която е била назначена със срок за изпитване. Тъй като изобщо не е заемала тази длъжност, тя е била уведомена, че съгласно член 97, параграф 4 от LBG правоотношението ѝ със срок за изпитване е прекратено на 19 септември 2013 г. Със същата заповед г-жа Н. е уведомена, че ще бъде върната на по-ниската по степен длъжност, която е заемала до повишението си през 2011 г.

12. През втората половина на 2012 г. за длъжността с ръководна функция, за която г-жа Н. е трябвало да премине двегодишен изпитателен срок, е обявен нов конкурс и на нея е назначено друго лице.

13. Г-жа Н. подава жалба по административен ред срещу заповедта от 4 септември 2014 г., като изтъква по-специално, че посочената заповед противоречи на директиви 2006/54 и 2010/18, доколкото съдържа дискриминация срещу жена, която е в родителски отпуск. На 10 ноември 2014 г. Канцеларията на администрацията на Федерална провинция Берлин отхвърля тази жалба. Същата обосновава решението си с обстоятелството, че в областта на държавната служба длъжност с ръководна функция може да бъде заемана безсрочно само ако кандидатът е преминал успешно изпитателен срок, чиято продължителност е установена на две години без възможност за продължаване. В случай на необичайно дълго отсъствие се преценява дали оставащото време за действително изпълнение на функциите е достатъчно, за да се приеме положително решение относно годността на служителя в изпитателен срок. Г-жа Н. обаче не е изпълнявала ръководната длъжност нито ден: ето защо администрацията е можела единствено да приеме, че към 19 септември 2013 г. тя не е преминала успешно изпитателния срок. Това правило се прилага по един и същ начин спрямо мъжете и жените; мъжете имат същите права на родителски отпуск като жените и тяхното отсъствие на това основание има същите

последници от гледна точка на член 97 от LBG. Поради това Канцеларията на администрацията на Федерална провинция Берлин не приема, че има пряка дискриминация по смисъла на Директива 2006/54. Според нея не е налице и непряка дискриминация, тъй като дори да се приеме, че изключването на периода на нетрудоспособност във връзка с бременност при изчисляване на продължителността на изпитателния срок се отнася основно до жените, член 97 от LBG е обоснован от преследваната от него легитимна цел, а именно проверка на годността за изпълняване на длъжността, която се доказва единствено след реално изпълнение на длъжността през сравнително дълъг период. Във връзка с Директива 2010/18 Landesverwaltungsamt Berlin приема, че клауза 5, точка 2, второ изречение от Ревизираното рамково споразумение предвижда, че придобитите или в процес на придобиване права се запазват в края на родителския отпуск „включително всички промени, произтичащи от националното законодателство“, и счита, че промяната в положението на жалбоподателката след изтичане на родителския ѝ отпуск е в резултат от такава промяна вследствие прилагането на член 97 от LBG. Тъй като правоотношението на г-жа Н. като служител в изпитателен срок е прекратено в съответствие със закона, Директива 2010/18 не била нарушена.

14. Г-жа Н. подава впоследствие жалба пред запитващата юрисдикция, която си поставя въпроси относно съвместимостта на член 97 от LBG с директиви 2006/54 и 2010/18. Тя посочва, че висшестоящият орган не е упражнил своята оперативна самостоятелност, за да може г-жа Н. да продължи изпитателния си срок след края на родителския отпуск, но че при всяко едно положение националното законодателство не урежда изчерпателно този въпрос, още повече че длъжността, която а priori е била запазена за жалбоподателката в главното производство, в случай че премине успешно изпитателния срок, е била окончателно заета от друго лице. Дори да се предположи, че правната уредба, която предвижда, че в държавната служба изпитателният срок при повишаване на длъжност с ръководна функция изтича по закон две години след назначаването на служител в изпитателен срок, без възможност за изключение, дори в случаите, когато през този период служителят или служителката ползва родителски отпуск, противоречи на Директива 2006/54 или на Директива 2010/18, трябва да се определят последиците, които националният съд следва да извлече от този извод в случая на г-жа Н., като се има предвид, че нейната длъжност е била заета от друго лице, че равностойни длъжности се освобождават рядко и че когато това се случи, те задължително биват заемани след нова процедура за подбор, която може да продължи няколко месеца.

15. При тези обстоятелства Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин, Германия) решава да спре производството и с акт за преюдициално запитване, постъпил в секретариата на 24 март 2016 г., поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли разпоредбите на Директива [2010/18] и разпоредбите на [Ревизираното] рамково споразумение [...] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която изпитателният срок, през който в рамките на служебно правоотношение с изпитване се извърши назначаване на длъжност с ръководна функция, изтича по силата на закона и не може да бъде продължен дори и в случаите, в които през по-голямата част от този изпитателен срок държавният служител или държавната служителка е бил(а) в родителски отпуск и все още е в такъв отпуск?
- 2) Трябва ли разпоредбите на Директива [2006/54], и по-специално член 14, параграф 1, буква а) или буква в), член 15 или член 16 от нея да се тълкуват в смисъл, че национална правна уредба с посоченото в първия въпрос съдържание представлява основана на пол непряка дискриминация, при положение че от нея са засегнати или потенциално могат да бъдат засегнати много по-голям брой жени, отколкото мъже?
- 3) При утвърдителен отговор на първия или на втория въпрос: съгласно тълкуването на посочените разпоредби на европейското право недопустима ли е същата национална правна уредба и в случаите, в които тя се обосновава посредством целта да се създаде възможност

през изпитателния срок да се установи годността за изпълнение на длъжност с ръководна функция при постоянно назначаване, само в случай че функциите се изпълняват ефективно през продължителен период от време?

- 4) При утвърдителен отговор на третия въпрос: допуска ли тълкуването на европейското право друга правна последица, освен възможността непосредствено след края на родителския отпуск неизтеклата към началото на родителския отпуск част от изпитателния срок да продължи да тече на същата или на подобна длъжност, когато например вече няма свободна такава длъжност или съответна щатна бройка?
 5. Изисква ли тълкуването на европейското право в този случай във връзка със заемането на друга длъжност или на друга длъжност с ръководна функция да не се провежда нов конкурс с участието на други кандидати по реда на разпоредбите на националното право?“.
16. По настоящото дело са представени писмени становища от жалбоподателката в главното производство, Федерална провинция Берлин и Европейската комисия.

Анализ

17. Поставените на Съда преюдициални въпроси целят да се определи, от една страна, дали член 97 от LBG е съвместим с правата, гарантирани от директиви 2006/54 и 2010/18 (от първи до трети въпрос), и от друга страна, какви са последиците от евентуалната му несъвместимост, с други думи, каква форма би трябвало да приеме „възстановяването“, което г-жа Н. евентуално има право да получи (четвърти и пети въпрос).

По преюдициалните въпроси от първи до трети

Относно Директива 2010/18

18. Директива 2010/18 и Ревизираното рамково споразумение, приложено към нея, установяват, при спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика⁵, минимални изисквания относно родителския отпуск, определен като „важно средство за съвместяване на професионалните и семейните задължения и за насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените“⁶. Ревизираното рамково споразумение се прилага спрямо всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение⁷. Правопораждащият факт на родителския отпуск е раждането на дете⁸ и неговата цел е да позволи на родителите да се грижат за това дете⁹. Продължителността му е най-малко четири месеца¹⁰. Клауза 5 от Ревизираното рамково споразумение прогласява правото на работниците да се върнат на същата работа, или ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, „съответстваща на трудовия им договор или на трудовото им правоотношение“¹¹. Освен това правата, които са били придобити или са били в процес на придобиване на датата, на която работникът започва да ползва родителски отпуск, „се запазват като такива до края“ на посочения отпуск¹². Държавите членки са длъжни

5 Вж. клауза 1 от Ревизираното рамково споразумение.

6 Първа алинея от преамбюла на Ревизираното рамково споразумение.

7 Вж. клауза 1, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение.

8 Или осиновяването: вж. клауза 2, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение.

9 Вж. клауза 2, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение.

10 Вж. клауза 2, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение.

11 Клауза 5, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение.

12 Клауза 5, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение.

също така да предприемат адекватни мерки за закрила на работниците срещу по-неблагоприятно третиране поради ползването на родителски отпуск¹³. Накрая привързаността на Европейския съюз към този инструмент, който позволява да бъдат съвместявани семейният и професионалният живот, е такава, че след прогласяването му в член 33, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, на това социално право е признат ранг на основно право¹⁴.

19. Положението на г-жа Н. трябва да бъде разгледано именно с оглед на клауза 5 от Ревизираното рамково споразумение, като се има предвид, че това споразумение се прилага спрямо държавните служители, както Съдът вече е постановил¹⁵.

20. Първо трябва веднага да отхвърля довода на Федерална провинция Берлин, че закрилата, която Ревизираното рамково споразумение предоставя на работника преди и след родителския му отпуск, е гарантирана само по време на задължителната минимална продължителност на посочения отпуск, тоест четири месеца¹⁶. За да се убедим в това, е достатъчно да погледнем практиката на Съда по Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)¹⁷. Така при прочита на решение Meerts¹⁸, в което Съдът се произнася по условията за уволнение на работник по време на родителски отпуск, не се установява нищо, от което да се предполага такова ограничение. Всъщност тогава Съдът е приел, че клаузата от посоченото рамково споразумение за родителския отпуск (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), посветена на условията за връщане на работника след ползване на родителски отпуск, „има за цел да се предотврати изгубването или ограничаването на правата, произтичащи от трудовото правоотношение, които са придобити или са в процес на придобиване и на които работникът може да се позовава към началния момент на родителския отпуск, и да се гарантира, че *в края на този отпуск* той ще се намира по отношение на тези права в същото положение, в което е бил преди посочения отпуск“¹⁹. Съмнение евентуално е можело да продължи да има доколкото по това дело засегнатата държава членка е избрала да установи за родителския отпуск минималната продължителност, предвидена към този момент в Рамковото споразумение. Въпреки това тежестта, с която в точка 37 от решение Meerts²⁰ Съдът постановява, че „рамковото споразумение за родителския отпуск отговаря на основните цели, предвидени в точка 16 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците относно равното третиране на мъжете и жените [...], цели, които са свързани с подобряването на условията на живот и труд, както и с осигуряването на подходяща социална закрила на работниците, в случая на тези, които са подали молба за ползване или фактически ползват родителски отпуск“, според мен вече е аргумент срещу тълкуване, което ограничава гарантираната на тези работници закрила само до минималния период на родителския отпуск. Във всеки случай съмнението отпада окончателно в решения Chatzi и Riežniece²¹. В тези решения става въпрос за максимална продължителност на родителския отпуск, определена съответно на 18 месеца и на 9 месеца. Същата следователно значително надхвърля предвидената в Рамковото споразумение минимална продължителност. В посочените решения Съдът припомня еднозначно, че посоченото споразумение предвижда право на работниците в

13 Вж. клауза 5, точка 4 от Ревизираното рамково споразумение.

14 Вж. решение от 16 септември 2010 г., Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, т. 37 и 63).

15 Вж. по-специално решения от 16 септември 2010 г., Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, т. 27—30) и от 16 юли 2015 г., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, т. 29).

16 Вж. клауза 2, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение.

17 ОВ L 145, 1996 г., стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160.

18 Решение от 22 октомври 2009 г. (C-116/08, EU:C:2009:645).

19 Решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, т. 39). Курсивът е мой.

20 Решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645).

21 Съответно решения от 16 септември 2010 г. (C-149/10, EU:C:2010:534) и от 20 юни 2013 г. (C-7/12, EU:C:2013:410).

края на отпуска да се върнат на същата или на равностойна длъжност²². Ето защо *mutatis mutandis*²³ г-жа Н. може да се позове на предоставената на работниците закрила по клауза 5 от Ревизираното рамково споразумение, макар Федерална република Германия да е приела максимална продължителност на родителския отпуск, която е чувствително по-дълга от предвидения в посоченото споразумение минимум.

21. Второ, трябва да бъде даден отговор на твърденията на ответника в главното производство, който претендира, че е спазил напълно предписанията на Ревизираното рамково споразумение, поради това че, от една страна, след връщането си от родителски отпуск г-жа Н. е възстановена на длъжност, равностойна на нисшестоящата длъжност, която е заемала преди акта за назначаване от 20 септември 2011 г. (по-конкретно съветник в степен А 16), а от друга страна, тя не е можела да се позовава на придобито право или право в процес на придобиване във връзка с длъжността съветник в степен В 2, доколкото никога не е изпълнявала реално тези функции. В това отношение ответникът в главното производство твърди, че обстоятелството, че правоотношението на г-жа Н. като държавен служител в изпитателен срок е прекратено поради изтичането на двегодишния изпитателен срок по време на нейния родителски отпуск, трябва да бъде разглеждано просто като последица от „промяна“ в законодателството, както е предвидено в клауза 5, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение. При всяко едно положение правото на възстановяване трябва непременно да бъде тълкувано като ограничено във времето, тъй като в противен случай работодателите биха били длъжни да оставят длъжностите свободни за неопределено време, което би застрашило доброто функциониране на предприятията, при положение че общо съображение 23 от Ревизираното рамково споразумение предвижда именно „избягване налагането на [...] ограничения, които биха затруднили създаването и развитието на малките и средни предприятия“.

22. Що се отнася до придобитите права или правата в процес на придобиване, Съдът вече е постановил, че както от текста на клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение — който е идентичен с този на настоящата клауза 5, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение — така и от контекста, в който тя се вписва, е видно, че тази разпоредба „има за цел да се предотврати изгубването или ограничаването на правата, произтичащи от трудовото споразумение, които са придобити или са в процес на придобиване и на които работникът може да се позовава към началния момент на родителския отпуск, и да се гарантира, че в края на този отпуск той ще се намира по отношение на тези права *в същото положение*, в което е бил преди посочения отпуск“²⁴. Освен това Съдът подчертава специално обстоятелството, че „[с] оглед на преследваната от [Рамковото споразумение] цел за постигане на равно третиране на мъжете и жените [...], посочената клауза [...] следва да се разбира като изразяваща принцип на общностното социално право, който е от особено значение и поради това не може да се тълкува стеснително“²⁵. Ето защо понятието „права, придобити или в процес на придобиване“ по смисъла на Рамковото споразумение и след това на Ревизираното рамково споразумение „обхваща всички права и предимства, в пари или в натура, произтичащи пряко или косвено от трудовото правоотношение, които работникът може да претендира от работодателя към началната дата на родителския отпуск“²⁶. Така „национално законодателство, което би довело

22 Вж. от решение от 16 септември 2010 г., Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, т. 57), както и решение от 20 юни 2013 г., Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, т. 50 и 51).

23 Във връзка с постановеното от Съда в точка 47 от решение от 16 юни 2016 г., Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447), направената от Съда преценка във връзка с Директива 96/34 и в Рамковото споразумение, съдържащо се в приложението към нея, важи също така и за Директива 2010/18 и Ревизираното рамково споразумение, доколкото последното не установява изменения, какъвто е случаят със закрилата на работниците след връщането им от родителски отпуск (за сравнение, вж. от една страна, клауза 2, точки 5 и 6 от Рамковото споразумение, и от друга страна, клауза 5, точки 1 и 2 от Ревизираното рамково споразумение).

24 Решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, т. 39 и цитираната съдебна практика). Курсивът е мой. Вж. още решение от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, т. 51).

25 Решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, т. 42 и цитираната съдебна практика). По-късно това важно значение е потвърдено в Хартата на основните права на Европейския съюз: вж. точка 18 от настоящото заключение.

26 Решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, т. 43). Вж. още решение от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, т. 53).

до ограничаване на правата, произтичащи от трудовото правоотношение в случай на родителски отпуск, би могло да възпре работника да ползва такъв отпуск [...]. Това би било в пряко противоречие с целите на рамковото споразумение за родителския отпуск, сред които е постигането на по-добро съвместяване на семейния и професионалния живот“²⁷.

23. Припомням, че съгласно преписката г-жа Н. е повишена на длъжност с ръководна функция със срок за изпитване на 20 септември 2011 г., когато е била в отпуск по болест във връзка с бременността си. Родителският ѝ отпуск, разрешен от нейния работодател, започва чак на 30 май 2012 г. Следователно двегодишният изпитателен срок е започнал теоретично да тече повече от осем месеца преди това²⁸. Със сигурност към тази дата — тоест към датата на началото на родителския отпуск — тя не е изпълнявала функциите си на служител в изпитателен срок, но е можела надлежно да поиска да направи това по силата на акта за назначаване от 20 септември 2011 г. Следва да бъде подчертана също така известната прибързаност от страна на работодателя на г-жа Н., който е обявил нова процедура за подбор за заемане на тази длъжност още от втората половина на 2012 г.

24. Следователно г-жа Н. е била назначена по време, когато не само е била бременна, но и вече е отсъствала. Нейната молба за родителски отпуск и последващите удължавания са били уважени от работодателя в контекста на правна уредба, която определя максималната продължителност на родителския отпуск на три години. Тези последователни удължавания не могат да бъдат претекст г-жа Н. да бъде упреквана по какъвто и да е начин за продължителността на отсъствието си по три причини. Първо, макар в крайна сметка да е ползвала родителски отпуск почти в пълния размер, определен в националната правна уредба (от 30 май 2012 г. до 20 февруари 2015 г.), при всяко едно положение нейният работодател я счита за неуспешно преминала изпитателния срок още от 19 септември 2013 г. (или след малко повече от петнадесет месеца родителски отпуск). Второ, при определяне на максималната продължителност на родителския отпуск държавите членки упражняват широка свобода на преценка при спазване на минималната продължителност, предвидена в Ревизираното рамково споразумение, и следва да се предположи, че когато правят това, те са търсили баланс между интересите на работниците и на работодателите. Ето защо както от правна, така и от логическа гледна точка е неприемливо да се счита, че това, което е предоставено на работниците от една страна — тоест правото на родителски отпуск с определена продължителност — може да им бъде отнето от друга страна, като бъдат упреknати заради организационно неприемливото за работодателя им тяхно отсъствие и/или като бъдат принудени да се върнат на работа. Трето, разбирам, че това отсъствие, за което със сигурност може да бъде предвидена само максималната продължителност, може да създаде затруднения за работодателя. Въпреки това самото рамково споразумение предвижда, че тези затруднения могат да бъдат съобщени на работника. Ако доброто разбиране на отношенията между работници и работодатели не е достатъчно само по себе си, за да се убедим в това, припомням, че клауза 6, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение препоръчва, че за „улесняване завръщането на работа след родителски отпуск работниците и работодателите се насърчават да поддържат контакт по време на отпуска“. От преписката не се установява работодателят на г-жа Н. да я е уведомил например за някакви затруднения да запази длъжността, на която е трябвало да бъде назначена като служител в изпитателен срок, докато тя се върне. Освен това той я уведомява едва на 4 септември 2014 г., че нейният изпитателен срок е изтекъл на 19 септември 2013 г., но в същото време вече е бил предприел действия да я замести едва няколко месеца след началото на родителския ѝ отпуск. По този начин Федерална провинция Берлин е лишила жалбоподателката в главното производство от възможността да организира по-ранното си

27 Решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, т. 47).

28 Предвид обстоятелството, че ответникът в главното производство е уведомил г-жа Н., че нейното правоотношение като служител в изпитателен срок е прекратено на 19 септември 2013 г., трябва да подчертаем, че двегодишният изпитателен срок не е бил „спиран“ нито по време на отпуска по болест във връзка с бременността, нито по време на отпуска за майчинство, което би могло да се окаже проблем от гледна точка на особената закрила, която правото на Съюза предоставя на бременните жени, родилките и кърмачките. Но това не е предмет на отправените до Съда преюдициални въпроси.

върщане на работа, като не я е уведомила за последиците от нейното отсъствие и като е организираща незабавно процедура за подбор, за да я замести. Следователно Федерална провинция Берлин е нарушила посочения по-горе принцип на добро сътрудничество между работодателя и неговия работник в родителски отпуск.

25. Накрая е уместно да припомним два взаимозависими елемента. Най-напред в особения контекст на държавната служба обстоятелството, че г-жа Н. е била назначена след проведена процедура за подбор като служител в изпитателен срок на длъжност съветник в степен В 2, може да бъде приравнено на повишение в по-горна степен, по-специално поради това че тя не сменя работодателя си²⁹. На следващо място достъпът до тази длъжност, която води до по-големи отговорности, естествено е придружен от увеличение на възнаграждението.

26. Така от тези съображения следва, че към началото на родителския си отпуск г-жа Н. не е придобила право да заеме длъжността, на която е била назначена на 20 септември 2011 г. По тази причина съм склонен да считам, че клауза 5, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение не е подходящото правно основание, за да бъде даден отговор на първия преюдициален въпрос. Не толкова правото да заеме отново длъжността, която в действителност г-жа Н. никога не е заемала, а именно елементите, които характеризират нейното служебно правоотношение към момента на излизането ѝ в отпуск, трябва да бъдат защитени по силата на клауза 5, точка 2 от посоченото споразумение. Така съгласно изискванията на съдебната практика, за да бъде поставена в същото положение както преди родителския отпуск, при завръщането си тя е трябвало да получи отново възможност да докаже годността си да заеме длъжността, на която е била повишена временно за периода на изпитателния срок, който предшества окончателното назначаване.

27. Освен това следва да се отбележи, че няма нито един аргумент, още по-малко изведен от текста на разпоредба³⁰, който да подкрепя тезата на Федерална провинция Берлин, тъй като в Ревизираното рамково споразумение по никакъв начин не е уточнено, че правото на връщане на работа или закрилата на придобитите права или на правата в процес на придобиване са ограничени във времето и не обхващат цялата продължителност на родителския отпуск. Съдебната практика, съгласно която клаузата относно връщането от родителски отпуск не може да се тълкува стеснително, е потвърждение за това³¹.

28. Не може да бъде направено сравнение и с положението на работник, назначен за определен срок, тъй като от фактическата обстановка в настоящото преюдициално запитване се установява ясно, че двегодишният изпитателен срок, наложен от член 97 от LBG, трябва по-скоро да се възприеме като своеобразен пробен период в специфичния контекст на повишение в рамките на държавната служба на местно ниво. От друга страна изтичането на двегодишния срок по време на родителския отпуск на г-жа Н. не може да се разглежда и като „промяна, произтичаща от законодателството“ по смисъла на клауза 5, точка 2, второ изречение от Ревизираното рамково споразумение, тъй като няма законодателно изменение, засягащо правата на г-жа Н., по време на отпуска ѝ³².

29 Поради този „вътрешен“ характер на промяната в служебното положение на жалбоподателката в главното производство не анализирам настоящия случай от гледна точка на разпоредбите относно закрилата срещу уволнение, въпреки наличието на известно двусмислие във формулировката на член 97, параграф 4 от LBG.

30 Например клауза 5, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение предвижда, че правата, които са били придобити или са били в процес на придобиване се запазват „до края на родителския отпуск“, а не до края на минималния срок на посочения отпуск, определен в Ревизираното рамково споразумение. Освен това самият Съд не е възприел такова ограничение: вж. решения от 16 септември 2010 г., Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, т. 57), и от 20 юни 2013 г., Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, т. 32).

31 Вж. бележка под линия 25 от настоящото заключение.

32 Доколкото член 97 от LBG не е бил приет по време на родителския отпуск на г-жа Н.

29. Ето защо обстоятелството, че по силата на член 97 от LBG служителят, преминал успешно процедура за подбор, която му позволява да бъде назначен на длъжност с ръководна функция, е длъжен да завърши двегодишен изпитателен срок, преди да бъде действително назначен, без този срок да може да бъде спиран по време на родителския му отпуск или началото му да бъде отложено за след края на този отпуск, има за последица да подтикне работника да не се възползва от правото си на такъв отпуск³³, и следователно разубеждава този работник да поиска посочения отпуск, като пряко противоречи на целта на Ревизираното рамково споразумение, тъй като принуждава служителите в изпитателен срок да избират между професионалния си живот, в случая издигането в кариерата, и семейния си живот, въпреки че Ревизираното рамково споразумение насърчава улесняването на съвместяването на тези два законни интереса, които понякога се разминават. Пред този избор се изправят основно жените³⁴, следователно разглежданото в главното производство законодателство е пречка по-специално за тяхното издигане в кариерата и за достъпа им до отговорни длъжности, като по този начин способства за запазването на „стъкления таван“.

30. Ревизираното рамково споразумение не дава никаква възможност да бъде оправдан този разубеждаващ ефект. Следователно клауза 5, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение трябва да бъде тълкувана в смисъл, че не допуска национално законодателство, което предвижда, че служител в изпитателен срок, успешно преминал процедура за подбор, позволяваща му да бъде назначен на длъжност с ръководна функция, е длъжен да завърши двегодишен изпитателен срок преди окончателното си назначаване, без каквато и да било възможност този срок да бъде спиран по време на родителския му отпуск и без да е възможно началото на този срок да бъде отложено непосредствено след края на този отпуск.

Относно Директива 2006/54

31. От самото начало трябва да подчертая, че Директива 2006/54 се прилага спрямо държавните служители³⁵. Член 14, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54 забранява всякаква пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, включително в публичния сектор, по отношение на „условията за достъп до заетост [...], включително критериите за подбор и условията за набиране, независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение“. Описах положението на г-жа Н. като попадащо именно в специфичния контекст на професионално повишение в рамките на германската държавна служба на местно ниво. Ето защо ще съсредоточа анализа си върху посочения член 14, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54³⁶.

32. По смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54 непряка дискриминация е налице „когато привидно неутрална разпоредаба [...] би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредаба [...] е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и

33 Вж. по аналогия решение от 13 февруари 2014 г., TSN и YTN (C-512/11 и C-513/11, EU:C:2014:73, т. 49 и 51).

34 Според практиката на Съда националните юрисдикции са тези, които трябва да проверят това (вж. решение от 20 юни 2013 г., Rießniece (C-7/12, EU:C:2013:410, т. 40 и цитираната съдебна практика). На стр. 26 от акта за преюдициално запитване запитващата юрисдикция потвърждава, че тя „приема, че и във федерална провинция Берлин *много по-голям* брой жени, отколкото мъже, ползват родителски отпуск“ (курсивът е мой). По-късно ще се върна на този въпрос при анализа на Директива 2006/54.

35 Вж. решение от 16 юли 2015 г., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, т. 12).

36 Настоящото преюдициално запитване не би могло да се разглежда във връзка с членове 15 и 16 от Директива 2006/54. Всъщност член 15 от тази директива е специална разпоредаба, която има за цел да защити жена в отпуск по майчинство при завръщането ѝ на работа „след изтичане на отпуска“. От своя страна член 16 от Директива 2006/54 цели да защити специфичното положение на родители, които ползват отпуск за бащинство и за осиновяване. Затрудненията, които г-жа Н. е срещнала при завръщането си, не са в пряка връзка с отпуска ѝ по майчинство, а обратно, свързани са с родителския ѝ отпуск, който е специален вид отпуск, различен от отпуските, посочени в членове 15 и 16 от Директива 2006/54 (относно особеностите на отпуска по майчинство в сравнение с родителския отпуск вж., наред с много други, решения от 19 септември 2013 г., Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, т. 48–50) и от 16 юни 2016 г., Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, т. 43 и 44). Относно моите съмнения дали г-жа Н. е била защитена в достатъчна степен по време на отпуска си по майчинство вж. бележка под линия 28 от настоящото заключение.

необходими³⁷. Макар да не е трудно да се установи неутралността на формулировката на член 97 от LBG, който *prima facie* изглежда се прилага по един и същ начин към служителите в изпитателен срок мъже и към служителите в изпитателен срок жени, въпросът дали той поставя в по-неблагоприятно положение жените е по-спорен. При всяко едно положение тази преценка трябва да бъде направена от запитващата юрисдикция, която следва да провери дали в съответната държава членка родителски отпуск са ползвали много повече жени, отколкото мъже, така че да е по-вероятно първите да бъдат засегнати от прилагането на разглежданата в главното производство разпоредба. Запитващата юрисдикция изрично приема, че „във Федерална провинция Берлин много по-голям брой жени, отколкото мъже, ползват отпуск за отглеждане на дете“³⁸. Същата обаче не може да обоснове твърденията си със статистика, въз основа на която да бъдат сравнени данните за различните категории лица, за които се прилага член 97 от LBG, поради обстоятелството че свободните длъжности с ръководна функция във Федерална провинция Берлин не са много, и съответно броят на служителите в изпитателен срок е сравнително малък. Броят на служителите в изпитателен срок, които ползват родителски отпуск, е още по-малък, по-специално поради обстоятелството че служителите или служителките достигат до длъжности с ръководна функция в по-напреднала възраст.

33. Въпреки това липсата на налични статистически данни, които да позволят да се види сравнението между служителите в изпитателен срок мъже и служителите в изпитателен срок жени, не е достатъчна, за да бъде отхвърлено изобщо наличието на непряка дискриминация. Всъщност доколкото е установено, че във федерална провинция Берлин родителски отпуск ползват значително по-голям брой жени, отколкото мъже, може да бъде допусната възможността това съотношение да се запази и при служителите в изпитателен срок на длъжности с ръководна функция. Ето защо може да се счита, че условията, при които протича изпитателният срок, поставят служителите в изпитателен срок, които ползват родителски отпуск със значителна продължителност — и които по-често са жени — в по-неблагоприятно положение в сравнение със служителите в изпитателен срок, които не ползват такъв отпуск — които са основно мъже³⁹ — и в крайна сметка са пречка пред окончателното назначаване на първите на длъжности с ръководна функция.

34. Ето защо, ако предположим, че такава разлика в третирането бъде доказана, остава да проверим дали член 97 от LBG е обективно обоснован от легитимна цел и дали средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими, както изисква Директива 2006/54. В това отношение запитващата юрисдикция припомня, че *ratio legis* на тази разпоредба е да позволи на администрацията да се увери в компетентността на служителя в изпитателен срок, като поиска от него действително да изпълнява функциите си по време на двегодишен пробен период, който не може да бъде отлаган или удължаван. Струва ми се трудно оспоримо, че така преследваната цел, която гарантира, че работодателят от публичния сектор ще може наистина да се увери в компетентността на своя служител, а *fortiori* когато става въпрос за отговорни длъжности на високо ниво, е легитимна.

35. Друг е въпросът дали предвидените за постигане на тази цел средства са подходящи и необходими. На пръв поглед общият и абсолютен характер на член 97 от LBG създава проблеми. Изпитателният срок не може в никакъв случай да бъде продължен и периодите на отсъствие, макар да са законосъобразни, се вземат предвид като периоди, през които

37 Вж. също решения от 20 юни 2013 г., *Riežniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, т. 39 и цитираната съдебна практика); от 18 март 2014 г., *D.* (C-167/12, EU:C:2014:169, т. 48 и цитираната съдебна практика), както и от 18 март 2014 г., *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, т. 53 и цитираната съдебна практика).

38 Вж. страница 26 от преюдициалното запитване. Федерална провинция Берлин оспорва тази констатация, като представя статистика (вж. стр. 16 от писменото становище на Федерална провинция Берлин). От представената таблица се установява, че през годината, в която започва родителският отпуск на г-жа Н. (2012 г.), 34,1% от децата във федерална провинция Берлин имат бащи, които са получили обезщетение за ползване на родителски отпуск. Въпреки това тази таблица не казва нищо за съотношението на майките, които ползват такъв отпуск, нито за сравнителната продължителност на посочения отпуск, според това дали е ползван от майката или от бащата.

39 Вж. по аналогия решение от 20 юни 2013 г., *Riežniece* (C-7/12, EU:C:2013:410, т. 41).

служителят или служителката в изпитателен срок не са изпълнявали надлежно длъжността си. Още по-лошо, на такъв служител бива налаган ограничителен срок, по принцип с продължителност една година, през който той няма право да участва в нови процедури за подбор. Макар да е разбираемо, че може да се налага да бъде проверен/а служителят или служителката в изпитателен срок, имам известни затруднения да разбера причините, поради които тази проверка трябва да бъде с твърдо определен двегодишен срок, без германското законодателство да дава и най-малка възможност за гъвкавост по отношение на възможността за отлагане на срока за изпитване, по-специално в случаите на ползване на родителски отпуск. Освен това отсъствието на служителя в изпитателен срок поради ползването на родителски отпуск по време на срока за изпитване ще бъде санкционирано двойно, тъй като не само ще попречи на окончателното му назначаване, но и ще забрани на този служител да участва в нова процедура за подбор за срок от една година. Федерална провинция Берлин изтъква причини, свързани с доброто функциониране на службата. Това обаче са само общи твърдения. От преписката не се установява, че незаемането на длъжността на г-жа Н. би довело до сериозни затруднения за службата. Освен това не изглежда работодателят на г-жа Н. да е проверил дали е било възможно тази длъжност да бъде заета временно от друго лице. Обстоятелството, че по отношение на длъжностите с ръководна функция в държавната служба може да бъде разрешено по изключение удължаване на изпитателния срок, по-специално когато поради родителски отпуск служителят или служителката в изпитателен срок не са могли да завършат целия изискван изпитателен срок⁴⁰, отслабва сериозно аргумента за добро функциониране на службата. Проверката за годността на служителя в изпитателен срок, каквато цел преследва член 97 от LBG, може да бъде извършена след завръщането на служителката в изпитателен срок от родителски отпуск, така че в крайна сметка по-неблагоприятното третиране на служителите в изпитателен срок, които ползват родителски отпуск — за които може да се предположи, че са предимно жени — не е необходимо за постигане на посочената цел. При това, без да се отчита, че отрицателните последици, свързани с отсъствието поради ползване на родителски отпуск, значително надхвърлят необходимото за постигане на преследваната цел.

36. По всички гореизложени съображения, при условие че запитващата юрисдикция установи, че разглежданото в главното производство законодателство може да засегне много по-голям брой жени, член 14, параграф 1, буква а) от Директива 2006/54 във връзка с член 2, параграф 1, буква б) от посочената директива трябва да бъде тълкуван в смисъл, че не допуска законодателство, което предвижда, че служителят в изпитателен срок, преминал успешно процедура за подбор, която му позволява да бъде назначен на длъжност с ръководна функция, е длъжен да завърши двегодишен изпитателен срок, преди да бъде окончателно назначен на тази длъжност, като този срок не може в никакъв случай да бъде спрял по време на родителския му отпуск и началото на посочения срок не може да бъде отложено непосредствено след края на този отпуск.

По четвъртия и петия преюдициален въпрос

37. В рамките на четвъртия и петия въпрос запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да ѝ посочи какви са последиците от нарушението на правото на Съюза спрямо жалбоподателката в главното производство и какво възстановяване трябва да ѝ бъде предложено. Запитващата юрисдикция по-специално набляга на обстоятелството, че „реинтеграцията“ на г-жа Н. на длъжността с ръководна функция, която е следвало да заеме като служител в изпитателен срок, може да е невъзможно, тъй като на тази длъжност е назначено друго лице и тъй като понастоящем няма равностойна свободна длъжност или възможност в бюджета за откриване на нов щат. Освен това доколкото националното право

⁴⁰ Според изложението на запитващата юрисдикция.

изисква всяко лице да премине процедура за подбор, преди да бъде назначено като държавен служител на местно ниво, дори да се открие длъжност, равностойна на тази, на която тя е била назначена преди родителския отпуск, по принцип тя би следвало да премине такава процедура, без гаранция, че *in fine* ще бъде избрана.

38. От преюдициалното запитване се установява, че макар г-жа Н. да е поискала да бъде възстановено правоотношението ѝ като служител в изпитателен срок на длъжност с ръководна функция, равностойна на тази, на която е била назначена преди началото на родителския си отпуск, запитващата юрисдикция изключва възможността член 97 от LBG да бъде тълкуван в съответствие както с Директива 2006/54, така и с Директива 2010/18. В такъв случай запитващата юрисдикция има задължението да приложи правото на Съюза в неговата цялост и да защити правата, които то дава на частноправните субекти, като остави без приложение националната разпоредба, която е в противоречие с него⁴¹. Въпреки това *Verwaltungsgericht Berlin* (Административен съд Берлин) подчертава, че длъжността на г-жа Н. бързо е била дадена на друго лице⁴², и че понастоящем няма свободна длъжност. Ето защо изглежда, че неприлагането на член 97 само по себе си не е достатъчно, за да възстанови правата на г-жа Н. по задоволителен начин.

39. При тези условия следва да се припомни, че произтичащото от дадена директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им по член 4, параграф 3 ДЕС да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, обвързва всички органи на държавите членки, включително в качеството им на работодател от публичния сектор⁴³. Към това общо задължение се прибавят и специалните задължения, предвидени в директиви 2010/18 и 2006/54. Така съображение 14 и член 2 от Директива 2010/18⁴⁴ задължават държавите членки да предвидят „ефективни, пропорционални и възпиращи санкции“ в случай на неспазване на произтичащите от посочената директива задължения. Директива 2006/54 предвижда същото задължение за въвеждане на такива санкции⁴⁵. Това задължение е уточнено в текста на член 18, според който „[д]ържавите 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, така че тази компенсация или възстановяване да действа възпиращо и да бъде пропорционална/о на претърпените вреди“⁴⁶. От друга страна държавите членки имат задължението да предприемат необходимите мерки, за да отменят нормативните разпоредби, които противоречат на принципа за равно третиране на мъжете и жените⁴⁷. Тези разпоредби обаче не налагат на държавите членки определени мерки, а им оставят възможност свободно да избират между различните

41 Вж. по аналогия решение от 25 ноември 2010 г., *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, т. 40 и цитираната съдебна практика). Вж. още решение от 6 март 2014 г., *Napoli* (C-595/12, EU:C:2014:128, т. 50). Съдът вече е постановявал, че член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 е безусловна и достатъчно ясна разпоредба, на която частноправните субекти могат да се позовават срещу държавата членка, тъй като тя изключва по общ и недвусмислен начин всяка дискриминация (вж. решение от 6 март 2014 г., *Napoli* (C-595/12, EU:C:2014:128, т. 46—48). Същото важи и за член 14, параграф 1, буква а) от тази директива. По същия начин клауза 5, точки 1 и 2 от Ревизираното рамково споразумение прогласява две ясни задължения, а именно, от една страна, за връщане на същата, равностойна или подобна работа в края на родителския отпуск, и от друга страна, за запазване на правата, които са били придобити или са били в процес на придобиване.

42 Ако предположим, че процедурата, вследствие на която на длъжността с ръководна функция, отредена за г-жа Н., през втората половина на 2012 г. е било назначено друго лице, е законосъобразна, което следва да бъде проверено от запитващата юрисдикция.

43 Вж. решение от 25 ноември 2010 г., *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, т. 39).

44 Директива 96/34 не предвижда изрично задължение за санкциониране на нарушенията на Рамковото споразумение.

45 Вж. съображение 35 и член 25 от Директива 2006/54.

46 Така възстановяването трябва да бъде пълно: вж. решение от 17 декември 2015 г., *Arjona Camacho* (C-407/14, EU:C:2015:831, т. 34).

47 Вж. член 23, буква а) от Директива 2006/54.

разрешения, подходящи за постигане на целите на директивите, в зависимост от различните хипотези, които могат да възникнат⁴⁸. Все пак избраната мярка трябва да може да осигури действителна и ефикасна съдебна защита, трябва да има реално възпиращо действие спрямо работодателя и трябва да е подходяща с оглед на претърпяната вреда⁴⁹.

40. При липса на специално предписани от правото на Съюза начини за възстановяване и предвидени в това право специфични санкции запитващата юрисдикция следва да издири в своя национален правен ред разпоредбите, с които са транспонирани задълженията за санкции и за възстановяване, прогласени в директиви 2006/54 и 2010/18, като се има предвид, припомням, че последните изискват санкцията не само да е ефективна, но и възпираща. В това отношение, макар Съдът да не може да посочи на запитващата юрисдикция конкретна мярка, която според него би изпълнила целите за санкциониране и възстановяване, преследвани и с директиви 2006/54 и 2010/18, все пак трябва да се отбележи, че не би било в съответствие с тези изисквания, ако на г-жа Н. просто бъде разрешено да участва в нова процедура за подбор, тъй като в този случай няма да има нито санкция, нито възстановяване, нито възпиране. Накрая, в случай че Федерална република Германия не е предвидила достатъчно средства, за да възстанови г-жа Н. в правата ѝ, които тя черпи от директиви 2006/54 и 2010/18, тя би могла да заведе пред националните юрисдикции иск за отговорност срещу държавата, заради това че не е изпълнила правилно предписанията на посочените директиви, включително принципа на добро сътрудничество, посочен в точка 24 от настоящото заключение.

Заклучение

41. По гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на въпросите, поставени от *Verwaltungsgericht Berlin* (Административен съд Берлин), по следния начин:

- „1) Клауза 5, точка 2 от Ревизираното рамково споразумение, включено като приложение към Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и за отмяна на Директива 96/34/ЕО трябва да бъде тълкувана в смисъл, че не допуска национално законодателство, което предвижда, че служител в изпитателен срок, успешно преминал процедура за подбор, позволяваща му да бъде назначен на длъжност с ръководна функция, е длъжен да завърши двегодишен изпитателен срок преди окончателното си назначаване, като този срок не може да бъде спиран в никакъв случай по време на родителския му отпуск и началото на този срок не може да бъде отложено непосредствено след края на този отпуск.
- 2) При условие че запитващата юрисдикция установи, че разглежданото в главното производство законодателство може да засегне много по-голям брой жени, член 14, параграф 1, буква а) от 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 във връзка с член 2, параграф 1, буква б) от посочената директива трябва да бъде тълкуван в смисъл, че не допуска законодателство, което предвижда, че служител в изпитателен срок, преминал успешно процедура за подбор, която му позволява да бъде назначен на длъжност с ръководна функция, е длъжен да завърши двегодишен изпитателен срок преди

⁴⁸ Що се отнася до Директива 2006/54, вж. решение от 11 октомври 2007 г., *Raquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, т. 44 и цитираната съдебна практика).

⁴⁹ Също по отношение на Директива 2006/54 вж. решение от 11 октомври 2007 г., *Raquay* (C-460/06, EU:C:2007:601, т. 49).

окончателното си назначаване, като този срок не може да бъде спиран в никакъв случай по време на родителския му отпуск и началото на този срок не може да бъде отложено непосредствено след края на този отпуск.

- 3) За възстановяване на вредите, претърпени от страната, която е жертва на нарушение на директиви 2006/54 и 2010/18, запитващата юрисдикция следва да приложи националните мерки, определени от държавата членка в изпълнение на задълженията ѝ по силата на посочените директиви. Когато прави това, тя трябва да се увери, че тези мерки гарантират ефективна и ефикасна съдебна защита, имат реален възпиращ ефект спрямо работодателя и са подходящи с оглед на претърпените вреди“.