



Сборник съдебна практика

Дело C-174/16

Н.
срещу
Land Berlin

(Преюдициално запитване, отправено от Verwaltungsgericht Berlin)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2010/18/ЕС — Ревизирано рамково споразумение за родителския отпуск — Клауза 5, точки 1 и 2 — Завръщане от родителски отпуск — Право на връщане на същата работа или на равностойна или подобна работа — Запазване на придобити права или права в процес на придобиване — Държавен служител на федерална провинция, повишен като служител на длъжност с ръководна функция със срок за изпитване — Правна уредба на посочената федерална провинция, която предвижда приключване на изпитателния срок, на общо основание и без възможност за продължаване, с изтичането на двегодишен период дори в случай на отсъствие поради родителски отпуск — Несъвместимост — Последици“

Резюме — Решение на Съда (втори състав) от 7 септември 2017 г.

1. *Социална политика — Работници от мъжки и от женски пол — Ревизирано 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) — Директива 2010/18 — Право на връщане на същата работа или на равностойна или подобна работа след завръщане от родителски отпуск — Запазване на придобити права или права в процес на придобиване — Национална правна уредба, която предвижда приключване на изпитателния срок на държавен служител на длъжност с ръководна функция, на общо основание и без възможност за продължаване, с изтичането на двегодишен период дори в случай на отсъствие поради родителски отпуск — Недопустимост — Последица — Неприлагане на посочената национална правна уредба — Проверки, които националната юрисдикция трябва да извърши*
(клауза 5, точки 1 и 2 от приложението към Директива 2010/18 на Съвета)
2. *Социална политика — Работници от мъжки и от женски пол — Ревизирано 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) — Директива 2010/18 — Право на работника да се върне на*

своята длъжност или при невъзможност, на равностойна или подобна работа, и да запази вече придобитите права и тези в процес на придобиване към началния момент на родителския му отпуск, до края на същия — Директен ефект

(клауза 5, точки 1 и 2 от приложението към Директива 2010/18 на Съвета)

1. Клауза 5, точки 1 и 2 от Ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, съдържащо се в приложението 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 се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която обуславя окончателното повишаване на ръководна длъжност в държавната служба от предварителното успешно преминаване на двегодишен изпитателен срок на тази длъжност от страна на подбрания кандидат и по силата на което условие, ако такъв кандидат е бил през по-голямата част от този изпитателен срок в родителски отпуск и все още е в такъв отпуск, посоченият изпитателен срок изтича по силата на закона с изтичането на този период от две години, без да е възможно да бъде продължен, като заинтересованото лице вследствие на това се връща, след завръщането си от родителски отпуск, на по-ниската длъжност — както в служебната йерархия, така и по отношение на възнаграждението — която е заемал преди назначаването му на длъжност с посочения изпитателен срок. Така допуснатите нарушения на тази клауза не могат да бъдат обосновани с целта, преследвана от същия изпитателен срок, която е да се даде възможност за оценка на годността за изпълнение на длъжността с ръководна функция при постоянно назначаване.

Запитващата юрисдикция трябва, като при нужда остави без приложение разглежданата по главното производство национална правна уредба, да провери, както изисква клауза 5, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, съдържащо се в приложението към Директива 2010/18, дали при обстоятелства като тези в делото по главното производство съответната Land в качеството си на работодател е била наистина в обективна невъзможност да позволи на заинтересованата връщане на нейната длъжност след изтичането на нейния родителски отпуск, и при утвърдителен отговор — да гарантира, че ѝ се предоставя равностойна или подобна длъжност, съответстваща на трудовия ѝ договор или на трудовото ѝ правоотношение, без това предоставяне на длъжност да бъде обусловено от предварителното провеждане на нова процедура за подбор. Посочената юрисдикция трябва също така да гарантира възможността на заинтересованата след края на този родителски отпуск да продължи на длъжността си, на която по този начин е възстановена или новоназначена, изпитателен срок при условия, които съответстват на изискванията, произтичащи от клауза 5, точка 2 от това ревизирано рамково споразумение.

Следователно е достатъчно за целите на прилагането на клауза 5, точки 1 и 2 от Ревизираното рамково споразумение към датата, на която г-жа Н. е започнала ползването на своя родителски отпуск, същата да е била вече назначена в качеството на държавен служител на изпитателен срок на въпросната длъжност, след процедура за подбор и повишението ѝ, ползвайки се по този начин и от възнаграждението, съответстващо на по-високата категория заплащане, в която попада тази длъжност. Обратно, обстоятелството, че към момента на назначаване заинтересованата е била в болничен отпуск поради причини, свързани с бременността, не въздейства по никакъв начин върху факта, че тази нова длъжност е станала нейна, считано от този момент, така че следва да се приеме, че когато впоследствие заинтересованата е взела своя родителски отпуск, тя вече е заемала посочената длъжност и се е ползвала от придобити права или права в процес на придобиване, евентуално свързани със същата.

На първо място, що се отнася до правата, предоставени от клауза 5, точка 1 от Ревизираното рамково споразумение на работника в родителски отпуск, а именно да се върне на същата длъжност или, при невъзможност, на равностойна или подобна работа, съответстваща на трудовия договор или трудовото му правоотношение, след изтичането на този отпуск, от акта за преюдициално запитване е видно, че член 97 от LBG, от една страна, има за автоматична последица да изключи възможността държавен служител, намиращ се в положението на жалбоподателката по главното производство, след изтичането на родителския си отпуск да се върне на длъжността с изпитателен срок, която е заемал преди този отпуск. Действително, тъй като заинтересованата е била в родителски отпуск през разрешеното времетраене на изпитателния срок, поради което не е могла да упражнява функциите, присъщи на тази длъжност, не е могла и да докаже своята годност да бъде назначена окончателно на същата, е безспорно, че при завръщането си от отпуск тя не е могла да се върне на посочената длъжност.

От друга страна, посочената национална правна уредба има също така за автоматична последица — както произтича от акта за преюдициално запитване — да изключи възможността на заинтересованата след изтичането на родителския ѝ отпуск да бъде предложена длъжност на държавен служител на изпитателен срок, равностойна или подобна на тази, която е заемала преди този отпуск, при положение че двегодишният период, през който ѝ е било разрешено да работи на изпитателен срок, за да докаже своята годност да заема длъжност с ръководна функция, тогава е бил изтекъл и не е могъл да бъде продължен.

На второ място, що се отнася до клауза 5, точка 2, първо изречение от Ревизираното рамково споразумение, която предвижда запазването на „придобити права или права в процес на придобиване“ като такива, е важно да се припомни, че това понятие 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 (вж. в този смисъл решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 43).

Сред тези права и предимства са тези, произтичащи от разпоредбите, които установяват условията за достъп до по-високо равнище в професионалната йерархия, тъй като същите действително произтичат от трудовото правоотношение (вж. в този смисъл решение от 18 ноември 2004 г., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, т. 31). Такова в конкретния случай е правото на държавен служител, регламентирано в член 97 от LBG, евентуално да получи окончателно повишение на длъжност с ръководна функция, като премине, при изпълнението на трудовото правоотношение в служба на Land Berlin и след предварително проведена процедура за подбор, изпитателен срок с определена продължителност.

(вж. т. 45, 48, 49, 51, 52, 63, 82; т. 1 и 2 от диспозитива)

2. Клауза 5, точка 1 и точка 2, първо изречение от Ревизираното рамково споразумение обаче закрепва общо и недвусмислено правата на работника да се върне на своята длъжност или при невъзможност — на равностойна или подобна длъжност, и да запази правата, които вече са придобити или са в процес на придобиване към датата, на която започва неговият родителски отпуск, към крайната дата на същия. Следователно тези разпоредби с оглед на тяхното съдържание са безусловни и достатъчно точни, за да може правен субект да се позовава на тях и те да бъдат приложени от съда (вж. по аналогия решение от 16 юли 2009 г., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, т. 36).

(вж. т. 69)