



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

8 май 2019 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 96/34/ЕО — Рамково споразумение за родителския отпуск — Клауза 2, точка 6 — Работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време — Уволнение — Обезщетение при уволнение и обезщетение при отпуск за преквалификация — Начини на изчисляване — Член 157 ДФЕС — Равно заплащане на жените и мъжете — Родителски отпуск при непълно работно време, който се ползва основно от жени — Непряка дискриминация — Обективно обосновани фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола — Липса“

По дело C-486/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Cour de cassation (Касационен съд, Франция) с акт от 11 юли 2018 г., постъпил в Съда на 23 юли 2018 г., в рамките на производство по дело

RE

срещу

Praxair CRM SAS,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen и M. Safjan (докладчик), съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за RE, от J. Buk Lament, avocate,
- за Praxair MRC SAS, от J.-J. Gatineau, avocat,
- за френското правителство, от E. de Moustier и R. Coesme, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от A. Szmytkowska и C. Valero, в качеството на представители,

* Език на производството: френски.

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 157 ДФЕС и на клауза 2, точки 4 и 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“) и приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, 1996 г., стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. (ОВ L 10, 1998 г., стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31) (наричана по-нататък „Директива 96/34“).
- 2 Искането е отправено във връзка със спор между RE и Praxair MRC SAS относно начина на изчисляване на обезщетението при уволнение и на обезщетението при отпуск за преквалификация, платени на RE при уволнението ѝ по икономически причини, докато ползва родителски отпуск при непълно работно време.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 96/34 и Рамковото споразумение за родителския отпуск

- 3 Член 4 от 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 (ОВ L 68, 2010 г., стр. 13) отменя Директива 96/34, считано от 8 март 2012 г. Предвид обаче момента на настъпване на фактите по спора в главното производство приложими към разглеждания случай са Директива 96/34 и Рамковото споразумение за родителския отпуск.
- 4 С Директива 96/34 се цели да бъде приложено Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между общите междуотраслови организации, а именно 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).
- 5 Първа алинея от преамбюла на Рамковото споразумение за родителския отпуск гласи:
„Приложеното рамково споразумение [за родителския отпуск] представлява инициатива на UNICE, СЕЕР и ЕКП за установяване на минимални изисквания за родителския отпуск и за отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства, като важно средство за съвместяване на професионалния и семейния живот и за насърчаване на равните възможности и на равното третиране на мъжете и жените“.

- 6 Точки 4—6 от общите съображения на същото рамково споразумение гласят:
- „4. като има предвид, че Хартата на Общността за основните социални права предвижда в то[ч]ка 16, отнасяща се до равното третиране, че следва да се разработят такива мерки, които да позволят на мъжете и жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения;
 5. като има предвид, че Резолюцията на Съвета от 6 декември 1994 г. признава, че една ефективна политика за равенство във възможностите предполага цялостна интегрирана стратегия, която води до по-добра организация на работното време и до по-голяма гъвкавост, както и до по-лесно завръщане към професионалния живот, и отбелязва важната роля на социалните партньори в тази област, както и при предоставянето на възможност на мъжете и на жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения;
 6. като има предвид, че мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот следва да насърчават въвеждането на нови, гъвкави методи за организиране на работата и времето, които да отговарят по-добре на променящите се нужди на обществото и които трябва да взимат предвид нуждите, както на предприятията, така и на работниците“.
- 7 Клауза 1 от споменатото рамково споразумение е озаглавена „Предмет и обхват“ и предвижда:
- „1. Настоящото споразумение съдържа минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители.
 2. Настоящото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава членка“.
- 8 Клауза 2 от същото рамково споразумение е озаглавена „Родителски отпуск“ и гласи:
- „1. Настоящото споразумение предоставя, при условията на клауза 2.2, на работниците мъже и жени, индивидуално право на родителски отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, за да им се даде възможност да се грижат за това дете поне три месеца, докато то достигне до определена възраст, но не повече от 8 години, който отпуск се определя от държавите членки и/или от социалните партньори.
- [...]
4. За да гарантират на работниците, че могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу уволнение поради подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на родителския отпуск, в съответствие с националното законодателство, с колективните трудови договори или с установената практика.
- [...]
6. Права, придобити или в процес на придобиване от работника, към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск. В края на родителския отпуск тези права се запазват, включително и всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори или от установената практика.
- [...]“.

Рамковото споразумение за работа при непълно работно време

- 9 Клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време“) и приложено към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, 1998 г., стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46), гласи:

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

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

Френското право

- 10 Член L. 1233-71 от Кодекса на труда в редакцията, която е в сила към момента на настъпване на фактите в главното производство (наричан по-долу „Кодексът на труда“), гласи:

„В предприятия или учреждения с хиляда и повече заети лица, както и в предприятията по член L. 2331-1 и по член L. 2341-4, в които работят общо не по-малко от хиляда заети лица, работодателят предлага на всяко заето лице, което иска да уволни по икономически причини, отпуск за преквалификация с цел да му позволи да се ползва от дейностите за обучение и от другите услуги на службите за съдействие при търсене на работа.

Продължителността на отпуска за преквалификация не може да надвишава девет месеца.

При необходимост в началото на този отпуск се извършва проверка на уменията с цел да се позволи на заетото лице да очертае перспективите за по-нататъшното си професионално развитие и да определи евентуално необходимите за преквалификацията си курсове на обучение. Те се провеждат през периода по първа алинея.

Работодателят финансира всички посочени дейности“.

- 11 Член L. 1233-72 от Кодекса на труда гласи:

„Отпускът за преквалификация се ползва през срока на предизвестие и не е задължителен за заетото лице.

Когато продължителността на отпуска за преквалификация надвишава срока на предизвестие, последният се удължава до края на отпуска за преквалификация.

Размерът на заплащането за периода след изтичане на срока на предизвестие се равнява на размера на обезщетението при преквалификация по член L. 5123-2. По отношение на това заплащане се прилагат разпоредбите на членове L. 5123-4 и L. 5123-5“.

12 Член L. 1234-9 от Кодекса на труда гласи:

„Заето лице, което работи по трудов договор за неопределено време и което към момента на уволнението му има една година осигурителен стаж без прекъсване при един и същ работодател, има право, освен ако е извършило дисциплинарно нарушение, на обезщетение при уволнение.

Размерът на това обезщетение се изчислява в зависимост от brutното трудово възнаграждение на зетото лице преди прекратяването на трудовия му договор [...]“.

13 Член L. 3123-13 от Кодекса на труда гласи:

„Обезщетението при уволнение и пенсиониране на зетото лице на пълно работно време и на непълно работно време в същото предприятие се изчисляват съразмерно на прослужените периоди на зетост в рамките на някой от тези режими от постъпването му в предприятието“.

14 Член R. 1233-32 от Кодекса на труда се отнася до обезщетението при отпуск за преквалификация и гласи:

„През периода на отпуска при преквалификация, надвишаващ срока на предизвестие, зетото лице получава месечно заплащане от работодателя.

Размерът на това заплащане е най-малко 65 % от неговото средно месечно брутно възнаграждение с удържките по член L. 5422-9 за последните 12 месеца, предхождащи връчването на заповедта за уволнение.

То не може да бъде по-ниско от месечна заплата, равняваща се на 85 % от полученото от минималната работна заплата за страната, предвидена в член L. 3231-2, и броя часове, съответстващ на работното време в предприятието съгласно действащия колективен трудов договор.

То не може да бъде по-ниско и от 85 % от размера на гарантираното възнаграждение, изплащано от работодателя съгласно разпоредбите на член 32 от Закон № 2000-37 от 19 януари 2000 г. за договореното намаляване на работното време.

Всеки месец работодателят връчва на зетото лице фиш, в който са посочени размерът и начинът на изчисляване на заплащането“.

15 Член R. 1234-4 от Кодекса на труда гласи:

„Трудово възнаграждение, което се взема предвид за изчисляване на обезщетението при уволнение съгласно най-благоприятната за зетото лице формула, е:

1° или една дванадесета от възнаграждението за последните дванадесет месеца, предхождащи уволнението,

2° или една трета от възнаграждението за последните три месеца. В този случай всякакви премии или поощрения, изплащани на годишна база или извънредно, които зетото лице е получило през този период, се вземат предвид само до съразмерно припадащата се част“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 16 На 22 ноември 1999 г. RE е наета на работа като търговски помощник в Materials Research Corporation, понастоящем Praxair MRC, на срочен трудов договор и на пълно работно време. С допълнително споразумение от 21 юли 2000 г. договорът ѝ е преобразуван в трудов договор за неопределено време и на пълно работно време, считано от 1 август 2000 г.
- 17 RE ползва първо отпуск по майчинство от 4 февруари до 19 август 2001 г., а след това и отпуск за отглеждане на дете от 6 септември 2001 г. до 6 септември 2003 г. По-късно тя ползва втори отпуск по майчинство от 6 ноември 2007 г. до 6 юни 2008 г., а след това, считано от 1 август 2008 г., и отпуск за отглеждане на дете под формата на намалено с една пета работно време. Последният отпуск е трябвало да приключи на 29 януари 2011 г.
- 18 На 6 декември 2010 г. RE е уволнена при колективни уволнения по икономически причини. Тя приема да ползва отпуск за преквалификация с продължителност от девет месеца.
- 19 След като, считано от 1 януари 2011 г., се отказва от намаленото работно време, на 7 септември 2011 г. RE напуска окончателно Praxair MRC.
- 20 На 30 септември 2011 г. RE обжалва уволнението си пред Conseil de prud'hommes de Toulouse (Съд по трудови спорове Тулуза, Франция), като предявява две искания, а именно за плащане на дължимата към обезщетението ѝ при уволнение сума от 941,15 EUR и за плащане на дължимата към обезщетението ѝ при отпуск за преквалификация сума от 1 423,79 EUR.
- 21 Двете искания на RE са отхвърлени от съда с решение от 12 септември 2013 г.
- 22 С решение от 14 октомври 2016 г. Cour d'appel de Toulouse (Апелативен съд Тулуза, Франция) потвърждава решението на Conseil de prud'hommes de Toulouse (Съд по трудови спорове Тулуза) за отхвърляне на исканията на RE.
- 23 На 14 декември 2016 г. RE подава касационна жалба срещу решението, като твърди, че Cour d'appel de Toulouse (Апелативен съд Тулуза) е нарушил клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск.
- 24 Cour de cassation (Касационен съд, Франция) отбелязва, че съгласно установената от него практика член L. 3123-13 от Кодекса на труда налага при изчисляване на размера на дължимото на RE обезщетение при уволнение да бъдат взети предвид пропорционално периодите на работа на пълно и на непълно работно време. Обезщетението при отпуск за преквалификация на RE пък следвало да се определи в съответствие с член R. 1233-32 от Кодекса на труда въз основа на средното брутно месечно заплащане за дванадесетте месеца, предхождащи уведомлението за уволнението ѝ.
- 25 При все това обаче споменатият съд подчертава, че съгласно решение на Съда от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), в случай на едностранно прекратяване от работодателя, без сериозно основание или без да се спази законовият срок на предизвестие, на трудовия договор с работник, нает на работа за неопределено време и при пълно работно време, когато последният ползва родителски отпуск при непълно работно време, дължимото на този работник обезщетение не може да се определя въз основа на намаленото трудово възнаграждение, което той получава към момента на уволнението. Съдът възприема същото тълкуване и в решение от 27 февруари 2014 г., Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), по отношение на изчисляването на размера на защитно обезщетение.

- 26 Запитващата юрисдикция иска да се установи дали клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск е приложима към разпоредбите, които уреждат начина на изчисляване на платеното в случая след уволнението на работника обезщетение при отпуск за преквалификация.
- 27 Ако Съдът приемел, че размерът на обезщетението при уволнение и размерът на обезщетението при отпуск за преквалификация следва да се изчисляват въз основа на заплащането за работа на пълно работно време, запитващата юрисдикция трябвало — с оглед на обстоятелството, че директивите на Европейския съюз нямат директен ефект при спорове между частноправни субекти — да вземе предвид всички относими разпоредби от националното право и да пристъпи към тълкуване в съответствие с правото на Съюза. Тълкуване на член L. 3123-13 от Кодекса на труда в съответствие с Директива 96/34 и с Рамковото споразумение за родителския отпуск можело обаче да доведе до тълкуване *contra legem* на тази национална разпоредба. Освен това не било сигурно дали член R. 1233-32 от Кодекса на труда можел да се тълкува в съответствие с клауза 2, точки 4 и 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск.
- 28 Запитващата юрисдикция освен това счита, че член 157 ДФЕС е приложим към спор като разглеждания в главното производство само ако въпросните обезщетения попадат в обхвата на понятието „заплащане“ по смисъла на същия член. Тя подчертава, че значително повече жени, отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при непълно работно време и че това води до непряка дискриминация на жените.
- 29 При разглеждането на въпроса за обективните обстоятелства, които биха могли да обосноват една такава дискриминация, следвало да се вземе предвид клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време. Запитващата юрисдикция все пак отбелязва точка 51 от решение от 22 октомври 2009 г., *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645), в която Съдът приема, че работник, който ползва родителски отпуск при непълно работно време, и работник, който полага труд при пълно работно време, не са в различно положение с оглед на трудовия договор, който първоначално са сключили съответно с работодателя си.
- 30 При тези обстоятелства *Cour de cassation* (Касационен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- 1) Трябва ли клауза 2, параграфи 4 и 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск [...] да се тълкува в смисъл, че не допуска прилагането по отношение на заето лице в родителски отпуск при непълно работно време към момента на неговото уволнение на вътрешноправна уредба като член L. 3123-13 от Кодекса на труда, приложим към съответния момент, в съответствие с който „[о]безщетението за уволнение и пенсиониране на заето лице на пълно работно време и на непълно работно време в същото предприятие се изчисляват съразмерно на прослужените периоди на заетост в рамките на някой от тези режими от постъпването му в предприятието“?
 - 2) Трябва ли клауза 2, параграфи 4 и 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск [...] да се тълкува в смисъл, че не допуска прилагането по отношение на заето лице в родителски отпуск при непълно работно време към момента на неговото уволнение на вътрешноправна уредба като член R. 1233-32 от Кодекса на труда, в съответствие с който през периода на отпуска за преквалификация, надвишаващ срока на предизвестие, заетото лице получава месечно заплащане от работодателя, чийто размер е най-малко 65 % от неговото средно месечно брутно възнаграждение с удържките по член L. 5422-9 за последните 12 месеца, предхождащи връчването на заповедта за уволнение?
 - 3) При утвърдителен отговор на единия от предходните два въпроса, трябва ли член 157 [ДФЕС] да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като съдържащата се в член L. 3123-13 от Кодекса на труда, приложим към съответния момент, и в член R. 1233-32 от същия кодекс, ако значително повече жени, отколкото мъже избират да

ползват родителски отпуск при непълно работно време и непряката дискриминация в резултат от това при получаването на обезщетение при уволнение и на обезщетение при отпуск за преквалификация, по-ниски в сравнение с тези на зетите лица, които не са ползвали родителски отпуск при намалено работно време, не е обоснована от обективни обстоятелства, които не са свързани с каквато и да било дискриминация?“.

По първия и втория въпрос

- 31 С първия и втория си въпрос, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 2, точки 4 и 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация — платими при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време — да се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението.

По допустимостта

- 32 Praxair MRC и френското правителство твърдят, че тъй като спорът в главното производство е между две частноправни лица и разглежданата в главното производство национална правна уредба не се поддава на тълкуване, което съответства на правото на Съюза, РЕ не може да се позове на Рамковото споразумение за родителския отпуск, за да възпрепятства прилагането на тази евентуално противоречаща на правото на Съюза уредба. Поради това първият и вторият въпрос не били от значение за разрешаването на спора в главното производство. От това следвало, че тези въпроси били хипотетични, а оттам — и недопустими.
- 33 В това отношение следва да се припомни, че само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, щом поставените въпроси се отнасят до тълкуването на норма от правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 10 декември 2018 г., Wightman и др., C-621/18, EU:C:2018:999, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 34 Оттук следва, че въпросите относно правото на Съюза се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция преюдициално запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на норма от правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 10 декември 2018 г., Wightman и др., C-621/18, EU:C:2018:999, т. 27 и цитираната съдебна практика).
- 35 В това отношение от практиката на Съда следва, че същият е компетентен да се произнася по преюдициални запитвания относно тълкуването на разпоредбите на правото на Съюза, независимо дали те имат непосредствено действие (решение от 27 ноември 2012 г., Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, т. 89 и цитираната съдебна практика).
- 36 Впрочем по отношение на задължението за тълкуване в съответствие с правото на Съюза следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика произтичащото от дадена директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и

задължението им по член 4, параграф 3 ДЕС и по член 288 ДФЕС да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително — в рамките на тяхната компетентност — върху съдебните органи (решение от 4 октомври 2018 г., Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, т. 57 и цитираната съдебна практика).

- 37 За да се изпълни това задължение, принципът за тълкуване в съответствие с правото на Съюза изисква националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид вътрешното право в неговата цялост и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на правото на Съюза и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от него цел (решение от 4 октомври 2018 г., Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, т. 58 и цитираната съдебна практика).
- 38 Принципът на тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза има определени граници. В този смисъл задължението на националния съд да се позове на съдържанието на правото на Съюза, когато тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване *contra legem* на националното право (решение от 4 октомври 2018 г., Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, т. 59 и цитираната съдебна практика).
- 39 В случая, видно от акта за преюдициално запитване и както бе посочено в точка 27 от настоящото решение, запитващата юрисдикция, макар да изразява съмнения в това отношение, не изключва като невъзможно тълкуване на цитираната в първия и във втория ѝ въпрос национална правна уредба в съответствие с правото на Съюза. Именно тази юрисдикция обаче следва да установи дали би могла да тълкува разглежданата в главното производство национална правна уредба в съответствие с правото на Съюза.
- 40 При тези обстоятелства първият и вторият въпрос трябва да се считат за допустими.

По същество

- 41 Най-напред следва да се отбележи, че съгласно първа алинея от преамбюла, точки 4 и 5 от общите съображения и клауза 1, точка 1 Рамковото споразумение за родителския отпуск представлява поемане на задължение от социалните партньори да въведат чрез минимални изисквания мерки, чиято цел е да позволи както на мъжете, така и на жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения (решения от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 35, и от 27 февруари 2014 г., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, т. 30).
- 42 Клауза 1, точка 2 от Рамковото споразумение за родителския отпуск предвижда, че същото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава членка.
- 43 Няма съмнение, че случаят на RE в спора в главното производство е такъв и че тя следователно попада в приложното поле на това рамково споразумение.
- 44 В първия и втория си въпрос запитващата юрисдикция се позовава на клауза 2, точки 4 и 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск. В това отношение клауза 2, точка 4 от споменатото споразумение предвижда, че за да гарантират на работниците, че могат да упражнят правото си на родителски отпуск, държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки за закрила на работниците срещу уволнение „поради

подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на родителския отпуск“, в съответствие с националното законодателство, с колективните трудови договори или с установената практика.

- 45 В случая RE е уволнена при колективно уволнение по икономически причини. От акта за преюдициално запитване не следва тя да е уволнена поради подаване на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителския отпуск.
- 46 При тези обстоятелства на първите два въпроса не следва да се отговаря с оглед на клауза 2, точка 4 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, тъй като релевантна по отношение на тях е само клауза 2, точка 6 от същото споразумение.
- 47 Съгласно последната разпоредба права, придобити или в процес на придобиване от работника към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск, а в края на родителския отпуск тези права се запазват, включително и всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори или от установената практика.
- 48 В това отношение както от текста на клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, така и от контекста, в който тази разпоредба се вписва, е видно, че същата има за цел да 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 (решения от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 39, и от 27 февруари 2014 г., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, т. 43).
- 49 С оглед на преследваната от Рамковото споразумение за родителския отпуск цел за постигане на равно третиране на мъжете и жените, клауза 2, точка 6 от същото следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който е от особено значение и поради това не може да се тълкува стеснително (вж. в този смисъл решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 42).
- 50 От целите на Рамковото споразумение за родителския отпуск следва, че понятието „права, придобити или в процес на придобиване“ по смисъла на споменатата клауза 2, точка 6 обхваща всички права и предимства, в пари или в натура, произтичащи пряко или косвено от трудовото правоотношение, на които работникът може да се позовава спрямо работодателя към началната дата на родителския отпуск (решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 43).
- 51 Сред тези права и предимства са и всички, които се отнасят до условията на труд, като правото на работник, нает на работа при пълно работно време, който ползва родителски отпуск при непълно работно време, да изисква срокът на предизвестие в случай на едностранно прекратяване от работодателя на договор, сключен за неопределено време, да се определя в зависимост от трудовия стаж на работника в предприятието, за да се улесни търсенето на нова работа (решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 44).
- 52 Вярно е, че докато ползва родителски отпуск при непълно работно време, работникът, който е нает на работа в рамките на трудов договор за работа при пълно работно време, не отработва същия брой часове труд като работник, който полага труд при пълно работно време. Това обстоятелство обаче не означава, че всеки от тях е в различно положение по отношение на първоначалния трудов договор, който ги обвързва с работодателя (решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 51).

- 53 Всъщност Съдът вече е постановил, че едностранно прекратяване от работодател на трудово правоотношение с работник, който е нает на работа по трудов договор на пълно работно време и се ползва от родителски отпуск на непълно работно време, трябва да се счита за прекратяване на трудовия договор на пълно работно време (вж. в този смисъл решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 55).
- 54 При тези обстоятелства Съдът постановява, че клауза 2, точки 6 и 7 от Рамковото споразумение за родителския отпуск трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска в случай на едностранно прекратяване от работодателя, без сериозно основание или без да се спази законовият срок на предизвестие, на трудовия договор с работник, нает на работа за неопределено време и при пълно работно време, когато последният ползва родителски отпуск при непълно работно време, дължимото на този работник обезщетение да се определя въз основа на намаленото трудово възнаграждение, което той получава към момента на уволнението (вж. в този смисъл решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 56).
- 55 В случая по отношение, на първо място, на обезщетението при уволнение като разглежданото в главното производство следва да се констатира, че то се плаща на основание на трудово правоотношение между лицето, което получава обезщетението, и бившия му работодател. Предвид това такова обезщетение попада в приложното поле на клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск.
- 56 От съдебната практика, цитирана в точка 54 от настоящото решение, следва, че обезщетение при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който е уволнен, докато ползва родителски отпуск при непълно работно време, трябва бъде определено изцяло въз основа на заплащането, получавано при пълно работно време от този работник.
- 57 Всъщност национално законодателство, което би довело до ограничаване на правата, произтичащи от трудовото правоотношение в случай на родителски отпуск, би могло да възпре работника да ползва такъв отпуск и да подтикне работодателя да уволнява по-скоро тези работници, които ползват родителски 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 (решение от 22 октомври 2009 г., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, т. 47).
- 58 При тези обстоятелства клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск не допуска национална разпоредба като разглежданата в главното производство да предполага взимане предвид на намаленото заплащане на работник в родителски отпуск на непълно работно време към момента, в който е уволнен, тъй като предвижда, че обезщетението при уволнение за работник, който е бил на пълно работно време и на непълно работно време в едно и също предприятие, се изчислява пропорционално на периодите на заетост при всеки от режимите след започването му на работа в предприятието.
- 59 По отношение, на второ място, на обезщетението при отпуск за преквалификация, което разглежданата в главното производство национална правна уредба предвижда, то същото е свързано с отпуска за преквалификация. От акта за преюдициално запитване следва, че в разглежданите предприятия работодателят предлага на всяко зето лице, което иска да уволни по икономически причини, отпуск за преквалификация с цел да му позволи да се ползва от дейностите за обучение и от другите услуги на службите за съдействие при търсене на работа.
- 60 Следва да се провери дали предоставянето на обезщетение при отпуск за преквалификация попада в приложното поле на клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск и, ако това е така, дали същата разпоредба допуска начин на изчисляване на това обезщетение като предвидените в разглежданата в главното производство правна уредба.

- 61 С оглед на цитираната в точка 50 от настоящото решение съдебна практика и на условията, при които се предоставя, обезщетението при отпуск за преквалификация представлява право, което произтича от трудовото правоотношение и на което работникът може да позове пред работодателя си. Тази констатация не се обезсилва от факта, че предоставянето на споменатото обезщетение не е автоматично, а след подаване на искане от страна на уволнения работник до работодателя му, и че се плаща за периода на отпуска за преквалификация, който надхвърля срока на предизвестие.
- 62 При тези обстоятелства клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск е приложима към обезщетение като това при отпуск за преквалификация.
- 63 По отношение на начина на изчисляване на това обезщетение от акта за преюдициално запитване следва, че съгласно разглежданата в главното производство правна уредба при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време, споменатото обезщетение се изчислява, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението.
- 64 Също както обезщетението при уволнение, обезщетение като това при отпуск за преквалификация трябва съгласно клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск да се определя въз основа на заплащането, получавано при пълно работно време от този работник.
- 65 С оглед на изложените съображения на първите два въпроса следва да се отговори, че клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация — платими при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време — да се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението.

По третия въпрос

- 66 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 157 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба като разглежданата в главното производство — която предвижда, че обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация, платими при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време, се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението — ако значително повече жени, отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при непълно работно време и ако възникващата поради това разлика в третирането не може да бъде обяснена с обективно обосновани фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола.
- 67 В самото начало следва да се отбележи, че тъй като член 157 ДФЕС има императивен характер, забраната за дискриминация между мъжете и жените не само се налага по отношение на действията на публичноправните органи, но и се разпростира и по отношение на всички договори, с които се цели колективното уреждане на труда на заетите лица, както и по отношение на договорите между частноправни субекти (вж. в този смисъл решения от 8 април 1976 г., *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, т. 39, и от 18 ноември 2004 г., *Sass*, C-284/02, EU:C:2004:722, т. 25).

- 68 В този смисъл позоваване пред националните юрисдикции на закрепения с посочения член принцип е възможно по-специално в случаите на дискриминация, произтичаща пряко от законодателни разпоредби или от колективни трудови договори, както и в случай на неравно заплащане на жените и мъжете за равен труд, когато е полаган в едно и също частно или публично предприятие или служба (вж. в този смисъл решения от 8 април 1976 г., *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56, т. 40, и от 13 януари 2004 г., *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, т. 45).
- 69 Съгласно член 157, параграф 2 ДФЕС под „заплащане“ се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд.
- 70 От практиката на Съда следва, че понятието „заплащане“ по смисъла на член 157, параграф 2 ДФЕС трябва да се тълкува в широк смисъл. То включва по-специално всички придобивки в пари или в натура, настоящи или бъдещи, при положение че същите са предоставени, включително непряко, от работодателя на работника за неговия труд, независимо дали по силата на трудов договор, законодателни разпоредби, или на доброволни начала. Освен това фактът, че някои плащания са направени след прекратяване на трудовото правоотношение, не изключва възможността те да имат характер на заплащане по смисъла на горепосочените разпоредби (решения от 6 декември 2012 г., *Dittrich* и др., C-124/11, C-125/11 и C-143/11, EU:C:2012:771, т. 35, и от 19 септември 2018 г., *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 33).
- 71 По отношение на обезщетенията, предоставяни от работодателя на работника при уволнение, Съдът вече е установил, че те представляват форма на отложено заплащане, на което работникът има право заради положението си, но което му се плаща при прекратяване на трудовото правоотношение с цел да се улесни приспособяването му към новите обстоятелства, произтичащи от прекратяването (решения от 17 май 1990 г., *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209, т. 13, и от 19 септември 2018 г., *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 35).
- 72 Следва да се отбележи, че в разглеждания тук случай плащания като обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация отговарят на условията, посочени в точки 70 и 71 от настоящото решение. При тези обстоятелства посочените плащания трябва да се определят като заплащане по смисъла на член 157 ДФЕС.
- 73 Относно установяването на дискриминация следва да се напомни, че съгласно постоянната практика на Съда дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения (решения от 13 февруари 1996 г., *Gillespie* и др., C-342/93, EU:C:1996:46, т. 16, и от 14 юли 2016 г., *Ornano*, C-335/15, EU:C:2016:564, т. 39).
- 74 Във връзка с това френското правителство твърди, че положението на работник, който ползва родителски отпуск при непълно работно време, не е сходно с това на работник, който е на пълно работно време, като се позовава на клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съгласно която „[п]ри необходимост се прилага принципът *pro rata temporis*“.
- 75 Посоченото правителство и Praxair MRC се позовават също и на точка 63 от решение от 16 юли 2009 г., *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* (C-537/07, EU:C:2009:462), в което Съдът приема, че принципът на равното третиране на мъжете и жените допуска през периода на родителски отпуск при непълно работно време работник да придобие пенсионни права при трайна инвалидност в зависимост от отработеното работно време и от получената заплата, а не по начина, по който би ги придобил при упражняването на дейност при пълно работно време. Следователно положението на работник в родителски отпуск при непълно работно време не е сходно на това на работник, който е на пълно работно време.

- 76 Следва обаче да се прави разлика между, от една страна, правата, които са специално предвидени за родителски отпуск при непълно работно време, и от друга страна, правата, които не са свързани конкретно с това положение.
- 77 В това отношение, видно от точка 53 от настоящото решение, едностранно прекратяване от работодател на трудово правоотношение с работник, който е на трудов договор на пълно работно време и се ползва от родителски отпуск при непълно работно време, трябва да се счита за прекратяване на трудовия договор на пълно работно време.
- 78 Ето защо, както следва и от точки 51 и 55 от решение от 22 октомври 2009 г., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), за целите на правото на плащания като тези за обезщетение при уволнение и за обезщетение при отпуск за преквалификация положението на работник, който ползва родителски отпуск при непълно работно време, е сходно с положението на работник на пълно работно време. Същата констатация е приложима и в контекста на член 157 ДФЕС.
- 79 Съгласно постоянната практика на Съда закрепеният в член 157 ДФЕС принцип на равно заплащане не допуска не само прилагането на разпоредби, създаващи пряка дискриминация, основана на пола, но и прилагането на разпоредби, които поддържат различно третиране на работещите мъже и жени съгласно критерии, които не се основават на пола, когато различното третиране не може да бъде обяснено с обективно обосновани фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола (вж. в този смисъл решенията от 15 декември 1994 г., Helmig и др., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 и C-78/93, EU:C:1994:415, т. 20, и от 17 юли 2014 г., Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, т. 40).
- 80 По-конкретно от постоянната практика на Съда следва, че непряка дискриминация, основана на пола, е налице, когато прилагането на национална мярка, макар и формулирана неутрално, всъщност поставя в по-неблагоприятно положение много повече работници от единия, отколкото от другия пол. Подобна мярка е съвместима с принципа на равно третиране само при условие че породеното от нея различно третиране между двете категории работници бъде обосновано от обективни фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола (вж. в този смисъл решение от 17 юли 2014 г., Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, т. 41 и цитираната съдебна практика).
- 81 В настоящия случай от прилагането на разглежданата в главното производство национална правна уредба, която е формулирана по неутрален начин, следва, че когато работник, който е на безсрочен трудов договор и на пълно работно време е уволнен в момент, към който ползва родителски отпуск при непълно работно време, този работник е в по-неблагоприятно положение, отколкото работник, който е уволнен, докато е на пълно работно време, тъй като за работника в родителски отпуск при непълно работно време обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от него към момента на уволнението.
- 82 В изложението си по третия въпрос запитващата юрисдикция посочва, че значително повече жени, отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при непълно работно време. В акта за преюдициално запитване се отбелязва, че съгласно представените от *avocat général à la Cour de cassation* (генерален адвокат при Касационния съд) национални статистически данни от март 2016 г. за Франция 96 % от работниците, които ползват родителски отпуск, са жени.
- 83 В такъв случай национална правна уредба като разглежданата в главното производство е съвместима с принципа на равното третиране само при условие че създадената с нея разлика в третирането между жените и мъжете би могла евентуално да бъде обоснована с обективни фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола.

- 84 Видно по-специално от формулировката на третия въпрос, запитващата юрисдикция счита, че тази разлика в третирането не е обоснована от такива обективни фактори.
- 85 По отношение на посочената разлика в третирането френското правителство твърди в писменото си становище наличие на такива обективно обосновани фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола.
- 86 При тези обстоятелства национална правна уредба като разглежданата в главното производство явно не е в съответствие със закрепения в член 157 ДФЕС принцип на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.
- 87 С оглед на изложеното на третия въпрос следва да се отговори, че член 157 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба като разглежданата в главното производство — която предвижда, че обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация, платими при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време, се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението — ако значително повече жени, отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при непълно работно време и ако възникващата поради това разлика в третирането не може да бъде обяснена с обективно обосновани фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола.

По съдебните разноски

- 88 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

- 1) Клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. и приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 септември 1997 г., трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация — платими при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време — да се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението.
- 2) Член 157 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба като разглежданата в главното производство — която предвижда, че обезщетението при уволнение и обезщетението при отпуск за преквалификация, платими при уволнение на работник, който е на трудов договор за неопределено време и на пълно работно време и който към момента на уволнението ползва родителски отпуск при непълно работно време, се определят, макар и само частично, въз основа на намаленото заплащане, получавано от работника към момента на уволнението — ако значително повече жени,

отколкото мъже избират да ползват родителски отпуск при непълно работно време и ако възникващата поради това разлика в третирането не може да бъде обяснена с обективно обосновани фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола.

Подписи