



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

16 юли 2015 година\*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 96/34/ЕО — Рамково споразумение за родителския отпуск — Клауза 2, точка 1 — Индивидуално право на родителски отпуск на основание раждането на дете — Национална правна уредба, която лишава от правото на такъв отпуск държавен служител, чиято съпруга не работи — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта — Член 2, параграф 1, буква а) и член 14, параграф 1, буква в) — Условия на труд — Пряка дискриминация“

По дело C-222/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Συμβούλιο τίς Επικρατείας (Гърция) с акт от 20 март 2014 г., постъпил в Съда на 7 май 2014 г., в рамките на производство по дело

**Konstantinos Maïstrellis**

срещу

**Υπουργός Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων,**

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: L. Bay Larsen, председател на състава, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (докладчик) и A. Prechal, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н Maïstrellis, от самия него, подпомаган от K. Daktylidi, dikigoros,
- за гръцкото правителство, от V. Karageorgos и I. Vakroulos както и от S. Lekkou, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от M. Patakia и Д. Русанов, в качеството на представители,

\* Език на производството: гръцки.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 16 април 2015 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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, 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“), и 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 професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).
- 2 Запитването е подадено в рамките на съдебен спор между г-н Maïstrellis и Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton (министър на правосъдието, прозрачността и правата на човека), във връзка с отказа на последния да предостави на заинтересования родителски отпуск, с мотива че съпругата му е безработна.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

#### Директива 96/34

- 3 Според член 1 от Директива 96/34, която по силата на 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, стр. 13) е отменена, считано от 8 март 2012 г., нейната цел е прилагането на Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. 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), приложено към посочената директива (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“).
- 4 Първа алинея от преамбюла на Рамковото споразумение гласи:

„[...] рамково[то] споразумение представлява инициатива на UNICE, СЕЕР и ЕКП за установяване на минимални изисквания за родителския отпуск, [...] като важно средство за съвместяване на професионалния и семейния живот и за насърчаване на равните възможности и на равното третиране на мъжете и жените“.

5 Точки 4, 7 и 8 от общите положения на Рамковото споразумение гласят следното:

„4. Като има предвид, че Хартата на Общността за основните социални права [на работниците, приета на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г.] предвижда в точка 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;

[...]

7. Като има предвид, че семейната политика трябва да се разглежда в контекста на демографските промени, на последиците от застаряването на населението, на преодоляването на различията между поколенията и на насърчаването на участието на жените на пазара на труда;

8. Като има предвид, че мъжете трябва да бъдат насърчавани да поемат равен дял от семейните задължения, например да бъдат насърчавани да вземат родителския отпуск, чрез такива средства, каквито са програмите за повишаване на информираността“.

6 Клауза 1 от Рамковото споразумение гласи:

„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“.

7 Клауза 2 от Рамковото споразумение предвижда:

„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.

2. С цел да се насърчава равенството във възможностите и равното третиране на мъжете и жените, страните по това споразумение смятат, че предоставянето на правото на родителски отпуск, предвидено в клауза 2.1[,] трябва по принцип да бъде непрехвърляемо.

3. Условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск се определят от закона и/или от колективните трудови договори в държавите членки, като се спазват минималните изисквания на настоящото споразумение. Държавите членки и/или социалните партньори могат, по-специално:

а) да решават дали родителският отпуск да се дава въз основа на пълно или непълно работно време, на части или под формата на система на кредити от време;

б) да поставят като условие за предоставяне на родителския отпуск наличието на определен период, през който лицето е работило на дадено място и/или да има трудов стаж, който не надхвърля една година;

- в) да приспособят условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск към специфичните условия на осиновяването;
- г) установят сроковете за предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато упражнява правото си на родителски отпуск, като се посочват началото и краят на периода на отпуска;
- д) да определят обстоятелствата, при които работодателят, след консултации, в съответствие с националното законодателство, с колективните трудови договори и с установената практика, има право да отлага предоставянето на родителския отпуск по основателни причини, свързани с работата на предприятието (например: когато работата има сезонен характер, когато за периода на предизвестие не може да се намери заместник, когато значителен брой работници са поискали родителски отпуск по едно и също време, когато дадена длъжност е от стратегическо значение). Всеки проблем, който може да възникне във връзка с прилагането на тази клауза, се разрешава в съответствие с националното законодателство, с колективните трудови договори и с установената практика;
- е) в добавка към буква д) да разрешават специфични правила, съобразени с изискванията за функционирането и устройството на малките предприятия“.

Директива 2006/54

8 Съгласно съображения 2, 11 и 22 от Директива 2006/54:

„(2) Равенството между мъжете и жените е основен принцип по силата на член 2 и член 3, параграф 2 [ЕО], както и според практиката на Съда. Тези разпоредби от Договора обявяват равенството между мъжете и жените за „задача“ и „цел“ на Общността и ѝ налагат позитивно задължение да го „насърчава“ във всички свои действия.

[...]

(11) Държавите членки, в сътрудничество със социалните партньори, следва да разгледат въпроса на продължаващите различия в заплащането, основани на пола, и на очевидната полова сегрегация на пазара на труда чрез използване на средства, като гъвкава организация на работното време, която позволява на мъжете и на жените да съчетават семейните и трудови задължения по-успешно. Това би могло също така да включи подходяща уредба на родителския отпуск, който би могъл да бъде ползван от всеки един от родителите [...].

[...]

(22) В съответствие с член 141, параграф 4 [ЕО], с цел гарантиране на практика на пълното равенство между мъжете и жените в трудовия живот, принципът на равното третиране не възпрепятства държавите членки да запазят или приемат мерки, предвиждащи конкретни привилегии с цел облекчаване на по-слабо представения пол да извършва професионална дейност или предотвратяване или компенсиране на неблагоприятното положение в професионалното развитие. С оглед на положението понастоящем и като се има предвид Декларация № 28 към Договора от Амстердам, държавите членки следва на първо място да се стремят към подобряване на положението на жените в трудовия живот“.

9 Член 1 от тази директива гласи:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

[...]

б) условията на труда, включително заплащането;

[...]“.

10 Член 2, параграф 1, буква а) от тази директива съдържа следното определение:

„За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „пряка дискриминация“: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация“.

11 Член 3 от същата директива, озаглавен „Позитивни мерки“, предвижда:

„Държавите членки могат да поддържат или приемат мерки по смисъла на член 141, параграф 4 [ЕО] с цел осигуряване на практика на пълната равнопоставеност между мъжете и жените в трудовия живот“.

12 Член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, озаглавен „Забрана за дискриминация“, гласи:

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

[...]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 [ЕО]“.

13 Член 28, параграф 2 от тази директива, озаглавен „Връзка с Общността и национални разпоредби“, гласи:

„Настоящата директива не засяга разпоредбите на Директива 96/34 [...] и на Директива 92/85/ЕИО [на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3)“.

### *Гръцкото право*

- 14 Член 44, параграфи 20 и 21 от Кодекса относно организацията на юрисдикциите и статута на магистратите, в приложимата му към спора в главното производство редакция (наричан по-нататък „Кодексът относно статута на магистратите“), гласи:

„20. Бременна жена магистрат има право на отпуск преди и след раждането съгласно законодателството, приложимо към държавните служители в гражданската администрация.

21. Майка магистрат може да получи, въз основа на молба, след решение на Υπουργος Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, платен отпуск от девет (9) месеца за отглеждане на дете [...]“.

- 15 Член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба, в приложимата му към спора в главното производство редакция (наричан по-нататък „Кодексът за държавната служба“), гласи следното:

„[...] ако съпругата на държавния служител не работи или не упражнява никаква професия, съпругът няма право на облекченията по параграф 2 [включително платен родителски отпуск], освен ако не се счете, че това е неподходящо за отглеждане на детето поради тежко заболяване или инвалидност, установена от компетентната медицинска комисия от втора степен“.

### **Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос**

- 16 На 7 декември 2010 г. г-н Maïstrellis, магистрат в Гърция, подава пред Υπουργος Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων молба за ползване на платен родителски отпуск за девет месеца за отглеждане на роденото си на 24 октомври 2010 г. дете. В качеството на магистрат г-н Maïstrellis е подчинен на специалните разпоредби за тази професия, а именно Кодекса относно статута на магистратите.
- 17 С решение от 18 януари 2011 г. Υπουργος Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων отхвърля молбата на г-н Maïstrellis, с мотива че съгласно член 44, параграф 21 от този кодекс исканият отпуск се предоставя единствено на майките магистрати.
- 18 Г-н Maïstrellis подава жалба срещу това решение пред Συμβούλιο τής Επικράτειας (Държавен съвет). С решение от 4 юли 2011 г. тази юрисдикция уважава жалбата, като отбелязва, че съобразно нейната практика член 44, параграф 21 от Кодекса относно статута на магистратите, тълкуван в светлината на Директива 96/34, трябва да се прилага не само спрямо майката магистрат, но също и за бащата магистрат. Делото е върнато на администрацията.
- 19 С решение от 26 септември 2011 г. Υπουργος Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων отново отхвърля молбата на г-н Maïstrellis, с мотива че в приложение на член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба, той няма право да ползва отпуска, предвиден в член 44, параграф 21 от Кодекса относно статута на магистратите. Действително, макар бащата магистрат да има по принцип право на родителски отпуск за отглеждане на своето дете, той не би могъл да го ползва, ако съпругата му не работи или не упражнява никаква друга професия. В случая обаче съпругата на г-н Maïstrellis, както и той самият е декларирали, е била безработна.
- 20 На 10 октомври 2011 г. г-н Maïstrellis подава нова жалба срещу това ново решение пред Συμβούλιο τής Επικράτειας. Последният подчертава, че съобразно неговата практика в областите, които не се уреждат по специален начин по отношение на магистратите, разпоредбите на Кодекса за държавната служба, и по-специално член 53, параграф 3, трета алинея от този кодекс, се прилагат спрямо тях субсидиарно въз основа на препращане.

- 21 В това отношение запитващата юрисдикция пита дали тази разпоредба от Кодекса за държавната служба е в съответствие с Директиви 96/34 и 2006/54.
- 22 При тези обстоятелства *Symvoulio tis Epikrateias* решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли разпоредбите на Директиви 96/34/ЕО и 2006/54/ЕО, които се прилагат в конкретния случай, да се тълкуват в смисъл, че не допускат национални разпоредби като спорната разпоредба на член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба, според който, ако съпругата на държавния служител не работи или не упражнява никаква професия, съпругът няма право на родителски отпуск, освен ако не се счете, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето?“.

### **По преюдициалния въпрос**

- 23 Въпросът на запитващата юрисдикция по същество се свежда до това дали разпоредбите на Директиви 96/34 и 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че те не допускат национална правна уредба, според която държавен служител няма право на родителски отпуск, когато съпругата му не работи или не упражнява никаква професия, освен ако не се приеме, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето.

### *Предварителни бележки*

- 24 В случая г-н *Maïstrellis*, в качеството на магистрат, по принцип е подчинен на Кодекса относно статута на магистратите. Запитващата юрисдикция подчертава все пак, че съгласно нейната съдебна практика, когато режимът относно магистратите не е подчинен на специални разпоредби, по силата на препращане субсидиарно се прилагат разпоредбите на Кодекса за държавната служба, и по-специално член 53, параграф 3, трета алинея от този кодекс, който е изрично посочен в текста на поставения въпрос.
- 25 В това отношение г-н *Maïstrellis* поддържа, че *Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaïomaton* се позовава на член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба без условията за прилагане на тази разпоредба спрямо магистратите да са изпълнени.
- 26 Все пак следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическа рамка, която той определя съгласно своите правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност (решения *Melki и Abdeli*, C-188/10 и C-189/10, EU:C:2010:363, т. 27 и *Stanley International Betting и Stanleybet Malta*, C-463/13, EU:C:2015:25, т. 26).
- 27 По-специално, важно е да се отбележи, че Съдът не следва да се произнася по тълкуването на национални разпоредби, тъй като това тълкуване попада в изключителната компетентност на националните юрисдикции. Също така, когато Съдът е сезиран с преюдициално запитване от национална юрисдикция, той трябва да се придържа към тълкуването на посоченото от националната юрисдикция национално право (решение *ČEZ*, C-115/08, EU:C:2009:660, т. 57 и цитираната съдебна практика).
- 28 При тези условия следва да се отговори на така поставения от *Symvoulio tis Epikrateias* преюдициален въпрос.

*По Директива 96/34*

- 29 Като начало следва да се отбележи, че Директива 96/34 и Рамковото споразумение се прилагат за държавните служители (вж. решение *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, т. 27—30).
- 30 Според постоянната практика на Съда обаче, при тълкуването на разпоредба от правото на Съюза е важно да се вземе предвид не само нейното съдържание, но и целите, преследвани от правната уредба, от която тя е част, и техният контекст (вж. решение *Adidas*, C-223/98, EU:C:1999:500, т. 23, *SGAE*, C-306/05, EU:C:2006:764, т. 34 и *Hořtická* и др., C-561/13, EU:C:2014:2287, т. 29).
- 31 Що се отнася Рамковото споразумение, съгласно текста на клауза 2, точка 1 от него то предоставя 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.
- 32 Освен това по силата на клауза 2, точка 2 от Рамковото споразумение, с цел да се насърчава равенството във възможностите и равното третиране на мъжете и жените, правото на родителски отпуск „трябва по принцип да бъде непрехвърляемо“.
- 33 От тези разпоредби следва, че всеки от родителите на детето е титуляр, поотделно, на право на родителски отпуск с минимална продължителност от три месеца (вж. в този смисъл решение Комисия/Люксембург, C-519/03, EU:C:2005:234, т. 33).
- 34 Това право на родителски отпуск за всеки от родителите на детето представлява едно от минималните изисквания, установени в Рамковото споразумение, по смисъла на клауза 1, точка 1 от това споразумение.
- 35 Така клауза 2, точка 3 от Рамковото споразумение гласи, че условията за ползване и подробните правила за прилагане на родителския отпуск се определят от закона и/или от колективните трудови договори в държавите членки, като се спазват минималните изисквания на това споразумение. В същата разпоредба се посочват условията за ползване на родителския отпуск и подробните правила за прилагането му, които държавите членки и/или социалните партньори могат по-специално да приемат.
- 36 Както обаче генералният адвокат отбелязва в точка 42 от заключението си, тези условия и правила не предвиждат в никакъв случай възможност един от родителите да бъде лишен от родителски отпуск, по-специално поради професионалното положение на неговия съпруг.
- 37 Това буквално тълкуване на клаузи 1 и 2 от Рамковото споразумение се подкрепя от целта и контекста на споразумението.
- 38 Клауза 1, точка 1 от Рамковото споразумение всъщност има за цел да улесни съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители — цел, която е закрепена, както напомня точка 4 от общите съображения на това споразумение, в точка 16 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците (решение *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, т. 36).
- 39 С оглед на същата цел правото на родителски отпуск е записано в член 33, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз в рамките на основните социални права, включени в дял IV под заглавие „Солидарност“ (решение *Chatzi*, C-149/10, EU:C:2010:534, т. 37). Тази разпоредба гласи, че за да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки има право по-специално на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете.



- 40 В същия смисъл точки 7 и 8 от общите съображения на Рамковото споразумение гласят, че семейната политика трябва да се разглежда в контекста на „насърчаването на участието на жените на пазара на труда“ и че мъжете трябва да бъдат насърчавани да поемат равен дял от семейните задължения, например да бъдат насърчавани да вземат родителския отпуск.
- 41 Следователно от текста на Рамковото споразумение, от целите и от контекста му едновременно следва, че всеки родител има право на родителски отпуск, което означава, че държавите членки не могат да приемат правна уредба, според която държавният служител няма право на родителски отпуск, когато съпругата му не работи или не упражнява никаква професия.

*По Директива 2006/54*

- 42 В самото начало следва да се отбележи, от една страна, както е припомнено в съображение 2 от Директива 2006/54, че приложеният от тази директива принцип на равно третиране на мъжете и жените има общо действие. От друга страна, съгласно член 14, параграф 1 и практиката на Съда Директивата се прилага за правоотношенията по заетост както в публичния, така и в частния сектор (в този смисъл вж. решение *Napoli*, C-595/12, EU:C:2014:128, т. 39).
- 43 Съгласно съображение 11 от тази директива, с цел да се позволи както на мъжете, така и на жените да съчетават семейните и трудови задължения по-успешно, държавите членки трябва по-специално да приемат „подходяща уредба на родителския отпуск, който би могъл да бъде ползван от всеки един от родителите“.
- 44 Съгласно член 2, параграф 2, буква а) от тази директива „пряка дискриминация“ е налице, когато едно лице се третира по-неблагоприятно поради неговия пол, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сходно положение.
- 45 Предоставянето на родителски отпуск, който позволява на младите родители да прекъснат професионалната си дейност, за да се посветят на семейните си задължения, се отразява на упражняването на професионална дейност от засегнатите държавни служители. Следователно условията за предоставяне на родителски отпуск спадат към условията на труд и заетост, по смисъла на член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54.
- 46 В случая предвиденият в член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба родителски отпуск се отнася до държавните служители в качеството им на родители.
- 47 В това отношение следва да се припомни, че положението на мъж работник, който има качеството на родител, и това на жена работничка, която има същото качество, е сходно от гледна точка на отглеждането на децата (вж. решения Комисия/Франция, 312/86, EU:C:1988:485, т. 14, *Griesmar*, C-366/99, EU:C:2001:648, т. 56 и Комисия/Гърция, C-559/07, EU:C:2009:198, т. 69).
- 48 Макар обаче член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба да предвижда, че бащата — държавен служител, няма право на родителски отпуск за отглеждане на дете, когато съпругата му не работи или не упражнява никаква професия, освен ако не се приеме, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето, тази разпоредба, обратно, не предвижда за майката — държавен служител, такова ограничение, свързано с професионалното положение на нейния съпруг. Освен това преюдициалното запитване не се позовава на друга разпоредба от националното право, която да установява такова условие за майките — държавни служители.
- 49 Следователно съгласно националното право зетите по трудово правоотношение майки, които имат статута на държавни служители, могат винаги да ползват родителски отпуск, докато бащите, които имат същия статут, могат да ползват този отпуск само ако майката на детето им

работи или упражнява професия. В този смисъл само фактът, че са родители, не е достатъчен, за да могат мъжете — държавни служители, да ползват отпуска, но е достатъчен за жените, които имат същия статут (вж. по аналогия решение *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, т. 23).

- 50 Освен това с оглед на член 3 от Директива 2006/54 разпоредба като разглежданата в главното производство, без да осигурява по-конкретно пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, по-скоро би затвърдила за в бъдеще традиционното разпределение на ролите между мъжете и жените, като запази второстепенната роля на мъжете при упражняването на родителските функции (вж. в този смисъл решения *Lommers*, C-476/99, EU:C:2002:183, т. 41 и *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, т. 36).
- 51 Най-сетне, следва да се припомни, че съгласно член 28, параграф 2 от Директива 2006/54 тя не засяга разпоредбите на Директиви 96/34 и 92/85. Все пак разпоредба, подобна на член 53, параграф 3, трета алинея от Кодекса за държавната служба, не може да премахне защитата, предвидена в Директива 92/85. Всъщност, както подчертава генералният адвокат в точка 50 от заключението си, лишаването на бащата на детето от правото на родителски отпуск предвид професионалното положение на съпругата му не представлява в никакъв случай мярка за насърчаване и подобряване на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.
- 52 При тези условия се налага констатацията, че разглежданата в главното производство разпоредба установява пряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 14, параграф 1 от Директива 2006/54, разглеждан във връзка с член 2, параграф 1, буква а) от тази директива, по отношение на бащите — държавни служители, във връзка с предоставянето на родителски отпуск.
- 53 Предвид изложените по-горе съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че разпоредбите на Директиви 96/34 и 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, според която държавен служител няма право на родителски отпуск, когато съпругата му не работи или не упражнява никаква професия, освен ако не се приеме, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето.

### По съдебните разноски

- 54 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 (четвърти състав) реши:

**Разпоредбите на 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 декември 1997 г., и 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 професиите, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, според която държавен служител няма право на родителски отпуск, когато**

**съпругата му не работи или не упражнява никаква професия, освен ако не се приеме, че поради тежко заболяване или инвалидност съпругата не е способна да извършва необходимото за отглеждането на детето.**

Подписи