

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

29 октомври 2009 година *

По дело C-63/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Люксембург) с акт от 14 февруари 2008 г., постъпил в Съда на 18 февруари 2008 г., в рамките на производство по дело

Virginie Pontin

срещу

T-Comalux SA,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на втори състав, изпълняващ функцията на председател на трети състав, г-жа P. Lindh, г-н A. Rosas, г-н U. Lõhmus и г-н A. Ó Caoimh (докладчик), съдии,

* * Език на производството: френски.

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-н B. Fülöp, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 14 януари 2009 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Pontin, от адв. L. Dupong, avocat,

— за T-Comalux SA, от адв. A. Kronshagen и адв. V. Tutak, avocats,

— за люксембургското правителство, от г-н C. Schiltz, в качеството на представител,

— за италианското правителство, от г-жа I. Bruni, в качеството на представител, подпомагана от г-жа W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н M. van Beek, в качеството на представител,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 31 март 2009 г.,

постанови настоящото

Решение

- ¹ Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 10 и 12 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3), както и на член 2 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и на условията на труд (ОВ L 39, стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164), изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година (ОВ L 269, стр. 15; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 143, наричана по-нататък „Директива 76/207“).
- ² Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Pontin и бившия ѝ работодател дружество T-Somalux SA (наричано по-нататък „T-Somalux“) вследствие на уволнението ѝ, извършено през януари 2007 г.

Правна уредба

Общностно право

Директива 92/85

- 3 От девето съображение от Директива 92/85 е видно, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените.
- 4 Съгласно член 1, параграф 1 от Директивата целта на последната е да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки.
- 5 Определение за бременна работничка се съдържа в член 2, буква а) от Директива 92/85, като това „е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“.
- 6 По силата на член 8, параграф 1 от Директивата държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките по смисъла на член 2 имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

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

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

- 1) държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2 за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие;
- 2) ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид;
- 3) държавите членки предприемат необходимите мерки за защита на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1.“

8 Съгласно член 12 от Директива 92/85:

„Държавите членки въвеждат в техните национални правни системи такива мерки, каквито са необходими, за да могат всички работнички, които се считат засегнати, поради неизпълнение на задълженията, произтичащи от настоящата

директива, да предявят претенциите си по съдебен ред (и/или, съгласно националното законодателство и/или установената в страната практика), след като се обърнат към други компетентни органи.“

Директива 76/207

- 9 Както е видно от член 1, параграф 1 от Директива 76/207, същата има за цел прилагането в държавите членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация, както и по отношение на условията на труд.
- 10 Член 2, параграф 1 от Директива 76/207 предвижда, че този принцип „означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение“.
- 11 Член 2, параграф 7, първа алинея от Директивата предвижда, че последната „не накърнява разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жената, особено що се отнася до бременността и майчинството“, а трета алинея от същата разпоредба гласи, че „[п]о-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, по смисъла на Директива [92/85/ЕИО] представлява дискриминация по смисъла на настоящата директива“.
- 12 По силата на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 76/207 прилагането на принципа на равно третиране означава, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително в публичните институции, свързана с условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение. Държавите членки са длъжни по силата на параграф 2, буква а) от същия член да предприемат необходимите мерки, за да

гарантират, че са отменени всички закони, подзакони и административни разпоредби, които противоречат на принципа за равно третиране.

Национално право

- 13 Член L. 124-11, параграфи 1 и 2 от люксембургския Кодекс на труда (наричан по-нататък „Кодексът на труда“) гласи:

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

Същото се отнася и до случаите, когато уволнението е в противоречие с общите критерии, посочени в член L. 423-1, подточка 3.

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

Този срок се прекъсва валидно при подаване на писмена жалба до работодателя от работника или служителя, негов представител или негова синдикална организация. От подаването на подобна жалба започва да тече нов едногодишен преклузивен срок.“

14 Член L.124-12, параграф 4 от посочения кодекс гласи:

„В предвидените от закона случаи на недействителност на уволнението трудовата юрисдикция разпорежда запазване на работника или служителя на работа в предприятието, в случай че той поиска това. [...]

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

15 Съдържащата се в том III, дял III от Кодекса на труда глава VII, озаглавена „Забрана за уволнение“, включва член L.337-1, който гласи следното:

„(1) На работодателя се забранява да уведомява за прекратяване на трудово-правното отношение или евентуално да кани за предварителен разговор с тази цел работничка или служителка, която се намира в състояние на бременност, констатирана от медицинско лице, както и в период от дванадесет седмици след раждането.

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

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

До петнадесет дни след прекратяването на договора работничката или служителката може да поиска с обикновено заявление до председателя на трудовата юрисдикция, който се произнася по спешност и в съкратено производство, след изслушване на страните или при надлежното им призоваване, обявяване на уволнението за недействително и разпореждане задържането ѝ или евентуално възстановяването ѝ на работа съгласно разпоредбите на L.124-12, параграф 4.

[...]

16 Съгласно член L.337-6 от Кодекса:

„Работничка или служителка, уволнена поради сключване на брак, може да заяви, че уволнението ѝ е недействително и да поиска продължаване на трудовото правоотношение с препоръчано писмо, адресирано до нейния работодател в двумесечен срок от уведомяването за уволнението. В този случай трудовият договор продължава своето действие и работничката запазва правото си на изплащане на пълно трудово възнаграждение.

Ако работничката или служителката не е заявила, че уволнението ѝ е недействително и не е поискала продължаване на трудовото правоотношение в указания по-горе срок, тя има право на обезщетенията [при напускане след прослужени непрекъснато поне пет години при един и същ работодател], посочени в член L.124-7, параграф 1. Освен това тя може да подаде иск за обезщетение за незаконно прекратяване на трудов договор въз основа на членове L.124-11 и L.124-12.“

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

- 17 Считано от ноември 2005 г., г-жа Pontin е наета от T-Comalux по силата на трудов договор за неопределено време при условията на пълно работно време.
- 18 С препоръчано писмо от 18 януари 2007 г., връчено на г-жа Pontin на 22 януари същата година, тя е уволнена с предизвестие, обхващащо периода от 31 януари до 30 март 2007 г. Мотивът за това уволнение с предизвестие не става ясен от акта на запитващата юрисдикция.
- 19 Г-жа Pontin поддържа пред посочената юрисдикция, че на 19 януари 2007 г. тя е изпратила по обикновена поща медицинско свидетелство до T-Comalux. Дружеството отрича пред посочената юрисдикция да е получавало подобно свидетелство.
- 20 На 24 януари 2007 г. г-жа Pontin изпраща на T-Comalux електронно писмо, в което посочва, че „здравословното ѝ състояние не се [е] подобрило особено“, че тя нямало да може да се яви на работното си място на следващия ден и че щяла да изпрати възможно най-бързо медицинско свидетелство за неработоспособност поради болест.
- 21 С препоръчано писмо от 25 януари 2007 г. T-Comalux уведомява г-жа Pontin, че е уволнена с незабавно действие „за тежко нарушение“ поради „отсъствие без основателна причина, продължило повече от три дни“.
- 22 С препоръчано писмо от 26 януари 2007 г., получено от T-Comalux на 30 януари, г-жа Pontin съобщава, че е бременна. Тя твърди, че поради този факт уволнението, за което я е уведомило T-Comalux, е недействително.

- 23 Поради липса на отговор на това писмо от страна на T-Somalux на 5 февруари 2007 г. г-жа Pontin сезира запитващата юрисдикция с искане уволнението ѝ да бъде обявено за недействително.
- 24 С решение от 30 март 2007 г. тази юрисдикция, заседаваща в различен състав от състава, от който изхожда настоящото преюдициално запитване, обявява, че не е компетентна да разгледа искането на г-жа Pontin за обявяване за недействително на уволнението от 18 януари 2007 г. Всъщност според посочения състав член L.337-1 от Кодекса на труда предоставя на председателя на трудовата юрисдикция, а именно на съда по трудовоправни спорове, специална компетентност да отмени по спешност — с цел закрила — уволнение, извършено по време на бременност на работничката, така че г-жа Pontin трябвало да сезира председателя на споменатата юрисдикция с молба уволнението ѝ да бъде обявено за недействително. От представената на Съда преписка е видно, че г-жа Pontin, която към тогавашния момент изглежда не е представлявана от адвокат, е предявила иска си под формата на писмо до „Съда по трудовоправни спорове — На вниманието на г-н Председателя и на членовете на неговия съдебен състав“ и е започнала писменото си становище с обръщението „Г-н Председател“.
- 25 Г-жа Pontin не обжалва посоченото решение. В съдебното заседание пред Съда тя посочва в това отношение, че е предпочела да избегне както рисковете, свързани с подаването на подобна жалба, така и да не прекъсне изтичането на тримесечния срок, предвиден за предявяването на иска на работника или служителя за обезщетение в случай на незаконното му уволнение, предвиден в член L.124-11, параграфи 1 и 2 от Кодекса на труда (наричан по-нататък „иск за обезщетение“).
- 26 С втори иск, предявен на 18 април 2007 г., г-жа Pontin иска от запитващата юрисдикция да осъди T-Somalux да ѝ изплати обезщетение за вреди. В подкрепа на иска си тя изтъква по-специално, че както уволнението ѝ с предизвестие от 18 януари 2007 г., така и последващото ѝ уволнение с незабавно действие, са в противоречие със закона и следователно са незаконни по силата на посочения член L.124-11.

- 27 T-Comalux счита, че общото люксембургско право в областта на исковете за обезщетение е неприложимо към бременна работничка, която съгласно член L.337-1 от Кодекса на труда няма избор между иск за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, предвиден в тази разпоредба (наричан по-нататък „иск за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа“) и иска за обезщетение, а трябва задължително да представи на своя работодател медицинско свидетелство, удостоверяващо нейното състояние на бременност, в осемдневен срок от уведомяването за уволнението, както е предвидено в параграф 1, втора алинея от посочения член (наричан по-нататък „осемдневният срок“) и да предяви иска за обявяване на недействителност и за възстановяване пред председателя на съда по трудовоправни спорове в петнадесетдневен срок от прекратяването на договора, посочен в четвърта алинея на същия параграф 1 (наричан по-нататък „петнадесетдневният срок“).
- 28 Според запитващата юрисдикция от релеванното в случая люксембургско законодателство може да се изведе заключението, че бременна работничка или служителка, която поради каквато и да било причина — дори независимо от волята си — не е прекъснала изтичането съответно на осемдневния и на петнадесетдневния срок, не разполага повече с иск за оспорване на своето уволнение, така че след изтичането на тези срокове уволнението на такава бременна работничка не е нито недействително, нито незаконно, а е напълно валидно. В акта за запитване се посочва и съдебна практика на люксембургските юрисдикции, според която срокът за предявяване на иск за обявяване на недействителност започва да тече не от получаването на известието за уволнение, а от датата на изпращането му по пощата.
- 29 При тези условия, тъй като иска да се установи съответствието на това национално законодателство с общностното право, и по-специално с Директиви 92/85 и 76/207, Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Трябва ли членове 10 и 12 от [Директива 92/85] да се тълкуват в смисъл, че допускат националният законодател да обвързва предявяването на иск от бременна работничка, уволнена през периода на бременността, с предварително установени срокове като осемдневния срок, предвиден [във втора алинея] от [параграф 1] от член 337 на Кодекса на труда, съответно петнадесетдневния срок, предвиден в [четвърта алинея] от същия [параграф 1]?

- 2) При положителен отговор на първия въпрос [...] не трябва ли осемдневният, съответно петнадесетдневният срок, да се считат за прекалено кратки, за да позволят на бременната работничка, уволнена през периода на бременността, да предяви своите права по съдебен ред?
- 3) Трябва ли член 2 от [Директива 76/207] да се тълкува в смисъл, че допуска националният законодател да лиши бременната работничка или служителка, уволнена през периода на бременността, от упражняване на правото на иск за обезщетение за незаконно уволнение, с каквото разполагат по силата на членове L.124-11[, параграфи] 1 и 2 от Кодекса на труда другите уволнени работници или служители?“

По преюдициалните въпроси

30 От представената на Съда преписка е видно, че със своите три въпроса запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 92/85 и/или Директива 76/207 допускат национална правна уредба като член L.337-1 от Кодекса на труда, която, що се отнася по-специално до забраната за уволнение на бременни работнички, на работнички родилки или кърмачки, прогласена в член 10 от Директива 92/85, ограничава способите за защита на последните до иск за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, който е обвързан със срокове като тези, приложими по главното производство, с изключение по-специално на иска за обезщетение.

31 В този контекст с двата първи въпроса се цели да се установи предварително дали процесуални правила като произтичащите от член L.337-1 са в съответствие с изискванията на членове 10 и 12 от Директива 92/85, и по-специално дали позволяват на всяка работничка, която се счита за засегната от неспазването на задълженията по посочения член 10, да предяви правата си по съдебен ред. Отговорът на тези два въпроса може да повлияе на отговора на третия въпрос, който се отнася основно до това дали ограничаването на способите за защита в случай на уволнение през периода на бременността само до иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа може да представлява дискриминация по смисъла на Директива 76/207.

Становища, представени пред Съда

- 32 Г-жа Pontin поддържа, че предвиденото от люксембургското законодателство право на бременна работничка или служителка да предяви правата си не отговаря на критериите, въведени с Директива 92/85 за гарантиране на ефективна и ефикасна защита на правата на такава работничка. Що се отнася до Директива 76/207, тя поддържа, че разлика в третирането в областта на уволнението, което води до лишаване на бременната работничка от иска за обезщетение, не почива на разумни основания и представлява дискриминация на уволнена бременна жена в сравнение с останалите уволнени работници или служители.
- 33 T-Comalux счита, че Директива 92/85 допуска срокове като осемдневния и петнадесетдневния. Освен това според същото това дружество Директива 76/207 не представлява пречка национален законодател да лиши бременна работничка от иска за обезщетение през периода на бременността. Всъщност бременна работничка, уволнена през периода на бременността, която предвид положението си разполага със специални мерки за защита, не е субект на дискриминация, а напротив — се ползва от специална защита чрез иска за обявяване на недействителност на наложеното ѝ уволнение.
- 34 Люксембургското правителство поддържа, че настоящото преюдициално запитване се основава на погрешно тълкуване на разглежданото в главното производство национално законодателство, според което работничка, която не прекъсва изтичането на осемдневния и на петнадесетдневния срок, не разполага повече с право на предявяване на иск по съдебен ред за оспорване на своето уволнение. Според това правителство обаче, в случай че работничка не се е ползвала от това специално право или не е могла да се ползва от него вследствие изтичането на въведените от споменатото законодателство срокове, тя можела да упражни правото си на иск за обезщетение. В подобен контекст сроковете, свързани с иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, не били прекалено кратки.
- 35 Италианското правителство счита, че срокове като осемдневния и петнадесетдневния трябва да се считат за прекалено кратки, за да позволят на бременна работничка, уволнена през периода на бременността, да упражни правата си по съдебен ред. Също така това правителство поддържа, че Директива 76/207 представлява пречка национален законодател да въведе дискриминация спрямо

бременни работнички, уволнени през периода на бременността, като ги лишава от възможността да предявят иск за обезщетение, и то след като останалите уволнени работници разполагат с право на такъв иск.

- 36 Комисията на Европейските общности счита, че членове 10 и 12 от Директива 92/85 поначало допускат национална правна уредба да обвързва предявяването на иск, основан на общностното право, с предварително установени срокове, при условие обаче че са спазени принципите на равностойност и на ефективност. В това отношение тя изтъква, че поради малката си продължителност петнадесетдневният срок е в противоречие с тези принципи и следователно нарушава посочените членове 10 и 12. Комисията освен това поддържа, че Директива 76/207 не допуска национална правна уредба да лишава бременна работничка, уволнена през периода на бременността, от правото на иск за обезщетение за незаконно уволнение, при положение че другите уволнени работници или служители разполагат с такъв иск.

Отговор на Съда

По първите два въпроса

- 37 В самото начало следва да се отбележи, че за разлика от петнадесетдневния срок, осемдневният срок не изглежда процесуален срок, който е от решаващо значение за сезирането на юрисдикция, като при необходимост запитващата юрисдикция следва да провери дали това е така. Първите два въпроса обаче се отнасят основно до принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право, който намира израз в член 10, точка 3 и член 12 от Директива 92/85. Следователно прилагането на този принцип при обстоятелства като тези по главното производство следва да се разгледа с оглед на срок като петнадесетдневния. Ако запитващата юрисдикция счете, че осемдневният срок също представлява срок, чието изтичане може да увреди упражняването на правата на страната в процеса, тя би следвало да приложи *mutatis mutandis* заключенията, изведени по настоящото решение във връзка със срок като петнадесетдневния.

- 38 Следва също да се отбележи, че в рамките на разпределянето на правомощията между общностните и националните юрисдикции Съдът трябва да вземе предвид фактическия и правен контекст, в който се вписват преюдициалните въпроси, така както е очертан в акта за преюдициално запитване (вж. по-специално Решение от 4 декември 2008 г. по дело Jobra, C-330/07, Сборник, стр. I-9099, точка 17 и цитираната съдебна практика). Следователно, каквито и да са критиките на люксембургското правителство срещу тълкуването на националното право, възприето от запитващата юрисдикция, разглеждането на първите два въпроса трябва да се извърши с оглед на тълкуването на националното право, дадено от последната (вж. по аналогия Решение от 9 ноември 2006 г. по дело Chateignier, C-346/05, Recueil, стр. I-10951, точка 22 и Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др., C-378/07—C-380/07, Сборник, стр. I-3071, точка 51). Така отговорът, който следва да се даде на първите два въпроса, се основава на предпоставката, че работничка, уволнена през периода на бременността си, не разполага с друг способ за защита по люксембургското право освен с иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа.
- 39 В това отношение следва веднага да се припомни, че съгласно член 10, точка 1 от Директива 92/85 държавите членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на тази разпоредба за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1 от тази директива, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие.
- 40 Съгласно член 12 от Директива 92/85 държавите членки са длъжни освен това да въведат в своите национални правни системи необходимите мерки, за да могат всички лица, които се считат засегнати, поради неизпълнение на задълженията, произтичащи от тази директива, включително по член 10 от нея, да предявят претенциите си по съдебен ред. Член 10, точка 3 от същата директива предвижда по-специално, че държавите членки предприемат необходимите мерки за защита на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1 от същия член (вж. Решение от 11 октомври 2007 г. по дело Raquay, C-460/06, Сборник, стр. I-8511, точка 47).

- 41 Тези разпоредби, и по-специално член 12 от Директива 92/85, представляват специфичен израз в контекста на тази директива на принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право.
- 42 Освен това от съдебната практика следва, че макар държавите членки да не са длъжни по силата на член 12 от Директива 92/85 да приемат определена мярка, също така е вярно, че избраната мярка трябва да може да осигури ефективна и ефикасна съдебна защита, трябва да има реално възпиращо действие спрямо работодателя и във всеки случай трябва да е достатъчна за поправяне на претърпяната вреда (вж. Решение по дело Raquin, посочено по-горе, точки 45 и 49).
- 43 Що се отнася до принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право, съгласно постоянната съдебна практика процесуалните правила относно съдебните производства, предназначени да гарантират защитата на правата, които страните в процеса черпят от общностното право, не трябва да бъдат по-неблагоприятни от тези, които уреждат подобни вътрешноправни съдебни производства (принцип на равностойност), и не трябва да правят практически невъзможно или изключително трудно упражняването на правата, предоставени от общностния правов ред (принцип на ефективност) (вж. по-специално Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 46 и цитираната съдебна практика).
- 44 Тези изисквания за равностойност и за ефективност изразяват общото задължение на държавите членки да гарантират съдебната защита на правата, които страните в процеса черпят от общностното право. Те важат както за определянето на юрисдикциите, компетентни да разглеждат искове, основани на това право, така и за определянето на процесуалните правила (вж. Решение по дело Impact, посочено по-горе, точки 47 и 48).
- 45 Спазването на принципа на равностойност предполага разглежданото национално правило да се прилага еднакво и за исковете за нарушаване на общностното право, и за исковете за нарушаване на вътрешното право, които

имат сходни предмет и основание (Решение от 1 декември 1998 г. по дело *Levez*, C-326/96, *Recueil*, стр. I-7835, точка 41). Този принцип обаче не може да се тълкува като налагащ на държава членка да разпростре най-благоприятния си съществуващ режим по отношение на всички иски в областта на трудовото право (вж. Решение по дело *Levez*, посочено по-горе, точка 42). За да провери дали принципът на равностойност е спазен, националната юрисдикция, която единствена познава пряко процесуалните правила, уреждащи исковите по вътрешното право, следва да провери дали съответстват на този принцип процесуалните правила, предназначени да гарантират във вътрешното право защитата на правата, които страните в процеса черпят от общностното право и да провери както предмета, така и основните характеристики на евентуалните сходни иски по вътрешното право (вж. Решение по дело *Levez*, посочено по-горе, точки 39 и 43, както и Решение от 16 май 2000 г. по дело *Preston* и др., C-78/98, *Recueil*, стр. I-3201, точка 49). За тази цел националната юрисдикция трябва да провери дали съответните иски са сходни от гледна точка на предмета, основаниято и съществените си характеристики (в този смисъл вж. Решение по дело *Preston* и др., посочено по-горе, точка 57).

46 От съдебната практика следва, че за да се произнесе по равностойността на процесуалните правила, националната юрисдикция трябва да провери по обективен и абстрактен начин дали разглежданите правила са сходни от гледна точка на мястото им в цялото производство, на развитието на посоченото производство и на особеностите на правилата (в този смисъл вж. Решение по дело *Preston* и др., посочено по-горе, точки 61—63).

47 Що се отнася до принципа на ефективност, от практиката на Съда е видно, че всеки случай, в който се поставя въпросът дали национална процесуална разпоредба прави практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, които общностният правен ред предоставя на частноправните субекти, трябва да се анализира, като се държи сметка за мястото на тази разпоредба в цялото производство, за развитието и особеностите му пред различните национални инстанции. В това отношение следва, ако е необходимо, да се вземат под внимание принципите, които стоят в основата на националната съдебна система, като гарантирането на правото на защита, принципа на правната сигурност и ефективното развитие на производството (вж. Решение от 21 февруари 2008 г. по дело *Tele2 Telecommunication*, C-426/05, *Сборник*, стр. I-685, точка 55 и цитираната съдебна практика).

48 Така в интерес на правната сигурност Съдът е признал съвместимостта с общностното право на определянето на разумни преклузивни срокове за

образуване на съдебни производства, тъй като такива срокове не могат да направят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от общностния правен ред (вж. Решение от 24 септември 2002 г. по дело *Grundig Italiana*, C-255/00, Recueil, стр. I-8003, точка 34, както и Решение от 12 февруари 2008 г. по дело *Kempter*, C-2/06, Сборник, стр. I-411, точка 58 и цитираната съдебна практика). Съдът е приел също така, че що се отнася до преклузивните срокове, държавите членки са длъжни да определят във връзка с националните правни уредби, които попадат в приложното поле на общностното право, срокове в зависимост по-конкретно от значимостта за заинтересованите лица на решенията, които следва да се приемат, от сложността на приложимите производства и законодателство, от броя на лицата, които могат да бъдат засегнати, и от другите публични или частни интереси, които трябва да се вземат предвид (в този смисъл вж. Решение от 18 декември 2008 г. по дело *Sorropé*, C-349/07, Сборник, стр. I-10369, точка 40).

49 На последно място, както следва от постоянната практика на Съда, последният не е длъжен да се произнася по тълкуването на вътрешното право, като се има предвид, че това е изцяло от компетентността на запитващата юрисдикция, която в случая трябва да определи дали разпоредбите на съответната национална правна уредба отговарят на изискванията за равностойност и ефективност (вж. Решение по дело *Angelidaki* и др., посочено по-горе, точка 163). Все пак, когато се произнася по преюдициално запитване, Съдът може при необходимост да даде пояснения с цел да насочи националната юрисдикция при преценката ѝ (вж. Решение от 7 септември 2006 г. по дело *Marrosu* и *Sardino*, C-53/04, Recueil, стр. I-7213, точка 54, Решение от 7 септември 2006 г. по дело *Vassallo*, C-180/04, Recueil, стр. I-7251, точка 39, както и Определение от 12 юни 2008 г. по дело *Vassilakis* и др., C-364/07, точка 143).

50 Именно в светлината на тези съображения следва да се отговори на първия въпрос на запитващата юрисдикция.

51 В това отношение от акта за запитване е видно, че член L.337-1 от Кодекса на труда е приет в приложение на член 10 от Директива 92/85 във връзка с член 12 от нея.

- 52 Както изтъкват италианското правителство и Комисията и както следва от точка 42 от настоящото решение, членове 10 и 12 от Директива 92/85 по принцип не представляват пречка национален законодател да предвиди за бременните работнички, за работничките родилки или кърмачки, спрямо които е наложена мярка „уволнение“, специален иск, обвързан със спазването на предварително установени срокове.
- 53 Все пак, тъй като държавите членки са длъжни във всеки отделен случай да гарантират ефективната закрила на правата, които страните в процеса черпят от общностното право (вж. по-специално Решение по дело *Imprast*, посочено по-горе, точка 45 и цитираната съдебна практика), процесуалните правила във връзка с подобен иск трябва да бъдат съобразени с изискванията, прогласени в съдебната практика, цитирана в точки 39—48 от настоящото решение.
- 54 Това заключение не се обезсилва от довода, изтъкнат от *T-Comalux* по време на съдебното заседание, че за разлика от иска за обезщетение, който може да бъде предявен, в случай че уволнението бъде счетено за „незаконно“ по смисъла на националната правна уредба или от иска, който може да бъде предявен при уволнение „поради“ сключване на брак, въведен с член L.337-6 от Кодекса на труда (наричан по-нататък „иск срещу уволнение поради сключване на брак“), искът за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа се упражнява почти автоматично, независимо дали работодателят е действал противоправно или не. Всъщност противно на това, което изглежда поддържа споменатото дружество, единствено фактът, че при привеждането в изпълнение на членове 10 и 12 от Директива 92/85 чрез въвеждането на специален способ за защита на бременните работнички държава членка решава в съответствие с възможността, предвидена в точка 1 от посочения член 10, да не предвижда изключения от принципа за забрана на уволнение, които не са свързани със състоянието на бременност, раждане или кърмене, не може сам по себе си да доведе до неприлагане спрямо процесуалните правила, уреждащи този способ за защита, на изискванията на принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право.
- 55 Що се отнася, на първо място, до въпроса дали принципът на равностойност е спазен в случая, от акта за запитване следва, че двата иска в областта на трудовото право, посочени от запитващата юрисдикция, а именно, от една страна, искът за обезщетение, а от друга — искът срещу уволнение поради сключване на брак, на пръв поглед изглеждат сравними с иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, което, както следва от точка 45 от

настоящото решение, запитващата юрисдикция трябва да провери от гледна точка на предмета, основанието и съществените им характеристики.

56 Ако се окаже, че един или повече от исковете, визирани в акта за запитване, или дори други искове по националното право, които не са споменати пред Съда, са сходни с иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, запитващата юрисдикция трябва също да прецени дали за тези искове не са предвидени по-благоприятни процесуални правила.

57 В това отношение следва да се вземе предвид обстоятелството, че искът за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа изглежда изисква сезиране на специална инстанция, а именно „председателя на трудовата юрисдикция“. От точка 24 от настоящото решение е видно, че това последно изискване явно налага буквално и особено стриктно тълкуване. Както е видно от обстоятелствата в основата на спора по главното производство, подобно изискване може да доведе до неблагоприятни последици за засегнатите страни в процеса, по-специално като се има предвид особено краткият срок, затрудняващ консултацията или оказването на помощ от юрист.

58 Във връзка с хипотезата, че искът за обезщетение и искът за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа трябва да се считат за сходни, следва да се припомни, че преклузивният петнадесетдневен срок, приложим за последния иск, е значително по-кратък от тримесечния преклузивен срок, приложим за иска за обезщетение. Що се отнася до иска срещу уволнение поради сключване на брак, от преписката, представена на Съда, не става ясен съответният преклузивен срок за сезирането на национална юрисдикция. С оглед на това следва да се припомни, че съгласно член L.337-6 от Кодекса на труда работничката или служителката разполага с два месеца, за да поиска от работодателя продължаване на трудовоправното отношение, а ако в този срок не е предявила иск за обявяване на недействителността на уволнението си и не е поискала продължаване на трудовоправното отношение, тя има право на обезщетение при напускане и освен това може да предяви иск за обезщетение.

59 Предвид изложените пред Съда доказателства на пръв поглед не изглежда, че процесуални правила като тези, уреждащи иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, предвидени в член L.337-1, параграф 1,

четвърта алинея от Кодекса на труда, са в съответствие с принципа на равенство, но все пак задача на запитващата юрисдикция е да извърши проверка в това отношение, като има предвид съдебната практика, припомнена в точки 43, 45 и 46 от настоящото решение.

60 Що се отнася, на второ място, до принципа на ефективност, следва да се отбележи, че както по същество изтъкват италианското правителство и Комисията и както произтича от точки 47 и 48 от настоящото решение, относително краткият преклузивен срок за иск с предмет връщане на неправомерно уволнен работник на работа в съответното предприятие би могъл по принцип да се счита за законен. Всъщност, както отбелязват T-Comalux и люксембургското правителство, може да съществува интерес, изведен от принципа на правната сигурност, както за уволнените бременни работнички, така и за работодателите, от това възможността за сезиране на юрисдикция с подобен иск да бъде ограничена във времето, особено като се имат предвид последиците от връщането на работа за всички засегнати действащи лица, при положение че то би настъпило след значителен период от време.

61 Ето защо, като се има предвид по-специално принципът на правната сигурност, по отношение на иск с предмет връщане на работа в предприятието работодател на бременна жена, на която е наложена мярка „уволнение“, изискванията на принципа на ефективността поначало допускат въвеждането на по-кратък преклузивен срок от срока, предвиден за иск за обезщетение.

62 Все пак в това отношение следва да се отбележи, че както е видно от точка 58 от настоящото решение, петнадесетдневният преклузивен срок, приложим за иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, трябва да се счита за особено кратък, по-специално предвид положението, в което се намира жена в началото на бременността.

63 Освен това от преписката е видно, че голяма от част от дните от споменатия петнадесетдневен срок могат да изтекат, преди бременната да получи известието за уволнението си и така да бъде уведомена за него. Всъщност според становището на сдружение на служителите, наети по договор, относно проектозакона за въвеждане на член L.337-1 в Кодекса на труда, съдържанието

на което се възпроизвежда в акта за препращане, съгласно практиката на люксембургските юрисдикции петнадесетдневният срок започва да тече от момента на изпращането на известието за уволнение по пощата.

64 Люксембургското правителство безспорно изтъква, че по силата на член 1 от Закона от 22 декември 1986 г. за възстановяването на права, загубени вследствие на пропускане на срока за подаване на жалба или иск (Mémorial A 1986, стр. 2745), преклузивните срокове не текат, ако работничката или служителката не е можела да предприеме съответните действия.

65 Все пак, дори ако се приеме, че тази разпоредба трябва да доведе до ограничаване на последиците на посочената съдебна практика във връзка с изпращането на известието за уволнението — което при необходимост следва да се прецени от запитващата юрисдикция — изглежда прекомерно трудно за уволнена през периода на бременността си работничка да спази петнадесетдневния срок и едновременно с това да успее да получи надлежна консултация, както и евентуално да изготви и подаде искова молба.

66 Освен това, докато, както бе посочено в точка 57 от настоящото решение, изискването за сезиране на „председателя на трудовата юрисдикция“ изглежда налага извършването на особено стриктно тълкуване, то бременна работничка, която поради каквато и да било причина не е прекъснала изтичането на петнадесетдневния срок, не разполага повече — както подчертава запитващата юрисдикция — с право на иск, за да защити правата си в резултат на уволнение.

67 При тези условия изглежда, че правила като предвидените в член L.337-1, параграф 1 от Кодекса на труда, уреждащи иска за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, водейки до процесуални неудобства, които са от естество да затруднят прекомерно упражняването на правата, произтичащи за бременните жени от член 10 от Директива 92/85, не съблюдават изискванията на принципа за ефективност, като запитващата юрисдикция все пак трябва да провери това.

68 Както следва от точки 43 и 44 от настоящото решение, ако споменатата юрисдикция приеме, че разглежданата в главното производство правна уредба не е в съответствие с принципите на равностойност и/или ефективност, тази правна уредба не може да се счита за съответстваща на изискването за ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право, и по-специално от член 12 от Директива 92/85.

69 Предвид изложеното по-горе на първите два въпроса следва да се отговори, че членове 10 и 12 от Директива 92/85 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат законодателството на държава членка да предвижда специален способ за защита във връзка със забраната за уволнение на бременни работнички, на работнички родилки или кърмачки, прогласена в споменатия член 10, който се упражнява съгласно специфични за него процесуални правила, доколкото последните не са по-неблагоприятни от тези, които уреждат сходни вътрешноправни способности за защита (принцип на равностойност), и не са формулирани, така че да правят практически невъзможно упражняването на правата, предоставени от общностния правен ред (принцип на ефективност). Петнадесетдневен преклузивен срок като установения в член L.337-1, параграф 1, четвърта алинея от Кодекса на труда явно не може да отговори на това условие, което все пак запитващата юрисдикция трябва да провери.

По третия въпрос

70 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2 от Директива 76/207 допуска законодателство на държава членка като въведеното с член L.337-1 от Кодекса на труда, което лишава бременните работнички и работничките родилки или кърмачки, на които е наложена мярка „уволнение“ през периода на бременността, от правото да подадат иск за обезщетение по съдебен ред, при условие че останалите уволнени работници или служители разполагат с право на такъв иск.

71 В това отношение следва да се припомни, че в съответствие с член 2, параграф 7, трета алинея от Директива 76/207, добавен в нея по силата на член 1, точка 2 от

Директива 2002/73, всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност, представлява дискриминация по смисъла на същата директива.

- 72 Освен това в рамките на настоящото преюдициално запитване не е изказано предположението, че искът за обезщетение не е в съответствие с принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право.
- 73 Според запитващата юрисдикция обаче единственият иск, с който разполага жена, уволнена през периода на бременността си, е искът за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа, като при това се изключва всеки друг иск в областта на трудовото право, какъвто е искът за обезщетение.
- 74 Следователно, ако след проверка от страна на запитващата юрисдикция въз основа на изложеното в отговор на първите два въпроса се окаже, че този иск за обявяване на недействителност и за възстановяване на работа не е в съответствие с принципа на ефективност, подобно нарушение на изискването за ефективна съдебна защита, въведено по-специално с член 12 от Директива 92/85, би представлявало „по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност“ по смисъла на член 2, параграф 7, трета алинея от Директива 76/207 и поради това би трябвало да се счита за дискриминация по смисъла на последната директива.
- 75 Ако запитващата юрисдикция установи такова нарушение на принципа на равно третиране по смисъла на член 3, параграф 1 от Директива 76/207, тя трябва да тълкува вътрешните правила относно компетентността, доколкото е възможно по начин, по който те да спомагат за изпълнението на целта за гарантиране на ефективна съдебна защита на правата, които могат да произтичат за бременните жени от общностното право (вж. по аналогия Решение от 15 май 1986 г. по дело Johnston, 222/84, Recueil, стр. 1651, точка 17, Решение от 22 септември 1998 г. по дело Coote, C-185/97, Recueil, стр. I-5199, точка 18 и Решение по дело Impraet, посочено по-горе, точка 54).

76 Предвид изложеното по-горе на третия въпрос следва да се отговори, че член 2 от Директива 76/207 във връзка с член 3 от същата трябва да се тълкува в смисъл, че той не допуска законодателство на държава членка като въведеното с член L.337-1 от Кодекса на труда, насочено специално към защитата, предвидена в член 10 от Директива 92/85 при уволнение на бременни работнички, на работнички родилки или кърмачки, което лишава бременната работничка или служителка, на която е наложена мярка „уволнение“ през периода на бременността, от правото да подаде иск за обезщетение, при условие че всички други уволнени работници или служители разполагат с право на такъв иск, когато подобно ограничаване на способите за защита представлява по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност. Такъв би бил по-специално случаят, ако процесуалните правила, които уреждат единствения предвиден иск при уволнение на споменатите работнички, не са в съответствие с принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право, като запитващата юрисдикция следва да провери това.

По съдебните разноски

77 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 (трети състав) реши:

- 1) Членове 10 и 12 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички, на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат законодателството на държава членка да предвижда специален способ за защита във връзка със забраната за уволнение на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки, прогласена в споменатия член 10, който се упражнява съгласно специфични за него процесуални правила, доколкото последните не са по-неблагоприятни от тези, които уреждат сходни вътрешно-

правни способности за защита (принцип на равностойност), и не са формулирани, така че да правят практически невъзможно упражняването на правата, предоставени от общностния правен ред (принцип на ефективност). Петнадесетдневен преклузивен срок като установения в член L.337-1, параграф 1, четвърта алинея от люксембургския Кодекс на труда явно не може да отговори на това условие, което все пак запитващата юрисдикция трябва да провери.

- 2) Член 2 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие и на условията на труд, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година, във връзка с член 3 от същата изменена Директива 76/207 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска законодателство на държава членка като въведеното с член L.337-1 от люксембургския Кодекс на труда, насочено специално към защитата, предвидена в член 10 от Директива 92/85 при уволнение на бременни работнички, на работнички родилки или кърмачки, което лишава бременната работничка или служителка, на която е наложена мярка „уволнение“ през периода на бременността, от правото да подаде иск за обезщетение, при условие че всички други уволнени работници или служители разполагат с право на такъв иск, когато подобно ограничаване на способите за защита представлява по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност. Такъв би бил по-специално случаят, ако процесуалните правила, които уреждат единствения предвиден иск при уволнение на споменатите работнички, не са в съответствие с принципа на ефективна съдебна защита на правата, предоставени на страните в процеса от общностното право, като запитващата юрисдикция следва да провери това.

Подписи