



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 139/20
Люксембург, 18 ноември 2020 г.

Решение по дело C-463/19
Syndicat CFTC/CPAM de Moselle и др.

Национален колективен договор може да предоставя допълнителен отпуск по майчинство единствено на майките

Необходимо е обаче да се докаже, че този допълнителен отпуск има за цел предоставянето на закрила на работничките или служителките във връзка с особеностите на бременността и майчинството

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Синдикатът към CFTC на служителите на Първичната здравноосигурителна каса, Мозел) оспорва отказа на Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Първичната здравноосигурителна каса, Мозел) да предостави на баща на дете отпуска, полагащ се на работнички и служителки, които сами отглеждат децата си, предвиден в Националния колективен трудов договор на служителите на социалноосигурителните фондове.

След като е сезиран от синдиката, Conseil des prud'hommes de Metz (Съд по трудови спорове, Мец, Франция) се позовава на решение на Cour de cassation (Конституционен съд, Франция), в което е прието, че разглежданият отпуск представлява допълнителен отпуск по майчинство след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство и по този начин има за цел да осигури закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането. С оглед на посоченото решение тази юрисдикция отправя запитване до Съда по въпроса дали правото на Съюза изключва възможността да се предоставя правото на ползване на отпуск в размер на три месеца на половин заплата или на отпуск в размер на месец и половина на пълна заплата и на едногодишен неплатен отпуск след отпуск по майчинство единствено на работничките и служителките от женски пол, които сами отглеждат децата си.

В постановеното днес решение Съдът припомня най-напред, че директивата за принципа на „равното третиране“ на мъжете и жените¹ **забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола по отношение на условията на труд и заетостта.**

Съдът уточнява обаче, че след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство една държава членка може да предостави допълнителен отпуск само на майка на дете, стига този отпуск да е свързан с особеностите на бременността и майчинството, а не с качеството ѝ на родител. Всъщност такъв допълнителен отпуск трябва да има за цел да осигури закрила на биологичното състояние на жената и на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва раждането.

По-нататък Съдът подчертава, че колективен договор, изключващ предоставянето на такъв допълнителен отпуск на работник от мъжки пол, който сам отглежда детето си, създава разлика в третирането между работниците от мъжки пол и работниците от женски пол. Подобна разлика в третирането е съвместима с директивата за „принципа на равното третиране“ само ако има за цел предоставянето на закрила на майката във връзка с

¹ 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 (преработена) (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

особеностите на бременността и майчинството, т.е. ако цели да осигури закрила на биологичното състояние на жената и на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва раждането. Ето защо, ако колективният договор се прилага по отношение на жени единствено заради качеството им на родител, тази разпоредба въвежда пряка дискриминация на работниците от мъжки пол.

Съдът допълва, че отпуск, който се ползва след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство, може да се счита за неразделна част от отпуск по майчинство, чиято продължителност е по-голяма и по-благоприятна за работничките и служителките от продължителността на законоустановения отпуск по майчинство. Въпреки това възможността за ползване на отпуск, запазен само за майките след изтичането на законоустановения отпуск по майчинство, е обвързана с условието самият отпуск да има за цел предоставянето на закрила на жените. Следователно единствено обстоятелството, че даден отпуск следва непосредствено законоустановения отпуск по майчинство, не е достатъчно, за да се приеме, че той може да се предоставя само на работничките и служителките, които сами отглеждат децата си.

Националната юрисдикция всъщност следва да провери дали в конкретния случай предвиденият отпуск по същество има за цел предоставянето на закрила на майката във връзка с особеностите на бременността и майчинството.

Накрая, Съдът подчертава, че продължителността на отпуска, предвиден от колективния договор може да е много различна, от месец и половина до две години и три месеца. Тази продължителност може също така значително да надхвърли продължителността на законоустановения отпуск по майчинство от 16 седмици, предвиден от Кодекса на труда, а освен това, когато отпускът се ползва една или две години, той е „неплатен“ и съответно не осигурява запазване на възнаграждението и/или право на съответно обезщетение за работничката или служителката, което съгласно Директивата е необходимо условие за отпуска по майчинство².

Въз основа на изложеното Съдът приема, че директивата за „принципа на равното третиране“ **допуска разпоредба на национален колективен договор, която предоставя правото на ползване на отпуск след изтичане на законоустановения отпуск по майчинство единствено на жените работнички или служителки, които сами отглеждат децата си, при условие че този допълнителен отпуск има за цел предоставянето на закрила на работничките или служителките във връзка с особеностите на бременността и майчинството**, което запитващата юрисдикция следва да провери, като отчете по-специално условията за ползване на правото на този отпуск, продължителността и реда за упражняване на това право и равнището на правна закрила на този отпуск.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

Кадри от обявяването на решението са достъпни на [„Europe by Satellite“](#) ☎ (+32) 2 2964106

² 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, 1992 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).