

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

8 ноември 1990 година*

„Равно третиране за мъжете и жените – Основания за уволнение – Отсъствие по болест по време на бременност и раждане”

По дело С-179/88

с предмет преюдициално запитване, отправено към Съда съгласно член 177 от Договора за Европейската икономическа общност от Нøjesteret (Върховен съд), (Дания) в рамките на дело, висящо пред този съд между

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, (Съюз на работниците в търговията и служителите в Дания), който действа от името на г-жа Birthe Vibeke Hertz,

и

Dansk Arbejdsgiverforening, (Датската асоциация на работодателите), която действа от името на Aldi Marked K/S,

относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ 1976 L 39, стр. 40),

СЪДЪТ,

в състав: г-н. О. Due, председател, г-н J. C. Moitinho de Almeida, г-н G. C. Rodriguez Iglesias и г-н M. Díez de Velasco, председатели на състава, сър Gordon Slynn, г-н. С. N. Kakouris и г-н F. Grévisse, съдии,

генерален адвокат: г-н M. Darmon,

секретар: г-жа V. Pastor, администратор,

като взе предвид писмените становища, представени:

- за Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, който действа от името на г-жа Birthe Vibeke Hertz, жалбоподател по главното дело, от адв. L. S. Andersen, от адвокатската колегия на Århus,

- за Dansk Arbejdsgiverforening, който действа от името на Aldi Marked K/S, ответник по апелативния съд по главното дело, от г-н J. P. Buhl, Advokat, Копенхаген,

* Език на производството: датски.

- за Обединеното кралство, от г-н J. A. Gensmantel, от Treasury Solicitors Department, в качеството на представител,

- за италианското правителство, от адв. P. G. Ferri, avvocato dello Stato, в качеството на представител

- за Комисията на Европейската икономическа общност, от г-жа I. Langermann, член на нейния правен отдел, в качеството на представител,

като взе предвид доклада за заседанието,

след изслуша устните становища на Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, на Dansk Arbejdsgiverforening, на Обединеното кралство, на италианското правителство и на Комисията на заседанието от 3 октомври 1989 г.,

след изслушване на заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание на 14 ноември 1989 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Определение от 30 юни 1988 г., получено в Съда на 4 юли 1988 г., Върховния съд на Дания препраща на Съда за преюдициално решение на основание член 177 от Договора за Европейската икономическа общност два въпроса относно тълкуването на Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд (ОВ 1976 L 39, стр. 40; наричана по-долу “Директивата”).

2. Тези въпроси се появяват в контекста на производството между г-жа Birthe Vibeke Hertz, касиер и продавач, и нейния бивш работодател, Aldi Marked K/S. Г-жа Hertz е била назначена на 15 юли 1982 г. Тя ражда дете през м. юни 1983 г. след “усложнена бременност” през по голямата част от която, със съгласието на нейния работодател, е била в отпуск по болест.

3. При изтичането на отпуска за майчинство, което, в съответствие с разпоредбите на приложимия датски закон, който изтича 24 седмици след раждането, госпожа Hertz приключва работата си в края на 1983 г. Тя не е имала здравословни проблеми до м. юни 1984 г. Между м. юни 1984 г. и м. юни 1985 г., обаче тя е имала още веднъж отпуск по болест за 100 работни дни. По общо съгласие между страните, болестта на г-жа Hertz е последица от нейната бременност и раждане.

4. С писмо от 27 юни 1985 г., Aldi Marked K/S информира г-жа Hertz, че е прекратил нейния трудов договор със задължително четиримесечно предизвестие. Aldi Marked K/S впоследствие заявява, че периодът, през който г-жа Hertz отсъства е основанието за нейното уволнение и, че е било

нормална практика да се освобождават работници, които често отсъстват от работа по болест.

5. Sø og Handelsret (Морският и търговски съд) отхвърля иска, заведен от г-жа Hertz срещу уволнението, след което тя обжалва пред Върховния съд. В производството пред Върховния съд Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, който действа от името на г-жа Hertz, и Dansk Arbejdsgiverforening, действа от името на Aldi Marked. Върховният съд взема становището, че по делото се появяват трудности относно тълкуването на Директива 76/207 на Съвета и следователно препраща следните въпроси към Съда за преюдициално решение:

”(1) Разпоредбите на член 5, параграф 1, в съответствие с член 2, параграф 1, Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд, обхващат ли уволнението в резултат на отсъствие по болест по време на бременност и раждане?

(2) Ако отговорът е положителен, защитата от уволнение в резултат на отсъствие по болест по време на бременност и раждане неограничена ли във времето?”

6. Направено е препращане към доклада от заседанието за по-пълно обхващане на фактите по основното дело, процедурата и писмените становища, представени пред Съда, които се споменават или обсъждат тук само дотолкова, доколкото това е необходимо с оглед излагането на мотивите на Съда.

По първия въпрос

7. Становищата, представени на Съда, разкриват степента на трудностите, които въпросът на националния съд поставя.

8. От една страна се твърди, че уволнението на жена поради бременност, раждане или повтарящи се периоди на отсъствие по болест, причинена от бременност или раждане е – независимо от времето, в което се е проявила болестта - в противоречие с принципа за равно третиране, тъй като мъжете работници не са субекти на такива разстройства и оттук не могат да бъдат уволнени на това основание.

9. От друга страна се поддържа, че на работодателя не може да му бъде забранено да освобождава жени работници поради чести периоди на отпуск по болест, само защото болестта се дължи на бременност или раждане. Уволнението на това основание не е достатъчно доказателство за нарушаване на принципа на равно третиране. Такава забрана, която би могла да се прилага по отношение на работодателя в продължение на много години след раждането, би предизвикала не само административни трудности и несправедливи последици за работодателя, но също така и негативно отражение върху заетостта на жените. Освен това, въпреки, че член 2,

параграф 3 от Директивата позволява на държавите-членки да въведат разпоредби, предвидени да защитят жените във връзка с бременността и майчинството, той не дава насоки относно съдържанието на такива разпоредби.

10. В началото трябва да се отбележи, че целта на Директивата, съгласно член 1, параграф 1, е да се прилага в държавите-членки принципа на равно третиране за мъжете и жените при достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд.

11. Член 2, параграф 1 от Директивата предвижда "...принципът на равно третиране на мъжете и жените означава, че не се допуска никаква дискриминация, от какъвто и да било характер, пряко или косвено на основание на пола, като се обърне специално внимание на семейното положение". Съгласно член 5, параграф 1 "приложението на принципа на равно третиране относно условията на труд, включително основанията за уволнение, означава, че на мъжете и жените им се гарантират същите условия без дискриминация, основаваща се на пола."

12. Член 2, параграф 3 от Директивата по-нататък определя: "Настоящата директива не нарушава разпоредбите относно защитата на жените, по-специално относно бременността и майчинството".

13. От цитираните по-горе разпоредби на Директивата следва, че уволнението на жени работнички поради бременност представлява пряка дискриминация на основание пола, както и отказът да се назначи бременна жена (вж. решение от същата дата, Dekker, по дело C-177/88, Recueil, стр. I-3941).

14. От друга страна, уволнението на жена работничка поради повтарящи се периоди на отпуск по болест, която е предизвикана от бременност или раждане не представлява пряка дискриминация на основание пола, доколкото периодите на отпуск по болест биха могли, при същите обстоятелства, да доведат до уволнение и на мъж работник.

15. Директивата не предвижда случай на болест, причинена от бременност или раждане. Въпреки това, позволява на националните разпоредби да гарантират на жените специфични права поради бременност и майчинство, такива като отпуск по майчинство. По време на отпуска по майчинство, съгласно националния закон, жената съответно е защитена от уволнение поради отсъствие. Всяка държава-членка трябва да определи периода на отпуска по майчинство по начин, по който да се позволи на жените работници да отсъстват по време на периода, в който се появяват разстройствата, наследени от бременността и раждането.

16. В случай на болест, която се проявява след отпуска по майчинство, няма причини да се разграничава болестта поради бременност и раждане от всякакви други болести. Следователно, такова патологично условие попада под предмета на друго основно правило, което си прилага в случаи на болест.

17. Мъже и жени работници са еднакво изложени на болест. Въпреки, че определени разстройства са, което е истина, специфични за единия или другия пол, единственият въпрос и дали жената е уволнена поради отсъствие по болест при същите обстоятелства като мъж; ако случаят е такъв, тогава няма пряка дискриминация на основание на пола.

18. По същия начин, в такъв случай няма причина да се разглеждат въпроса дали жените отсъстват по-често по болест от мъжете и дали следователно съществува дискриминация.

19. Следователно, отговорът, който трябва да се даде на първия въпрос е, че без да се нарушават разпоредбите на националния закон, приет съгласно член 2, параграф 3 Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд, член 5, параграф 1 от същата директива, в съответствие с член 2, параграф 1 от нея, не изключва възможността за уволнение, което да бъде в резултат от отсъствия по болест по време на бременност и раждане.

По втория въпрос

20. Като се вземе предвид отговорът на първия въпрос, не е необходимо Съдът да се произнася по втория въпрос.

По съдебните разноски

21. Разходите, направени от Обединеното кралство, италианското правителство и от Комисията на Европейските общности, за представяне на становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения, Съдът,

като се произнася по въпроса, поставен пред него от Върховния съд на Дания, с Определение от 30 юни 1988 г., реши:

Без за накърнява разпоредбите на националното законодателство за защита на жените, по-специално във връзка с бременността и раждането, приети съгласно член 2, параграф 3 от Директива 76/207/ЕИО относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд, член 5, параграф 1 от същата директива, в съответствие с член 2, параграф 1 от нея, не изключва възможността за уволненията, които са в резултат от отсъствия по болест по време на бременност и раждане.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 8 ноември
октомври 1990 година.

Подписи