

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

30 юни 1998 година\*

„Равно третиране на мъжете и жените – Уволнение на бременна жена – Отсъствия, дължащи се на болест, предизвикана от бременността”.

По дело C-394/96

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕО от страна на House of Lords (Обединено кралство) по производството висящо пред този съд между,

**Mary Brown**

и

**Rentokil Initial UK Ltd** (преди **Rentokil Ltd**)

относно тълкуването на членове 2 параграф 1 и член 5 параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. 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),

СЪДЪТ,

в състав: г-н С. Gulmann, председател на трети и пети състав, в качеството на председател, г-н Н. Ragnemalm, г-н М. Wathelet и г-н R. Schintgen, председатели на състав, г-н G. F. Mancini, г-н Р. J. G. Kapteyn (докладчик), г-н J. L. Murray, г-н D. A. O. Edward, г-н J.-P. Puissochet, г-н Р. Jann и г-н L. Sevón, съдии,

генерален адвокат: г-н D. Ruiz-Jarabo Colomer,

съдебен секретар: г-н Н. von Holstein, помощник-секретар,

като взе предвид писмените становища, представени:

- за г-жа Brown, от г-н Colin McEachran, QC, и г-н Ian Truscott, адвокат, упълномощени от Mackay Simon, solicitors,

- за Rentokil Initial UK Ltd, от г-н John Hand, QC, и г-н Gerard F. McDermott, barrister, упълномощени от г-н Gareth T. Brown, solicitor,

- за правителството на Обединеното кралство от г-жа Stephanie Ridley, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, подпомагана от г-жа Dinah Rose, Barrister,

---

\* Език на производство то: английски.

- за Комисията на Европейските общности от г-н Pieter Jan Kuiper, правен съветник и г-жа Marie Wolfcarius, член на правната служба, в качеството на представители,

като взе предвид доклада за съдебното заседание,

като изслуша становищата на г-жа Brown, на Rentokil Initial UK Ltd, на правителството на Обединеното кралство и на Комисията в съдебното заседание от 16 декември 1997 г.,

като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 5 февруари 1998 г.,

прие настоящото

### **Решение**

1. С Определение от 28 ноември 1996 г., постъпило в Съда на 9 декември същата година House of Lords е отправил на основание на член 177 от Договора за ЕО, два въпроса относно тълкуването на член 2, параграф 1 и член 5, параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. 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).

2. Тези въпроси са повдигнати в рамките на спор между г-жа Brown на Rentokil Initial UK Ltd (по-долу „Rentokil”) относно уволнението ѝ по време на бременността.

3. От определението за препращане е видно, че г-жа Brown е била служителка на Rentokil в качеството ѝ на шофьор. Работата ѝ се е състояла основно в това да транспортира и заменя единиците „Sanitact” в магазини и други центрове. Според ищцата работата била тежка.

4. През м. август 1990 г., г-жа Brown е информирала Rentokil, че е бременна. В последствие тя е имала проблеми, свързани с бременността. От 16 август 1990 г. тя е представила поредица от болнични листове от по четири седмици, в които се отбелязват различни диагнози, свързани с бременността ѝ. Тя не е работила след м. август 1990 г.

5. Rentokil е включил в трудовите договори на персонала си клауза, според която в случай на отсъствие по болест повече от 26 седмици без прекъсване, работникът бил той мъж или жена се уволнява.

6. На 9 ноември 1990 г. представителите на Rentokil са уведомили г-жа Brown, че половината от 26 седмици са изтекли, и че трудовият ѝ договор ще бъде прекратен на 8 февруари, ако тя не започне работа

преди тази дата, след като се подложи на независим медицински преглед. Това е било потвърдено с писмо от същата дата.

7. Г-жа Brown не е започнала отново работа вследствие на това писмо. Страните са единодушни, че никога не е било предвидено тя да започне работа преди края на периода от 26 седмици. С писмо от 30 януари 1991 г. я уведомяват, че считано, че от 8 февруари 1991 г. тя е уволнена по време на бременността ѝ. Детето ѝ се ражда на 22 март 1991 г.

8. По времето, когато г-жа Brown е била уволнена, член 33 от Employment Protection (Consolidation) Act 1978 е предвиждал, че работничка, която отсъства изцяло или от части по причина на своята бременност или раждане може при известни условия да започне отново работа. Работничката е трябвало да бъде наета до началото на 11 седмица предшестваща седмицата на предполагаемото раждане и да е била наета в началото на тази 11 седмица без прекъсване от най-малко две години.

9. Според определението за препращане ако тръгнем от хипотезата, според която датата на раждане на детето на г-жа Brown е била предполагаемата дата за това раждане, последната, тъй като тя не е работила от две години към датата 30 декември 1990 г. тя не е имала право да отсъства от работа от началото на 11 седмица предшестваща раждането на основание член 33 от Employment Protection (Consolidation) Act, и да започне работа по време на 29 седмици, които са последвали. Въпреки това, тя би имала право на „Statutory Maternity Pay” (законно обезщетение за майчинство) на основание членове 46 и 48 от Social Security Act 1986 г.

10. С Решение от 5 август 1991 г., Industrial Tribunal е отхвърлил иска срещу уволнението на г-жа Brown, основаващ се на Sex Discrimination Act 1975. Според този съд, когато отсъствието от работа се дължи на болест, свързана с бременността, но започнала далеч преди законовите разпоредби относно майчинството да могат да бъдат приложени и е продължила без прекъсване вследствие на което е последвало уволнение, това не може да се приложи към категорията уволнения, които трябва автоматично да се считат за дискриминационни с мотива, че се дължат на бременността.

11. Employment Appeal Tribunal а, с Решение от 23 март 1992 г., е отхвърлил жалбата на г-жа Brown.

12. С Решение от 18 януари 1995 г., Court of Session, Extra Division, декларира в своето предварително заключение, че в настоящото дело няма дискриминация по смисъла на Sex Discrimination Act 1975. Според този съд, след като Съда е направил ясно разграничение между бременност и болест, свързана с бременността, (Решение от 8 ноември 1990 г., по дело Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund, наричано по долу „Hertz”, C-179/88, Recueil, стр. I-3979), г-жа Brown, чието

отсъствие от работа се дължи на посочената болест и която е била уволнена заради тази болест не може да спечели делото.(

13. Г-жа Brown е обжалвала пред House of Lords, който е сезирал Съда със следните преюдициални въпроси:

„1) а) Противоречи ли на член 2 параграф 1 и член 5 параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета на Европейските общности (наричана по-долу „Директива относно равното третиране”) уволнението на работничка, в която ѝ да е момент на бременността ѝ, поради отсъствие, заради болест, причинена от тази бременност?

б) Фактът, че тази работничка е била уволнена въз основа на клауза от трудовия договор, позволяващ на работодателя да уволнява работници, независимо от техния пол след определен брой седмици непрекъснато отсъствие може ли да повлияе на отговора, който трябва да бъде даден на въпрос 1, буква а)?

2) а) Противоречи ли на член 2, параграф 1, и член 5, параграф 1 от директивата относно равното третиране, уволнението поради отсъствие, дължащо се на болест, причинена от бременността на работничка, която не изпълнява законовите условия за отсъствие от работа, дължащо се на бременността или майчинството през определен период от националното право, тъй като не е работила през определеното от националното право време, тогава когато това уволнение е настъпило през същия този период?

б) Фактът, че работничката е била уволнена въз основа на клауза от трудовия договор, позволяваща на работодателя да уволнява работници, независимо от техния пол след определен брой седмици непрекъснато отсъствие, може ли да повлияе на отговора, който трябва да бъде даден на въпрос 2, буква а)?”

#### **По първата част на първия въпрос**

14. Първо трябва да се отбележи, че според член 1 параграф 1, Директива 76/207 цели да установи в държавите-членки принцип на равно третиране между мъжете и жените, що се отнася до достъпа до работа, квалификацията и професионалната реализация, както и относно условията на труд.

15. Член 2, параграф 1, от директивата уточнява, че „принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение”. Въз основа на член 5, параграф 1, „Прилагането на принципа на равното третиране по отношение на условията на труд, включително и условията за уволнение означава, че ще бъдат гарантирани еднакви условия за мъжете и жените, без каквато и да е дискриминация, основана на пола”.

16. Съгласно установената съдебна практика уволнението на работничка, поради бременност или причина основана на това състояние може да засегне само жените и по-нататък представлява дискриминация основана на пола (вж. Решение от 8 ноември 1990 г., по дело Dekker, C-177/88, Recueil, стр. I-3941, точка 12; Hertz, цитирана по-горе, точка 13; от 5 май 1994 г., по дело Habermann-Beltermann, C-421/92, Recueil, стр. I-1657, точка 15, и от 14 юли 1994 г., по дело Webb, C-32/93, Recueil, стр. I-3567, точка 19).

17. Както Съдът е посочил в Решението по дело Webb, цитирано по-горе, точка 20, член 2, параграф 3 от Директива 76/207, като запазва правото на държавите-членки да поддържат или създават норми предназначени да защитават жените, що се отнася до „бременността и майчинството”, признава легитимността по отношение на принципа на равно третиране на половете от една страна на защитата на биологичното положение на жената по време на бременността и след нея и от друга страна защитата на специалните връзки между жената и детето ѝ в периода последвал от бременността и раждането.

18. Именно с оглед риска от евентуално уволнение, което би застрашило физическото и психическо състояние на бременните, родилките и кърмещите работнички, включително и особено тежкия риск да бъде принудена бременната работничка доброволно да сложи край на бременността си, законодателя на Общността е предвидил на основание на член 10 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета, от 19 октомври 1992 г., 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), която е следвало да влезе в сила най-късно две години след приемането ѝ, специална защита за жената чрез забраната за уволнение през периода, започващ от началото на бременността до края на отпуска по майчинство. И наистина член 10 от Директива 92/85 не е предвидил никакво изключение или дерогация от забраната за уволнение на бременната жена през този период с изключение на случаи, които не са свързани със състоянието на последната (вж. в този смисъл Решение по дело Webb, цитирано по-горе, точка 21 и 22).

19. В отговор на първата част на първия преюдициален въпрос относно Директива 76/207, трябва да се вземе пред вид този общ контекст.

20. Първоначално от документите по делото е видно, че този въпрос се отнася до уволнение на работничка по време на бременността ѝ, дължащо се на отсъствие причинени от нетрудоспособност, основана на това състояние. Така както Rentokil отбелязва причината за уволнението на г-жа Brown се корени в това, че тя е била болна по време на бременността си до степен да бъде нетрудоспособна в продължение на 26 седмици. И е напълно ясно, че тази болест е причинена от нейната бременност.

21. Но уволнението на жена по време на бременността ѝ не би могло да се основава на мотиви, извлечени от нетрудоспособността, дължаща се на нейната невъзможност да изпълнява трудовите си задължения, за които се е ангажирала пред своя работодател. Ако приемем подобно тълкуване, защитата дадена от правото на Общността на жената по време на бременността ѝ би могла да се простира само до бременните работнички, които са в състояние да изпълняват задълженията си по трудов договор и по този начин разпоредбите на Директива 76/207 биха загубили полезния си ефект (вж. Решение по дело Webb, цитирано по-горе, точка 26).

22. И наистина ако бременността не може да бъде приравнена към патологично състояние (Решение по дело Webb, цитирано по-горе, точка 25), все пак както отбеляза генералния адвокат в точка 56 от заключението си, бременността представлява един период по време, на който могат да настъпят нарушения и усложнения, които могат да накарат жената да се постави под стриктно медицинско наблюдение и в определени случаи да бъде в абсолютен покой по време на цялата бременност или на част от нея. Тези нарушения и усложнения могат да доведат до нетрудоспособност и представляват рискове съпътстващи състоянието на бременността и следователно са част от спецификата на това състояние.

23. В Решението по дело Hertz, цитирано по-горе, точка 15, Съдът е припомнил също така, базирайки се на член 2, параграф 3 от Директива 76/207, че последната позволява разпоредби от националното законодателство гарантиращи на жените специфични права по време на бременност и майчинство. Той прави извода, че по време на отпуска по майчинство, който майката ползва въз основа на националното законодателство, жената е защитена срещу уволнение, поради нейното отсъствие.

24. Ако на основание член 2, параграф 3 от Директива 76/207, една подобна защита е предвидена за жена по време на отпуска ѝ по майчинство (Решение по дело Hertz, цитирано по-горе, точка 15), принципа за недискриминация изисква подобна защита по време на целия период на бременността. В действителност, както е видно от точка 22 от настоящото решение уволнението на работничка, което става по време на бременността ѝ по причина на отсъствия, дължащи се на нетрудоспособност, причинена от бременността е свързана с настъпване на рискове, пряко произхождащи от бременността и трябва да се смятат като причинени изцяло от тази бременност. Подобно уволнение може да бъде приложено само спрямо жени и по-нататък представлява пряка дискриминация, основана на пола.

25. От тук следва, че член 2, параграф 1 и член 5, параграф 1 от Директива 76/207 не разрешават уволнението на работничка, в която и да е момент на бременността ѝ, базиращо се на отсъствие причинено от нетрудоспособност, поради болест предизвикана от тази бременност.

26. Въпреки това, когато патологичните състояния причинени от бременността или раждането се появяват след края на отпуската по майчинство, те се отнасят до общия режим приложим в случай на болест (вж. в този смисъл Решение по дело Hertz, цитирано по-горе, точки 16 и 17). При тези обстоятелства единственият въпрос е дали отсъствията на работничката, които са станали след отпуската по майчинство поради нетрудоспособност, предизвикана от тези нарушения са третираны по същия начин, по който отсъствията на работник от мъжки пол причинени от нетрудоспособност за същия период и дали в този случай не е налице дискриминация, основана на пола.

27. От цялата съвкупност на тези разсъждения, изказани по-горе, следва че противно на това което Съдът е постановил в Решението си от 29 май 1997 г., по делото Larsson (C-400/95, Recueil, стр. I-2757, точка 23), когато една работничка отсъства по болест, която е причинена от бременността или раждането, в случай когато тази болест се е появила по време на бременността и е продължила след отпуската по майчинство, отсъствието не само по време на отпуската по майчинство, но и през периода който започва с началото на бременността и приключва с началото на отпуската по майчинство не може да се пресмята в периода, обосноваващ уволнение според националното право. Що се отнася до отсъствието на работничката след отпуската по майчинство той може се взема предвид при същите условия, при които отсъствието на работник от мъжки пол, заради нетрудоспособност при същата продължителност.

28. Следователно отговорът на първата част на първия въпрос следва да гласи, че член 2, параграф 1 и член 5, параграф 1 от Директива 76/207 не разрешават уволнението на работничка, в който и да е момент на бременността по причини, дължащи се на нетрудоспособност, предизвикана от болест, пряко свързана с тази бременност.

#### **По втората част на първия въпрос**

29. Втората част на първия въпрос се отнася до клауза в договора, позволяваща на работодателя да уволнява работници, независимо от техния пол, след определен брой седмици непрекъснато отсъствие.

30. Съгласно установената съдебна практика, дискриминацията представлява приложение на различни разпоредби при еднакви ситуации или приложението на една и съща разпоредба при различни ситуации (вж., по-специално Решение от 13 февруари 1996 г., по дело Gillespie и др., C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 16).

31. Доколкото клаузата е използвана за уволнение на бременна работничка поради отсъствие причинено от нетрудоспособност, основана се на бременността ѝ, правилото, което тя съдържа и се отнася в еднаква степен за мъжете и за жените е приложено по един и същи начин в различни ситуации, при условие, че както е видно от отговора на първата част на първия въпрос положението на една бременна

работничка, която е в нетрудоспособност причинена от нейната бременност не може да бъде сравнено с положението на работник от мъжки пол, отсъстващ поради нетрудоспособност за същия период от време.

32. Следователно клаузата от договора, когато се прилага в случай, като настоящия представлява директна дискриминация, основана на пола.

33. Следователно трябва да отговорим на втората част на първия въпрос, че уволнението на работничка по време на бременността ѝ въз основа на клауза в трудовия договор, позволяваща на работодателя да уволнява работници независимо от техния пол след определен брой седмици непрекъснато отсъствие не може да промени отговора даден на първата част на първия въпрос.

### **По втория въпрос**

34. С оглед отговора, даден на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на втория въпрос.

### **По съдебните разноски**

35. Разходите, направени от правителството на Обединеното кралство и Комисията, които са представили становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящо пред националния съд, последният следва да се произнесе относно разноските.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите отправени от страна на House of Lords, с Определение от 28 ноември 1996 г., реши:

**Член 2, параграф 1 член и 5, параграф 1 от Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. 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 не разрешава уволнението на работничка, в който ѝ да е момент на бременността ѝ по причина отсъствия дължащи се на нетрудоспособност причинена от болест, предизвикана от тази бременност.**

**В това отношение обстоятелството, че работничката е била уволнена по време на бременността ѝ на базата на клауза от трудовия договор, позволяваща на работодателя да уволнява работници независимо от техния пол, след определен брой седмици непрекъснато отсъствие е неприложима.**



Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 30 юни  
1998 година.

Подписи