

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

8 септември 2005 година *

„Равно заплащане между мъжете и жените – Болест, която настъпва преди отпуската по майчинство – Болест, възникнала вследствие на бременност – Общо подчинение на режима за отпуски по болест – Отражение върху заплащането – Отражение на отсъствието на максималния брой дни за отпуск по болест заплащани по време на определен период”

По дело С-191/03

с предмет преюдициално запитване отправено до Съда на основание на член 234 ЕО от страна на Labour Court (Ирландия), с Решение от 14 април 2003 г., заведено в секретариата на Съда 12 май 2003 г. по производството, висящо пред този съд, между

North Western Health Board

срещу

Margaret McKenna,

СЪДЪТ (втори състав),

в състав: г-н С. W. A. Timmermans, председател на състав, г-н С. Gulmann (докладчик) и г-н R. Schintgen, съдии,

генерален адвокат: г-н СТР. Léger,

секретар: г-жа L. Hewlett, главен администратор,

като има предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 17 юни 2004 г.,

като има предвид становищата представени:

- за le North Western Health Board, от г-н A. Collins, SC, и г-н A. Kerr, BL,
- за г-жа McKenna, от г-н D. Connolly, SC, и г-жа M. Bolger, BL,
- за Ирландия, от г-н E. Regan и г-жа S. Belshaw, BL,
- за италианското правителство, от г-н I. M. Braguglia, в качеството на представител, подпомаган от г-н A. Cingolo, avvocato dello Stato,
- за австрийското правителство, от г-н E. Riedl, в качеството на представител,

* Език на производството : английски.

- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа R. Caudwell, в качеството на представител, подпомагана от г-жа K. Smith, barrister,
- за Комисията на Европейските общности, от г-жа M.-J. Jonszy и г-н N. Yereff, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат представено в съдебното заседание от 2 декември 2004 г.,

постанови настоящото

Решение

1. Искът за преюдициално запитване се отнася до тълкуването на член 141 ЕО от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, стр. 19), а също така и 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 условията на труд (ОВ L 39, стр. 40).

2. Този иск е бил представен в рамките на спор противопоставящ North Western Health Board (по-надолу „Board”) с г-жа McKenna, негова служителка, по повод размера на възнаграждението, което тя е получила по време на отсъствие причинено от заболяване свързано с бременността Ж и включването на това отсъствие в цялостния максимален брой отпуск по болест, които подлежат на заплащане, и на които работникът има право по време на определен период.

Юридическа рамка

3. Член 141, параграфи 1 и 2, ЕО гласи:

„1. Всяка държава-членка осигурява приложение на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за същата работа или за работа на същата стойност.

2. За целите на настоящия член под заплащане разбираме обичайната заплата базова или минимална и всички други директно или индиректно платени облаги в брой или в натура, които работодателят дава на работника поради работата, която той изпълнява при него.
(...)”

4. Член 1, алинея 1 от Директива 75/117 гласи:

„Принципът за равно заплащане на мъжете и жените, който фигурира в член 141 от Договора (...), включва, за една и съща работа или за работа, за която се заплаща едно и също, премахването във всички елементи и условия на заплащането на каквато и да е дискриминация въз основа на пола.”

5. Член 3 от същата директива предвижда

„Държавите-членки премахват всякаква дискриминация между мъжете и жените, която произтича от законите, подзаконовите или административните разпоредби, противоречащи на принципа на равно заплащане.

6. Член 4 уточнява:

„Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да може разпоредбите, които фигурират в колективните трудови договори, в скалите на работните заплати или в споразуменията за възнагражденията, или в индивидуалните трудови договори противоречат на принципа на равно заплащане, да бъдат или да могат да бъдат обявявани за нищожни, или да могат да бъдат изменяни.”

7. Директива 76/207 визира, съгласно член 1, параграф 1, „установяването в държавите-членки на принципа на равно третиране на мъжете и жените що се отнася до достъпа до заетост, включително израстването, професионалната квалификация и условията на труд при условията предвидени в параграф 2, а също така и по отношение на социалното осигуряване (...)”.

8. Член 2 от същата директива гласи:

„1. ... принципът на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, пряко или непряко, в частност чрез позоваване на брачното или до семейното положение.
(...)”

3. Настоящата директива не накърнява разпоредбите относно закрилата на жените, по-специално по време на бременност и майчинство.
(...)”

9. Член 5 от същата директива урежда последния начин на равното третиране що се отнася до условията на труд:

„1. Прилагането на принципа на равно 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.

2. . За целта държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да:

а) бъдат отменени законите, подзаконовите и административните разпоредби, които противоречат на принципа на равното третиране;

б) бъдат или да могат да бъдат обявени за нищожни, или да могат да бъдат изменени разпоредбите, които противоречат на принципа на равно третиране, и които са включени в колективните трудови договори или в индивидуалните трудови договори, в правилниците за вътрешния ред на предприятията, както и в правилата, уреждащи статута на свободните професии.
(...)”

10. Директива 75/117 и Директива 76/207 са прехвърлени в ирландското право чрез Закона за равенство в областта на заетостта (Employment Equality Act) от 1998 г.

По основния спор и по преюдициалните въпроси

11. Г-жа McKenna, работеща в ирландския държавен сектор, наета от Board, забременява през януари 2000 г. По време на почти цялата си бременност тя е била в отпуск по болест, по лекарско предписание поради патологичния характер на бременността Ж.
12. В рамките на режима на отпуска по болест на Board, членовете на персонала имат право на 365 дена отпуск по болест заплатен за период от четири години. Максимум 183 дни нетрудоспособност за период от 12 месеца се заплащат изцяло. Допълнителни дни отпуск по болест взети по време на същия този период от 12 месеца се заплащат само на половина, в рамките на лимита от 365 дена платен отпуск по болест за четири години.
13. Въпросния режим не прави разлика между патологичните състояния свързани с бременността и заболяванията, които не се дължат на бременността. Той приравнява нетрудоспособността на първите отпуска по болест дадени по причина на вторите, като общите условия на упоменатия режим предвиждат, всякаква нетрудоспособност причинена от едно патологично състояние свързано с бременността, което става преди 14 седмици от отпуска за майчинство и ще се счита като част от общия режим на отпуските по болест на Board”.
14. В приложение на тези разпоредби, е било сметено, че г-жа McKenna е изчерпала своята възможност за пълно заплащане на 6 юли 2000 г. Нейното заплащане следователно е било намалено наполовина като се счита от тази дата до 3 септември 2000, дата когато започва нейния отпуск по майчинство, който е продължил до 11 декември 2000 г.
15. По време на отпуска си по майчинство, г-жа McKenna е получила пълното си възнаграждение съгласно регламентацията прилагана спрямо Health Boards от Министерството на здравеопазването и детството.
16. В края на своята отпуска по майчинство, тя все още не е била трудоспособна по медицински причини. На основание на режима на отпуските по болест нейното заплащане отново е било намалено на половина.
17. Г-жа McKenna е оспорила пред Equality Officer приложението на режима на отпуска по болест, свързан с нейното положение.
18. Тя изтъква, че е била обект на дискриминация в противоречие на Директива 76/207, след като патологичното състояние свързано с бременността Ж е било приравнено към болест и дните за отсъствие са били приспаднати от общия обем на отпуска по болест, на които тя има право.
19. Тя е изтъкнала от друга страна, че намаляването на нейното възнаграждение наполовина след периода от 183 дни, по време на които тя е имала право на пълно възнаграждение, представлява по-малко изгодно третиране в областта на заплащането в нарушение на член 141 ЕО и на Директива 75/117.

20. С Решение от 13 август 2001 г., Equality Officer е приел аргументите на г-жа McKenna. Той е наредил изплащане на последната на остатъка от спорните заплати. Той също така е присъдил на ищцата обезщетения заради понесената дискриминация.
21. Le Board е обжалвал това решение пред Labour Court.
22. Тази юрисдикция първоначално счита, че тъй като работодателят е държавно учреждение може да му бъде противопоставена дадена директива.
23. Той изтъква също така, че спорът пред него има два аспекта. От една страна, трябва да се определи дали г-жа McKenna е понесла неравно третиране поради това, че са Ж предявили изчерпване на полагаемия Ж се отпуск по болест свързан с нейната бременност и впоследствие, че правото Ж на претенции могат да бъдат намалени или изчерпани по време на следващите години ако тя отново е болна. От друга страна, трябва да разгледаме, че ако г-жа McKenna е била обект на дискриминация при заплащане поради намаляване на заплатата Ж наполовина след 183 дена отсъствие.
24. В този контекст, la Labour Court е решил да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Режимът на отпуск по болест, който третира по идентичен начин служителите, страдащи от заболяване, дължащо се на бременността, и тези които се намират в патологично състояние, попадат ли в приложното поле на Директива 76/207?
- 2) Ако отговорът на първия въпрос е положителен, фактът че един работодател включва период на отсъствие от работа поради нетрудоспособност причинена от заболяване, свързано с бременността и настъпваща по време на периода на последната в общите права за възнаграждение предвидени от режима на отпуск по болест в рамките на един трудов договор противоречи ли на Директива 76/207?
- 3) Ако отговорът на първия въпрос е положителен, Директива 76/207 изисква ли работодателя да използва специални разпоредби, за да покрива отсъствието от работа причинени от нетрудоспособност дължаща, се на заболяване,, причинено от бременността и получена по време на периода на последната?
- 4) Режим на отпуски по болест, който третира по еднакъв начин служителите боледували от заболяване, свързано с бременността и тези намиращи се в патологични състояния част ли е от обхвата на член 141 ЕО и на Директива 75/117?
- 5) Ако отговора на четвъртия въпрос е положителен, фактът че един работодател намалява заплащането на една жена след отсъствие от работа за определен период, когато отсъствието се дължи на нетрудоспособност причинена от заболяване, свързано с бременността и настъпваща по време на последната, при условия при които една жена която не е бременна или един мъж и двамата отсъстващи от работа за същия период на нетрудоспособност причинена от чисто патологично състояние биха получили същото намаление и това противоречи ли на член 141 ЕО от Директива 75/117?”

Относно преюдициалните въпроси

По първия и четвъртия въпроси

25. С първия и четвъртия въпроси, които трябва да бъдат разгледани заедно, преpraщaщата юрисдикция пита дали режим на отпуск по болест, който третира по еднакъв начин работещите жени, страдащи от заболяване, свързано с бременността и другите работници, страдащи, от заболяване, което не е свързано със състоянието на бременност попадат в приложното поле на Директива 76/207 или в това на член 141 ЕО и на Директива 75/117.
26. Г-жа McKenna и италианското правителство, считат че подобен режим на този какъвто е по основното дело се отнася до обхвата на Директива 76/207, дотолкова доколкото предвижда включването на последователните отсъствия свързани със , заболяване, причинено от бременността на правото на отпуск по друга причина, но също така член 141 ЕО и на Директива 75/117, тъй като води до намаляване на заплащането след 183 дни отсъствие по заболяване, свързано с бременността.
27. Le Board и ирландското правителство, австрийското правителство и правителството на Обединеното кралство поддържат, че подобен режим не се отнася до обхвата на член 141 ЕО и на Директива 75/117, основния елемент по основното дело представляващ заплащане по смисъла на тези разпоредби и намаляването на дохода оспорван от г-жа McKenna е директна и автоматична последица от приложението на упоменатия режим.
28. Комисията на Европейските общности, счита обратно на това, че се поставят под въпрос условията на труд. Отраженията върху заплащането са индиректни. Единствено Директива 76/207 е трябвало да се приложи в случая.
29. В това отношение трябва да се напомни, че запазването на заплащането на работник в отпуск по болест се отнася до понятието „заплащане” по смисъла на член 141 ЕО (вж. Решение от 13 юли 1989 г., Rinner-Kühn, 171/88, Recueil стр. 2743, точка 7), което включва всички облаги в пари или натура, настоящи или бъдещи, стига да са дадени дори непряко от работодателя на работника поради длъжността, която последния изпълнява било по трудов договор, било по законови разпоредби или доброволно (Решение от 19 ноември 1998 г., Нøj Pedersen e.a., C-66/96, Recueil стр. I-7327, точка 32).
30. Едно заплащане по смисъла на член 141 ЕО и на Директива 75/117 не би могло едновременно да се отнесе към Директива 76/207. Следователно от втория абзац на последната е видно, че тя не визира „заплащането” по смисъла на упоменатите по-горе разпоредби (вж. Решение от 13 февруари 1996 г., Gillespie e.a., C-342/93, Recueil стр. I-475, точка 24).
31. Един режим, както този за който става дума по основното дело, определя условията за запазване на заплащането на работника в случай на отсъствие по болест. Той подчинява задържането на цялостното заплащане на условието да не се надвиши един максимално предвиден годишен период и в случай на надвишаване на последния, предвижда запазване на заплащането в размер на 50 % от пълния му размер, в рамките на максималния период определен от четири години.

32. Подобна система, която води до намаляване на заплащането, а после и до изчерпване на правата по него функционира по автоматичен начин на основата на аритметично пресмятане на дните отсъствие по болест.
33. Установените правила следователно влизат в обхвата на член 141 ЕО и на Директива 75/117 (вж., по аналогия, по повод система за придобиване права за по-високо заплащане на база на трудовия стаж, Решение от 7 февруари 1991 г., Nimz, C-184/89, Recueil стр. I-297, точки 9 и 10).
34. Обстоятелството, че едно намаление или премахване на правото за получаване на възнаграждение не настъпва веднага, а става след изтичане на определени максимални периоди, не лишава упоменатите правила от техния автоматичен характер, когато предвидените условия са изпълнени.
35. Следователно трябва да се отговори на първия и четвъртия преюдициални въпроси, че един режим за отпуск по болест, който третира по еднакъв начин работничките, които страдат от заболяване свързано с майчинството и другите работници, които страдат от болест, която няма общо с майчинството се отнасят до обхвата на член 141 ЕО и на Директива 75/117.

По втория, третия и петия въпроси

36. Като имаме предвид отговора даден на първия и четвъртия въпроси, а също така и данните по основния спор, които са представени от препращащата юрисдикция, втори, трети и пети въпроси трябва да бъдат разгледани заедно.
37. С тези три въпроса, препращащата юрисдикция пита дали член 141 ЕО и Директива 75/117 трябва да се тълкуват в смисъл, че представляват дискриминация на основата на пола:
- регулирането на режима за отпуски по болест, който предвижда по отношение на работничките, които са отсъствали преди отпуската си по майчинство поради заболяване, свързано с тяхната бременност, както по отношение на работниците мъже отсъствали поради друга болест, предвижда заплащане, което се намалява след като отсъствието надвиши определен период;
 - едно правило за режима на отпуските по болест, което предвижда включването на отсъствията по болест в общия брой максимални дни на отпуск по болест, които се заплащат, и на които работникът има право за определен период независимо от това дали заболяването е свързано или не с бременността.
38. Le Board, а също така ирландското правителство и правителството на Обединеното кралство, считат когато става дума за заплащане, че работника от женски пол няма право на цялостно запазване на заплащането и че едно правило, такова каквото е по основното дело не е дискриминационно. Le Board и правителството на Обединеното кралство не представят възражения що се отнася до включването на отсъствията по болест. Ирландското правителство счита, че държавите-членки не са задължени да приемат специфични разпоредби, които да се прилагат за заболявания, свързани с бременността.

39. Г-жа McKenna, италианското и австрийското правителства, а също така и Комисията поддържат становището, че едно намаление на заплащането, такова каквото е предмет по основното дело представлява дискриминация на основата на пола. Г-жа McKenna, италианското правителство и Комисията твърдят, че същото важи за включването на отсъствията по болест в общия максимален брой дни на отпуск по болест, на които работникът има право. Австрийското правителство твърди в общ план, че нетрудоспособността свързана с бременността, трябва да бъде подчинена на различни разпоредби от тези, които се прилагат за общата нетрудоспособност, която няма нищо общо с това състояние.

Относно съществуването и еволюцията на разпоредбите на правото на Общността, които определят равенството между мъжете и жените в областта на правата на бременните и родилките

40. Трябва да се установи, че по основното дело намаляването на заплащането и включването на отсъствията по заболяване, свързано с бременността са директно производни от прилагането спрямо бременните и родилките на общия режим приложим към всеки работник в случай на болест.

41. Трябва да се изследват въпросите зададени с оглед на съдържанието и еволюцията на правото на Общността, което регулира равенството между мъжете и жените в областта на правата на бременните и родилките.

42. В тази област целта преследвана от тези правила е да защити работниците от женски пол преди или след раждането (вж., по повод отпуска по майчинство, Решение Gillespie e.a., упоменато по-горе, точка 20).

43. Правото на Общността първо създава специфична защита срещу уволнение до края на майчинството.

44. Съдът е отсъдил, че по време на отпуск по майчинство, жената е защитена срещу уволнения мотивирани с нейното отсъствие (Решение от 8 ноември 1990 г., Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Recueil стр. I-3979, точка 15).

45. За сметка на това, когато става дума за болест, която се явява след този отпуск, Съдът е преценил, че няма основание да се разграничи болестта, която се корени в бременността или раждането от каквато и да е друга болест, тъй като подобно патологично състояние се отнася до общия режим приложим в случай на болест. По отношение на подобна ситуация Съдът е направил извода, че правото на Общността не се противопоставя на уволнения, които са последица от отсъствия дължащи се на заболяване, свързано с бременността или раждането (Решение Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund, упоменати по-горе, точки 16 и 19).

46. По повод една хипотеза за уволнение на работник от женски пол по причина болест, свързана с бременността, която е настъпила преди отпуска по болест, Съдът е преценил, че състояние на бременност по никакъв начин не се приравнява към патологично състояние, въпреки че е установил, че бременността е период, по време на който могат да настъпят нарушения и усложнения способни да принудят жената да бъде поставена под медицински контрол или да спазва пълен покой по време на цялата бременност или на част от нея. Съдът счита, че нарушенията и усложненията,

които могат да доведат до нетрудоспособност се отнасят до рисковете пряко свързани с бременността и следователно участват в спецификата на това състояние (Решение от 30 юни 1998 г., Brown, C-394/96, Recueil стр. I-4185, точка 22).

47. Той следователно, е преценил, че защитата срещу уволнение трябва да бъде призната на жената не само по време на отпуската по майчинство, но също така и през целия период на бременността, след като е подчертал, че евентуално уволнение създава риск върху физическото и психическото състояние на работничките, които са бременни или родилки, включително сериозния риск да подтикне бременната работничка доброволно да прекъсне бременността си. Тя е установила, че уволнението на работник от женски пол, което става по време на бременността поради отсъствие от работа произтичащи от бременността е свързано с настъпване на рискове неразривно свързани с бременността и следователно трябва да се счита като основаващо се единствено на тази бременност. Той е направил извода, че подобно уволнение може да се отнася единствено до жените и от тук нататък представлява дискриминация основана на пола (вж. Решение Brown, упоменато по-горе, точки 18 и 24).

48. Следователно, като е преценил неблагоприятните последствия, които може да създаде един риск за уволнение върху психическото и физическото състояние на работничките, които са бременни, родилки или кърмачки, 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), е установил забрана за уволнение през периоди отиващ от началото на бременността до края на отпуската по майчинство.

49. От друга страна, освен една защита срещу загубата на работа правото на Общността дава и в определени граници защита върху дохода на бременната работничка или работничката родилка.

50. В това отношение, Съдът е преценил, че жените, които ползват отпуск по майчинство се намират в специфична ситуация, която изисква да им бъде осигурена специална защита, но тя не може да бъде равна на тази, спрямо един мъж който ефективно заема работното си място (Решение Gillespie е.а., упоменато по-горе, точка 17). След това той е преценил, че нито член 119 от Договора ЕИО (станал член 119 от Договора ЕО (членове 117 до 120 от Договора ЕО са били заместени от членове 136 ЕО до 143 ЕО), нито член 1 от Договора 75/117 не налагат задължението да се запази цялостно заплащане на работниците от женски пол по време на отпуската им по майчинство, като въпреки това се уточнява, че размерът на изплатените възнаграждения не може да бъде толкова нисък, че да постави под въпрос целта на отпуската по майчинство, който е да защитава работниците от женски пол преди и след раждането (Решение Gillespie е.а., упоменато по-горе, точка 20).

51. Когато става дума за отпуск по майчинство, Директива 92/85, не е приложима спрямо спора, който е довело до Решение Gillespie е.а., упоменато по-горе, тя предвижда в своя член 11, точка 2, буква б), че трябва да се осигури „запазване на заплащане и/или ползване на заместваща престация за работничките”. Точка 3 от същия член уточнява, че „престацията визирана в точка 2, буква б) се смята за подобаваща,

когато тя осигурява доходи поне еквивалентни на тези, които би получавала въпросната работничка при прекратяване на дейността си по здравословни причини”.

52. От друга страна, Съдът е отсъдил, чрез тълкуване дадено в контекста на уволнение, но валидно също така за заплащането на работник от женски пол, че дотолкова доколкото настъпват след края на отпуска по майчинство патологичните състояния, дължащи се на бременността или раждането попадат в рамките на общия режим, приложим в случай на заболяване. Той добавя, че единствения въпрос, който стои е да се знае дали отсъствията на работник от женски пол, които стават след отпуска по майчинство поради нетрудоспособност дължаща се на тези нарушения се третира по същия начин, по който отсъствията на работник от мъжки пол поради нетрудоспособност за същия период, в този случай дискриминация на основа на пола би била изключена (вж. решение *Brown*, упоменато по-горе, точка 26. Той е допуснал, че е едно патологично състояние, дължащо се на бременността или раждането, възникнало след отпуска по майчинство може да доведе до намаляване на заплащането при същите условия, както и при друго заболяване.
53. В случаите на хипотеза, когато болестта, свързана с бременността настъпва за работника от женски пол преди отпуска по майчинство, Съдът е припомнил в точка 33 от Решение *Nøj Pedersen e.a.*, упоменато по-горе, като напомня казаното в точка 22 от Решение *Brown*, упоменато по-горе, че нарушенията и усложненията свързани с бременността, които могат да доведат до нетрудоспособност се отнасят до рисковете пряко свързани с това състояние и следователно участват в спецификата на последното. Той по-нататък твърди, че в рамките на основния спор една жена е била лишена в по-ранен период от своя отпуск по майчинство от запазване на целостта на възнаграждението, когато нетрудоспособността, която я е постигнала е била резултат от патологично състояние, дължащо се на бременността, докато според националното законодателство за което става дума, всеки работник по принцип има право да запазва цялостното си възнаграждение в случай на нетрудоспособност. При тези условия той е преценил, че приложението на законовите разпоредби такива каквито са били предмет на основния спор са съдържали дискриминация спрямо работниците от женски пол (Решение *Nøj Pedersen e.a.*, упоменато по-горе, точки 34, 35 и 37).
54. От упоменатото по-горе следва, че при сегашното състояние на правото на Общността работник от женски пол:
- не може да бъде уволнена по време на отпуска си по майчинство поради нейното състояние, нито преди този отпуск поради заболяване, свързано с бременността и настъпило преди упоменатия отпуск;
 - може също така, да бъде уволнен по причина болест, свързана с бременността или раждането настъпила след отпуска по болест;
 - може да получи намаление на възнаграждението или по време на отпуска по майчинство или след този отпуск в случай на болест, свързана с бременността или раждането настъпила след упоменатия отпуск.
55. От упоменатото по-горе следва, също така, че Съдът до момента не е имал случай, в който да уточни дали работникът от женски пол има право при всички случаи да получи запазване на възнаграждението в пълен размер в случай на заболяване,

свързано със състоянието на бременност, настъпило преди отпуска по майчинство, дори ако оспорваната норма от националното законодателство предвижда прилагането на намаляване до размера на възнаграждението, изплатено на работник в случай на заболяване, което не е свързано със състоянието на бременност.

56. От всичко казано до тук, следва че състоянието на бременност не се приравнява към патологично състояние и че нарушенията и усложненията настъпили по време на бременността и водещи до нетрудоспособност се отнасят до рисковете пряко свързани с бременността и следователно участват в спецификата на това състояние (вж. точки 46 и 53 от настоящото решение).

По възнаграждението на работник от женски пол по време на бременността

57. От установяването на спецификата на заболяванията, свързани с бременността не произтича задължително, че един работник от женски пол отсъстващ поради заболяване, свързано с бременността има право на запазване на цялото си възнаграждение при случай, когато един работник отсъстващ поради заболяване, несвързано с бременността не се ползва от подобно право.

58. В това отношение, трябва да се напомни, че що се отнася до уволненията спецификата на едно заболяване, свързано с бременността не може да се взема под внимание, по друг начин освен ако се откаже на работодателя правото да уволнява работник от женски пол по тази причина. За сметка на това, що се отнася до заплащането запазването му в неговата цялост не е единствения начин да се вземат предвид спецификата на заболяване, свързано с бременността. В действителност не е изключено да се вземе предвид тази специфика в рамките на режим, който в случай на отсъствие на работника от женски пол по причина заболяване, свързано с бременността предвижда намаление на възнаграждението.

59. Трябва да се напомни също така, че при сегашното състояние на правото на Общността никоя разпоредба нито общ принцип на последното не налагат запазването на пълния размер на заплащане на работник от женски пол по време на отпуската му по майчинство, при условие че размерът на изплащаните възнаграждения не бъде толкова нисък, че да постави под въпрос целта преследвана от правото на Общността, която е да защитава работниците от женски пол, включително преди раждането (вж., в този смисъл, Решение Gillespie e.a., упоменато по-горе, точка 20).

60. Но, ако една разпоредба предвижда в определени граници намаляване на изплащаните възнаграждения на работник от женски пол по време на отпуска му по майчинство и това не представлява дискриминация основана на пола, една разпоредба предвиждаща в същите граници намаляване на заплащанията на работник от женски пол отсъстващ по време на бременността си поради заболяване, свързано с тази бременност, това също така не би могло да се счита като проява на дискриминация.

61. При тези условия, трябва да бъде заключено, че в сегашното си състояние правото на Общността не налага запазване на целостта на възнаграждението за работник от женски пол отсъствал по време на бременността си, поради заболяване, свързано с последната.

62. По време на отсъствие, дължащо се на подобна болест, един работник от женски пол може да получи намаление на възнаграждението при условие от една страна, че ще бъде третиран също както работник от мъжки пол отсъстващ по болест и от друга, че размера на възнагражденията не поставят под въпрос целта за защита на бременните работнички.
Относно включването на отсъствията по болест в общия брой максимални дни на отпуск по болест заплащани, на които работника има право по време на определен период.
63. Режимът, за който става дума в основното дело предвижда включването на отсъствията по болест в общия брой дни отпуск по болест, които се заплащат и на които един работник има право по време на определен период. Той включва по еднакъв начин всички заболявания, били те свързани с бременността или не.
64. Подобен режим не държи по никакъв начин сметка за спецификата на заболяванията, свързани с бременността.
65. Въпреки това тази специфика не изключва фактът, че тези отсъствия поради заболявания, свързани с бременността са в определени граници включени в общия брой заплатени дни на отпуск по болест.
66. В действителност неприлагането при всички обстоятелства на подобно включване не би могло да бъде съвместимо с намаляването на заплащането по време на бременността. Ще бъде трудно съвместимо от друга страна, със съдебната практика, която произтича от упоменатите по-горе решения *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* и *Brown*, според която след отпуска по болест, заболяване, свързано с бременността и раждането, е относима към общия режим прилаган за отпуските по болест.
67. От друга страна, включването на отсъствията по време на бременността, които са причинени от заболяване, свързано с последната в общия максимален брой дни, платен отпуск по болест, които работника има време по време на определен период не би могло да има за въздействие нищо друго освен по време на отсъствието включено в този общ брой и последвало отпуска по майчинство работникът от женски пол да получава възнаграждение по-малко от минималното, на което има право по време на болест настъпила през бременността (вж. точка 62 от настоящото решение).
68. Следователно специалните разпоредби трябва да бъдат въведени в действие, за да се изключи подобно въздействие.
69. Следователно трябва да се отговори на втори, трети и пети въпроси, че член 141 ЕО и Директива 75/117 трябва да се тълкуват в смисъл, че не представляват дискриминация основана на пола:
- правило от режим на отпуск по болест, което предвижда по отношение на работниците от женски пол, отсъстващи преди отпуска по майчинство поради болест, свързана със състоянието им на бременност, както по отношение на работници от мъжки пол, отсъстващи поради всяко друго заболяване, предвижда намаление на възнаграждението, когато отсъствието надвишава определена продължителност при

условие, че от една страна работникът от женски пол бива третиран по същия начин, по който работника от мъжки пол отсъстващ по болест и от друга страна, възнагражденията да не бъдат по-ниски от определени граници, които да поставят под въпрос целта за защита на бременните работнички;

- едно правило на режим на отпуск по болест, което предвижда включването на отсъствията по болест в общ максимален брой дни отпуск по болест, които се заплащат и на които работникът има право през определен период, болестта свързана или не с бременността при условието, че включването на отсъствието по болест, свързана с бременността нямат за ефект по време на въпросното отсъствие това отсъствие да се включва в отпуска по майчинство и работникът от женски пол да не получава заплащане по-ниско от това на което би имал право по време на болестта настъпила през бременността.

По съдебните разноски

70. 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. Разноските направени за представяне на становищата пред Съда, различни от тези на посочените страни не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

- 1. Режим на отпуск по болест, който третира по еднакъв начин работниците от женски пол, страдащи от заболяване, свързано с бременността и другите работници, страдащи от болест, която няма нищо общо с бременността се отнася до обхвата на член 141 ЕО и на Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. относно доближаването на законодателствата на държавите-членки при прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените.**

- 2. Член 141 ЕО и Директива 75/117 трябва да се тълкуват в смисъл, че не представлява дискриминация на основата на пола:**

- **правило, част от режим на отпуск по болест предвиждащо по отношение на работниците от женски пол, отсъстващи преди отпуска по майчинство поради болест, дължаща се на състоянието им на бременност, както по отношение на работници от мъжки пол отсъстващи по друга причина, а предвиждащо намаление на заплащането, когато отсъствието надвишава определена продължителност при условие, че от една страна работникът от женски пол бива третиран по същия начин, по който работникът от мъжки пол отсъстващ по болест и от друга страна, възнагражденията да не бъдат по-ниско от определени граници, които да поставят под въпрос целта за защита на бременните работнички;**
- **правило на режим на отпуск по болест, което предвижда включването на отсъствията по болест в общ максимален брой дни отпуск по болест, които се заплащат, и на които работникът има право през определен период, заболяване, свързано или не с бременността при условието, че включването на отсъствието по заболяване, свързано с бременността няма за ефект по време на въпросното**

отсъствие това отсъствие да се включва в отпуска по майчинство и работникът от женски пол да не получава заплащане по-ниско от това на което би имал право по време на болестта настъпила през бременността.

Подписи