Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ELEANOR SHARPSTON
18 päivänä joulukuuta 2014[1]

Asia C-65/14

Charlotte Rosselle
vastaan
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) jaUnion nationale des mutualités libres

(Ennakkoratkaisupyyntö – Tribunal du travail de Nivelles (Belgia))

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 92/85/ETY — Raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuus ja terveys — Äitiysloman ajalta maksettava äitiysraha — 120 työpäivää kuuden kuukauden aikana käsittävä vähimmäismaksukausi — Keskeytyminen — Vakinainen virkamies, joka ottaa virkavapautta henkilökohtaisista syistä työskennelläkseen palkattuna työntekijänä — Direktiivi 2006/54/EY — Miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa

1. Belgian lainsäädännön mukaan työntekijä on oikeutettu äitiysrahaan vain, jos hän on työskennellyt vähintään 120 työpäivää äitiysloman alkamista edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Flanderissa työskennellyt Rosselle haki äitiysrahaa. Vaikka Rosselle oli työskennellyt useita vuosia, hänen hakemuksensa hylättiin, koska hänen työntekijäasemansa oli muuttunut eikä vaadittu vähimmäismaksukausi ollut täyttynyt uudessa työssä aloittamisen jälkeen. Belgian Tribunal du travail de Nivelles (Nivellesissä toimiva työtuomioistuin, jäljempänä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin) pyytää nyt unionin tuomioistuimelta ohjeita siitä, miten on tulkittava äitiysdirektiivin[2] 11 artiklan 4 kohdan toista alakohtaa, jonka mukaan jäsenvaltiot eivät missään tapauksessa saa tässä tarkoituksessa vaatia yli kahdentoista kuukauden pituista työskentelyä välittömästi ennen synnytystä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin myös tiedustelee, onko äitiysrahan epääminen Rossellelta sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja siten yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin[3] vastaista. Ennakkoratkaisupyyntö antaa näin ollen unionin tuomioistuimelle tilaisuuden selventää, miten raskaana olevalle (tai äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle) työntekijälle annettu suoja liittyy naispuolisten työntekijöiden suojeluun sukupuoleen perustuvalta syrjinnältä työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.

2 — Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1; jäljempänä äitiysdirektiivi), sellaisena kuin se on muutettuna (pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana) 20.6.2007 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2007/30/EY (EUVL L 165, s. 21).

3 — Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, s. 23; jäljempänä yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi).

Lainsäädäntö

Euroopan unionin lainsäädäntö

2. Äitiysdirektiivin tarkoituksena on edistää raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä (1 artiklan 1 kohta).

3. Direktiivin johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa todetaan, että tällaisten työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen.

4. Äitiysdirektiivin 2 artiklan määritelmien mukaan ”raskaana olevalla työntekijällä” tarkoitetaan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”, ja ”äskettäin synnyttäneellä työntekijällä” ja ”imettävällä työntekijällä” tarkoitetaan työntekijöitä, joiden kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan synnyttäneen äskettäin tai imettävän ja jotka ilmoittavat tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen. [4]

5. Äitiysdirektiivin 8 artiklassa, jonka otsikko on ”Äitiysloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

2. Kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.”

6. Äitiysdirektiivin 11 artiklassa säädetään suojattujen työntekijöiden työhön liittyvistä oikeuksista.

7. Mainitun 11 artiklan 2 kohdan mukaan on varmistettava äitiyslomalla olevien suojattujen työntekijöiden sekä työsopimukseen liittyvät oikeudet että palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen. Saman 11 artiklan 3 kohdassa säädetään, että tällainen korvaus katsotaan riittäväksi, ”mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa”. [5] Saman 11 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat määrätä, että ”kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset” tällaisen palkan tai korvauksen saamiseen mutta että nämä edellytykset ”eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä”.

8. Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin, joka perustuu EY:n perustamissopimuksen 141 artiklan 3 kohtaan (nykyisin SEUT 157 artiklan 3 kohta), tarkoituksena on taata yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate (johdanto-osan neljäs perustelukappale ja 1 artikla).

4 — Käytän tässä ratkaisuehdotuksessa kyseisistä kolmesta työntekijäryhmästä yhteisesti nimitystä ”suojatut työntekijät”.

5 — Äitiysdirektiivin johdanto-osan 18. perustelukappaleen mukaan riittävän korvauksen käsite äitiysloman yhteydessä ”on käsitettävä pelkästään teknisenä viittauksena vähimmäisturvan tason määrittelemiseksi eikä sen missään tapauksessa pidä tulkita tarkoittavan, että raskauden ja sairauden välillä olisi yhtäläisyyttä”.

9. Kyseisen direktiivin johdanto-osan 23 perustelukappaleessa viitataan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan raskauteen tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja selvennetään, että tällainen kohtelu sisältyy yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin soveltamisalaan.

10. Yhdenvertaista kohtelua koskevassa direktiivissä ”välittömällä syrjinnällä” tarkoitetaan ”tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa”, (2 artiklan 1 kohdan a alakohta) ja ”välillisellä syrjinnällä” tarkoitetaan ”tilannetta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia” (2 artiklan 1 kohdan b alakohta).

11. Mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaan syrjintää on ”[äitiysdirektiivissä] tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu”.

12. Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin II osaston 2 lukuun (”Yhdenvertainen kohtelu ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä”) sisältyvässä 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Rajoittamatta 4 artiklan säännösten soveltamista minkäänlaista välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä eikä varsinkaan, jos kysymyksessä on

a) tällaisten järjestelmien soveltamisala tai niiden piiriin pääsemisen edellytykset;

b) velvollisuus osallistua rahoitukseen tai maksuosuuksien laskentaperusteet;

c) etuuksien laskentaperusteet, aviopuolisosta ja huollettavista johtuvat lisäetuudet mukaan lukien, taikka etuuksiin olevan oikeuden kestoa ja jatkumista koskevat edellytykset.”

13. Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin II osaston 3 lukuun (”Yhdenvertainen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa”) sisältyvän 14 artiklan 1 kohdassa säädetään erityisesti seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;

– –”

14. Yhdenvertaista kohtelua koskevassa direktiivissä säädetään nimenomaisesti (katso 28 artikla), että kyseisen direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella, ja ettei sillä rajoiteta muun muassa äitiysdirektiivin säännösten soveltamista. [6]

6 — Ks. myös johdanto-osan 24 perustelukappale.

Belgian lainsäädäntö

15. Terveydenhoitoa ja korvauksia koskevasta pakollisesta vakuutuksesta 14.7.1994 annetun lain (jäljempänä vuoden 1994 laki) 128 §:n mukaan, luettuna yhdessä vuoden 1994 lain täytäntöönpanosta 3.7.1996 tehdyn kuninkaan päätöksen (jäljempänä kuninkaan päätös) 203 §:n kanssa, äitiysrahan maksamiselle Belgiassa on asetettu kaksi edellytystä. Ensinnäkin työntekijän on täytynyt työskennellä oikeuden saamisen ajankohtaa[7] edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana vähintään 120 työpäivää. Toiseksi työntekijän on esitettävä näyttö siitä, että kyseistä korvausten alaa koskevat maksut on tosiasiassa suoritettu tämän saman ajanjakson osalta.

16. Kuninkaan päätöksen mukaan vähimmäismaksukaudesta vapautetaan henkilö, joka kolmenkymmenen päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hänen vapaaehtoinen irtisanoutumisensa vakinaisena toimihenkilönä tulee voimaan, saa äitiysrahaan oikeutetun henkilön aseman, jos hän on työskennellyt keskeytymättä vähintään kuuden kuukauden ajan vakinaisena toimihenkilönä.[8] Sosiaalisista ja muista eri säännöksistä 20.7.1991 annetun lain mukaan vähimmäismaksukaudesta vapautetaan myös irtisanotut vakinaiset toimihenkilöt.

Tosiseikat, asian käsittelyn vaiheet ja ennakkoratkaisukysymys

17. Rosselle alkoi työskennellä opettajana flaamilaisessa yhteisössä syyskuussa 2003. Flaamilainen yhteisö nimitti hänet vakinaiseksi virkamieheksi syyskuussa 2008.

18. Rosselle vapautettiin 1.9.2009 henkilökohtaisista syistä virkamiehen tehtävistään,[9] jotta hän voisi opettaa sellaisten hankkeiden yhteydessä, joissa osa opinnoista suoritetaan toisella valinnaisella kielellä (projets d'immersion), ranskalaisessa yhteisössä,[10] jossa hän työskenteli palkattuna työntekijänä. Hän oli tuolloin jo raskaana.

19. Rossellen äitiysloma alkoi 11.1.2010,[11] ja hänen lapsensa syntyi 2.2.2010. Rosselle haki äitiysrahaa äitiyslomansa ajalta Union nationale des mutualités libres -nimiseltä keskinäiseltä sairausvakuutuskassalta (jäljempänä UNM), johon hän kuuluu.

20. UNM hylkäsi hakemuksen 23.2.2010 sillä perusteella, että Rosselle oli alkanut työskennellä 1.9.2009 palkattuna työntekijänä (eikä siten ollut enää vakinainen virkamies). Kansallisessa lainsäädännössä vaadittu maksukausi ei siten ollut täyttynyt Rossellen äitiysloman alkaessa. Päätöksessä todettiin lisäksi lähinnä, että Belgian lainsäädännössä vapautetaan kyseisestä vaatimuksesta ainoastaan irtisanotut virkamiehet (muttei tehtävistään vapautettuja virkamiehiä).

21. Rosselle nosti päätöksestä kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, joka on esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko [vuoden 1994 lain] täytäntöönpanosta – – tehdyn kuninkaan päätöksen III osaston III luvun 1 ja 2 jakso ristiriidassa [äitiysdirektiivin] ja [yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin] kanssa, koska niissä ei säädetä [vähimmäismaksukaudesta] vapauttamisesta sellaisen vakinaisen toimihenkilön osalta, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä ja joka on äitiyslomalla, vaikka näin on irtisanoutuneen vakinaisen toimihenkilön ja irtisanotun vakinaisen toimihenkilön osalta?”

7 — Toisin sanoen lähtökohtaisesti silloin, kun hänen äitiyslomansa alkaa.

8 — Jos hän on työskennellyt vähintään kuuden kuukauden ajan tässä ominaisuudessa, kyseinen ajanjakso otetaan huomioon vähimmäismaksukautta laskettaessa.

9 — Tällaisen aseman perusteella virkamies voi omasta pyynnöstään lopettaa virkamiehenä työskentelyn tilapäisesti henkilökohtaisista syistä. Tehtävistään vapautetulla virkamiehellä on oikeus palata virkamiehen työhönsä.

10 — Tällaisessa opetuksessa (classes d'immersion) ranskalaisen yhteisön oppilaat – joiden äidinkieli on lähtökohtaisesti ranska – voivat seurata toisella kielellä (tyypillisesti hollanniksi) pidettäviä oppitunteja.

11 — Asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, ettei Rosselle saanut enää palkkaa ranskalaiselta yhteisöltä äitiyslomansa aikana.

22. Rosselle, UNM, Belgian hallitus ja Euroopan komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia. Suullista käsittelyä ei ole pyydetty, eikä sitä ole järjestetty.

Asian arviointi

Alustavat huomautukset

23. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Belgiassa on oikeudellinen tyhjiö sellaisten virkamiesten kohdalla, jotka synnyttävät pian sen jälkeen, kun heidät on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä. Toisin kuin irtisanoutuneet tai irtisanotut virkamiehet, sellaiset virkamiehet, jotka alkavat työskennellä palkattuina työntekijöinä saatuaan vapautuksen tehtävistään henkilökohtaisista syistä, ovat oikeutettuja äitiysrahaan vasta, kun uusi vähimmäismaksukausi on täyttynyt.

24. Keskeinen kysymys nyt käsiteltävässä ennakkoratkaisupyynnössä on pohjimmiltaan se, voiko tällainen työntekijäaseman muutos olla äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan nojalla pätevä peruste edellyttää, että äitiysrahaa hakeva työntekijä täyttää uuden vähimmäismaksukauden, vaikka hän on jo työskennellyt keskeytyksettä useita vuosia. Kyse ei siis ole Belgian lainsäädännössä säädetystä vähimmäismaksukaudesta sinänsä (120 työpäivää kuuden kuukauden aikana), joka on paljon äitiysdirektiivissä säädettyä enimmäisaikaa lyhyempi, vaan tavasta, jolla kyseistä vähimmäismaksukautta sovelletaan.

25. Vastaus tähän kysymykseen ei ole merkityksellinen pelkästään pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa. Toisin kuin Rossellen tapauksessa, asianomainen työntekijä ei kenties ole vielä täyttänyt vähimmäismaksukautta ajankohtana, jona hänet on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä ja hän on alkanut työskennellä palkattuna työntekijänä. Myös tässä yhteydessä on keskeistä varmistua siitä, onko äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa asetetun määräajan noudattamiseksi otettava huomioon kyseistä muutosta edeltävä työskentelykausi.

26. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lisäksi, syrjitäänkö äitiysrahaa koskevan oikeuden osalta virkamiehiä, jotka Rossellen tavoin synnyttävät saatuaan vapautuksen tehtävistään henkilökohtaisista syistä ja alettuaan työskennellä palkattuna työntekijänä, sellaisiin virkamiehiin nähden, jotka synnyttävät irtisanouduttuaan tai tultuaan irtisanotuksi. Kirjallisissa huomautuksissa käsitellään myös kysymystä siitä, olisiko Rossellen kaltaisessa tilanteessa olevaa henkilöä kohdeltava samalla tavalla kuin virkamiestä, joka synnyttää ja säilyttää samalla asemansa ”työssä olevana” virkamiehenä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii nähdäkseni tosiasiassa selvittämään, merkitseekö äitiysrahan epääminen Rossellelta sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jolloin se olisi kiellettyä yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin nojalla.

27. Vaikka tätä kysymystä ei käsitelläkään nimenomaisesti ennakkoratkaisupyyntöpäätöksessä, haluan aluksi selventää, että äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toiseen alakohtaan ja yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 14 artiklan 1 kohtaan sisältyvillä säännöillä on mielestäni välitön vertikaalinen oikeusvaikutus.

28. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset ovat sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset voivat vedota niihin kansallisissa tuomioistuimissa jäsenvaltiota vastaan.[12] Äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdassa kielletään yksiselitteisesti jäsenvaltioita määräämästä, että oikeus äitiysrahaan edellyttää yli kahdentoista kuukauden pituista työskentelyä välittömästi ennen synnytystä. Vaikka onkin totta, että jäsenvaltioilla

12 — Ks. viimeisimpänä tuomio Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

on edelleen toimivalta määritellä äitiysrahan saamiseksi vaadittava vähimmäismaksukausi, tämä toimivalta ei voi millään tavalla heikentää edellä mainittua kieltoa. [13] Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 14 artiklan 1 kohdalla kielletään samoin yleisesti ja täysin yksiselitteisesti kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä siinä luetelluilla aloilla. [14]

29. Lisäksi laitos, joka oikeudellisesta muodostaan riippumatta on viranomaisen toimenpiteen nojalla ja tämän valvonnan alaisuudessa velvollinen tuottamaan yleishyödyllisiä palveluja ja jolla tätä varten on erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat yksityisten välisiin suhteisiin sovellettavista säännöistä, kuuluu sellaisten yksikköjen joukkoon, joita vastaan voidaan vedota sellaisiin direktiivin säännöksiin, joilla voi olla välittömiä oikeusvaikutuksia. [15]

30. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä on varmistaa, täyttääkö UNM kyseiset edellytykset. [16] Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevien tietojen perusteella vaikuttaa siltä, että asia on todennäköisesti näin, sillä UNM vastaa äitiysrahojen myöntämisestä tai epäämisestä Belgiassa. Jos tämä näkemys on oikea, Rosselle voi vedota äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohtaan ja yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 14 artiklan 1 kohtaan esittäessään äitiysrahaa koskevan vaateen pääasiassa.

Onko äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohta esteenä Rosselleen pääasiassa sovelletun kaltaiselle säännölle?

31. Äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdasta ilmenee selkeästi, että jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä edellytykset palkan tai äitiysrahan saamiseen. Nämä edellytykset eivät kuitenkaan saa sisältää vaatimusta ”yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä”.

32. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää lähinnä selvennystä siihen, miten ilmaisua ”työskentelystä” olisi tulkittava. Tähän kysymykseen vastattaessa on otettava huomioon äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan sanamuoto, yleinen rakenne ja tavoitteet.

33. Äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdassa ei ole viitteitä siitä, että työsuhteen laadun tai työntekijäaseman muuttuminen voi olla pätevä peruste edellyttää työntekijän täyttävän uuden vähimmäismaksukauden. Viittaus ”työskentelyyn” [englanniksi ”periods of employment” (”työskentelykaudet”)] – monikossa useimmissa niissä kieliversioissa, joilla äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohta hyväksyttiin vuonna 1992 – sitä vastoin vaikuttaa viittaavan siihen, ettei tällaisilla muutoksilla ole vaikutusta kyseisessä säännöksessä määritettyyn työskentelyn enimmäiskestoon. [17]

13 — Ks. analogisesti (äitiysdirektiivin 11 artiklan kolmesta ensimmäisestä kohdasta) tuomio Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, 44–46 kohta).

14 — Ks. analogisesti tuomio Napoli (EU:C:2014:128, 48 kohta).

15 — Ks. tuomio Foster ym. (C-188/89, EU:C:1990:313, 22 kohta). Englanninkielinen ilmaus ”special powers” ei ehkä välitä riittävän hyvin (luonnollisesti) ranskaksi laaditun tuomion perustana olevan, Ranskan hallinto-oikeuteen sisältyvän ilmaisun ”pouvoirs exorbitants” merkitystä. Ainakin yhdessä myöhemmässä asiassa unionin tuomioistuin on käyttänyt sen tilalla ilmausta ”exceptional powers” (tuomio Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, 32 kohta). Ks. myös unionin yleisen tuomioistuimen tuomio GDF Suez v. komissio (T-370/09, EU:T:2012:333, 314 kohta).

16 — Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä on samoin varmistaa, kuuluuko myös vastaajana pääasiassa oleva Institut national d’assurance maladie-invalidité (INAMI) (kansallinen sairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuslaitos) yksiköihin, joita vastaan voidaan vedota sellaisiin direktiivin säännöksiin, joilla voi olla välittömiä oikeusvaikutuksia.

17 — Ks. englannin-, ranskan-, italian-, kreikan-, portugalin- ja espanjankieliset versiot. Muut kieliversiot (tanska, hollanti ja saksa) eivät heikennä tätä päätelmää, sillä niissä käytetään passiivia ja vältetään siten joko monikon tai yksikön käyttö.

34. Äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toiseen alakohtaan sisältyvä viittaus aiempaan ”työskentelyyn” liittyy läheisesti niihin työntekijäryhmiin, joita äitiysdirektiivillä pyritään suojelemaan.[18] Direktiiviin sisältyvää ”työntekijän” käsitettä ei voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, vaan tällä käsitteellä on unionin oikeudessa oma merkityksensä.[19] Se on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia palkkaa vastaan.[20]

35. Jos viimeksi mainitut edellytykset täyttyvät, työnantajan ja työntekijän välisen oikeudellisen suhteen luonne, olipa se julkisoikeudellinen palvelussuhde tai yksityisoikeudellinen sopimus, ei voi vaikuttaa siihen, pidetäänkö henkilöä työntekijänä.[21]

36. Rosselle oli 1.9.2009 (jolloin hänet vapautettiin tehtävistään henkilökohtaisista syistä) toiminut opettajana useita vuosia, ensin sopimusperusteisena (syyskuusta 2003 lähtien) ja sen jälkeen vakinaisena virkamiehenä (syyskuusta 2008 lähtien). Tämän jälkeen hän työskenteli palkattuna työntekijänä ranskalaisen yhteisön palveluksessa 11.1.2010 saakka, jolloin hänen äitiyslomansa alkoi. Edellä esitetty huomioon ottaen on nähdäkseni kiistatonta, että synnytyksen ajankohtana Rosselle oli työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetulla tavalla ja että näin ollen viimeksi mainittu säännös on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännölle.

37. Tämä tulkinta on yhdenmukainen 11 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan tavoitteen ja tarkoituksen kanssa.

38. Äitiysdirektiivin 8 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Äitiysloman tarkoituksena on varmistaa yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan suojeleminen ja toisaalta naisen ja hänen lapsensa välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen, jotta tämä suhde ei häiriintyisi samanaikaisesta ammatillisesta toiminnasta johtuvan kaksinkertaisen rasituksen vuoksi.[22]

18 — Itsenäisiä ammatinharjoittajia (erotuksena työsuhteessa olevista työntekijöistä) suojataan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta 7.7.2010 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2010/41/EU (EUVL L 180, s. 1).

19 — Tuomio Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, 24 ja 25 kohta).

20 — Tuomio Kiiski (EU:C:2007:536, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 — Ks. työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta tuomio Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, 20 kohta) ja tuomio Bettray (344/87, EU:C:1989:226, 16 kohta). Tämä päätelmä vahvistetaan, ainakin implisiittisesti, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetussa neuvoston direktiivissä 89/391/ETY (EYVL L 183, s. 1), joka oli perustana äitiysdirektiivin antamiselle (ks. edellä alaviite 2). Direktiivin 89/391 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että direktiiviä sovelletaan ”kaikkiin *sekä julkisiin että yksityisiin* toiminnan aloihin (kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan)” (kursivointi tässä).

22 — Ks. erityisesti tuomio Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, 25 kohta); tuomio Boyle ym. (C-411/96, EU:C:1998:506, 41 kohta) ja tuomio CD (C-167/12, EU:C:2014:169, 34 kohta).

39. Oikeudella äitiyslomaan ei kuitenkaan ole merkitystä, jollei siihen liitetä palkan maksun jatkumista tai ainakin oikeutta riittävään korvaukseen.[23] Vaikka äitiysdirektiivin 11 artiklan 2 ja 3 kohta eivät merkitse velvollisuutta täyden palkanmaksun jatkumiseen äitiysloman aikana, unionin lainsäätäjä on kuitenkin halunnut taata sen, että työntekijät saavat äitiysloman ajalta tuloa, jonka määrä vastaa vähintään korvausta, josta kansallisissa sosiaaliturvalainsäädännöissä säädetään niitä tilanteita varten, joissa työnteko keskeytyy terveydellisistä syistä.[24] Tuomioistuin valvoo tämän vähimmäissuojan noudattamista.[25]

40. Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen sääntö on selkeästi ristiriidassa näiden tavoitteiden kanssa. Säännön vuoksi työntekijän, johon sitä sovelletaan, on vaikea jäädä äitiyslomalle (ainakin pakollista äitiyslomaa pidemmäksi ajaksi), jos hän haluaa säilyttää riittävän tulotason. Ammatillinen toiminta näissä olosuhteissa vaikuttaa todennäköisesti kielteisesti naisen raskaudenaikaiseen ja -jälkeiseen biologiseen tilaan ja lisäksi myös häiritsee naisen ja hänen lapsensa välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevaa erityistä suhdetta. Kielteiset vaikutukset kohdistuvat todennäköisimmin kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleviin naispuolisten työntekijöiden ryhmiin (esimerkiksi matalapalkkaisiin työntekijöihin, jotka asuvat yksin tai joilla on huollettavia lapsia), joiden toimeentulo ei todennäköisesti ole riittävä äitiyslomalla ilman äitiysrahaa.

41. Edellä esitetyistä syistä en voi hyväksyä Belgian hallituksen väitettä, jonka mukaan Rosselle ei *nimenomaisesti* maksanut *palkattuja työntekijöitä* koskevan sosiaaliturvajärjestelmän maksuja vähintään kuuden kuukauden ajan.[26] Kyseinen väite edellyttää eri työntekijäasemien erottamista. Kuten pääasia osoittaa, sen hyväksyminen tekisi äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa jäsenvaltioille asetetun rajan tehottomaksi.

42. Lisään vielä, että lopputulos olisi toisenlainen, jos Rosselle olisi vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä 1.9.2009 *eikä* olisi aloittanut uudessa työssä. Kuten olen huomauttanut, äitiysdirektiivin tarkoituksena on suojella työsuhteessa olevia naisia. Näin ollen 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa taattu vähimmäissuoja edellyttää, että äitiysrahaa hakeva nainen on ”työntekijä” etuuden hakemisen ajankohtana.[27] Mainittu säännös koskee tietysti ainoastaan vähimmäissuojaa. Mikään ei estä jäsenvaltiota säätämästä, ettei työskentelyn keskeytyminen (mahdollisesti tietyksi enimmäisajaksi) vaikuta oikeuteen saada äitiysrahaa.[28]

23 — Äitiysdirektiivin johdanto-osan 17. perustelukappale. Ks. myös tuomio Boyle ym. (EU:C:1998:506, 30 kohta). Jo ennen jäsenvaltioille äitiysdirektiivin täytäntöönpanoa varten varatun määräajan päättymistä oikeuskäytännössä oli katsottu, että miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua koskeva periaate huomioon ottaen ”[äitiysraha] eivät – – saa olla niin vähäisiä, että äitiysloman tavoite suojata työntekijöitä ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen vaarantuisi” (tuomio Gillespie ym., C-342/93, EU:C:1996:46, 20 kohta).

24 — Tuomio Boyle ym. (EU:C:1998:506, 36 kohta) ja tuomio Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, 36 kohta).

25 — Tuomio Gassmayr (EU:C:2010:386, 51 kohta).

26 — Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista tiedoista ilmenee, että Rosselle maksoi julkisen sektorin sosiaaliturvajärjestelmän maksuja 1.9.2009 saakka.

27 — Tämän vahvistavat 11 artiklan johdanto-lause (”jotta – – *työntekijöille* voidaan taata – –”) ja sen 4 kohdan ensimmäinen alakohta (”– – voivat määrätä, että *kyseisen työntekijän* on täytettävä – – edellytykset – – palkan tai korvauksen saamiseen”) (kursivointi tässä). Voi kuitenkin olla tilanteita, joissa naista olisi pidettävä äitiysdirektiivissä tarkoitettuna ”raskaana olevana työntekijänä”, vaikka hän ei tosiasiassa tee työnantajalleen tämän johdon alaisena suorituksia. Esimerkiksi tuomiossa Kiiski unionin tuomioistuin katsoi, ettei työntekijä menetä työntekijäasemaansa ollessaan hoitovapaalla (EU:C:2007:536, 27–33 kohta).

28 — Ks. analogisesti tuomio Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, 37 kohta) ja tuomio Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (EU:C:2014:73, 37 kohta).

Onko yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi esteenä pääasiassa Rosselleen sovelletun kaltaiselle säännölle?

43. Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ”välitön syrjintä” edellyttää yleensä, että kyseinen henkilö osoittaa, että häntä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa ja että tällainen kohtelu liittyy työhön ja ammattiin. Saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa selvennetään, että sukupuoleen perustuvana syrjintänä pidetään äitiysdirektiivissä tarkoitettua raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua. [29]

44. Kuten olen jo todennut, äitiysdirektiivin 11 artiklan 4 kohdan toinen alakohta on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännölle. [30] Siten ei ole tarkasti ottaen tarpeen varmistaa, merkitseekö kyseinen sääntö raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua jollakin yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin soveltamisalaan kuuluvalla alalla. Jotta tarkastelu olisi perusteellinen, käsittelen kuitenkin myös tätä kysymystä.

45. Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 5 artikla ei vaikuta merkitykselliseltä nyt käsiteltävän ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä. Kyseinen säännös koskee yhdenvertaista kohtelua ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä, ja siinä kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä varsinkin, jos kysymyksessä on tällaisten järjestelmien soveltamisala tai niiden piiriin pääsemisen edellytykset, velvollisuus osallistua rahoitukseen tai maksuosuuksien laskentaperusteet sekä etuuksien laskentaperusteet, aviopuolisosta ja huollettavista johtuvat lisäetuudet mukaan lukien, taikka etuuksiin olevan oikeuden kestoa ja jatkumista koskevat edellytykset. Vaikka on totta, että pääasiassa on kyse oikeudesta äitiysrahaan, joka on sosiaaliturvaetuus, kyseinen etuus koskee jo luonteensa vuoksi ainoastaan naisia.

46. Komissio kuitenkin väittää, että pääasiassa kyseessä olevalla säännöllä tehdään naispuolisille vakinaisille virkamiehille vähemmän houkuttelevaksi pyytää virkavapautta henkilökohtaisista syistä, jotta he voisivat alkaa työskennellä palkattuina työntekijöinä, heidän äitiyslomansa alkamista edeltävien kuuden kuukauden aikana. Se merkitsee näin ollen sukupuoleen perustuvaa syrjintää mahdollisuuksissa työhön, mikä on kielletty yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 14 artiklassa.

47. Jotta tätä väitettä voidaan tarkastella, on varmistettava, onko Rossellen kaltaisen työntekijän tilanne rinnastettavissa miespuolisen työntekijän tilanteeseen ja jos on, missä määrin.

48. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työntekijät, jotka ovat äitiyslomalla, ”ovat erityistilanteessa, jossa heille on annettava erityissuojelua mutta jota ei voida rinnastaa sellaisen miehen tai naisen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä”. [31] Äitiyslomalla olevan naisen tilanne ei myöskään ole rinnastettavissa sairauslomalla olevan työntekijän tilanteeseen. [32] Tästä syystä nainen ei välttämättä ole oikeutettu saamaan täyttä palkkaa äitiyslomansa ajalta edellyttäen, ettei maksettava korvaus ole niin vähäinen, että äitiysloman tavoite suojata työntekijöitä ennen synnytystä ja sen jälkeen vaarantuisi. [33]

29 — Äitiysdirektiivin johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa ja yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin johdanto-osan 23 perustelukappaleessa valaistaan näiden kahden lainsäädäntövälineen välistä tiivistä yhteyttä. Ensiksi mainitussa todetaan muun muassa, että raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla, kun taas jälkimmäisessä todetaan, että tällainen epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

30 — Ks. erityisesti edellä tämän ratkaisuehdotuksen 36 kohta.

31 — Ks. tuomio Gillespie ym. (EU:C:1996:46, 17 kohta); tuomio Abdoulaye ym. (C-218/98, EU:C:1999:424, 20 kohta); tuomio Alabaster (C-147/02, EU:C:2004:192, 46 kohta) ja tuomio Parviainen (C-471/08, EU:C:2010:391, 40 kohta).

32 — Tuomio Boyle ym. (EU:C:1998:506, 40 kohta) ja tuomio Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, 29 kohta). Tuomiossa McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, 56 kohta) todettiin, että raskaudentilaa ei voida rinnastaa patologiseen tilaan ja että raskauden aikana ilmenevät vaivat ja komplikaatiot, jotka aiheuttavat työkyvyttömyyden, ovat raskaudentilalle ominaisia vaaroja ja näin ollen tämän tilan erityispiirteitä.

33 — Tuomio Gillespie ym. (EU:C:1996:46, 20 kohta).

49. Lisäksi on todettava, että vaikka äitiysdirektiivin 11 artiklan 3 kohdassa säädetään, että äitiysrahan olisi taattava asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruinen tulo kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, saman direktiivin johdanto-osan 18. perustelukappaleessa selvennetään, että tämä on pelkästään tekninen viittaus, joka ei tarkoita, että raskauden ja sairauden välillä olisi yhtäläisyyttä. Rossellen kaltaisen työntekijän tilanne raskauden ja äitiysloman aikana ei siten ole rinnastettavissa sellaisen miespuolisen työntekijän tilanteeseen, joka on tilapäisesti poissa työstä terveydellisistä syistä. Toisin kuin Belgian hallitus, pidän näin ollen välittömän syrjinnän mahdollisuutta tarkasteltaessa merkityksettömänä sitä, että Belgiassa oikeus sekä äitiysrahaan että sairauspäivärahaan (myös miespuolisen työntekijän tapauksessa) ovat riippuvaisia samasta vähimmäismaksukaudesta, jota sovelletaan samankaltaisella tavalla.

50. Kuten komissio aivan oikein huomauttaa, äitiyslomalla olevan työntekijän ”erityistilanne” ei kuitenkaan vaikuta naispuoliseen työntekijään *pelkästään työntekijän ominaisuudessa* kohdistuvan syrjinnän kieltoon. Raskauteen liittyvä työntekijän epäedullisempi kohtelu voi vaikuttaa ainoastaan naisiin: se merkitsee näin ollen sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää. [34]

51. Esimerkiksi tuomiossa Gillespie ym. on siten selvennetty, että syrjintäkiellon periaate ”edellyttää, että työntekijä, joka on äitiyslomansa aikana edelleen sidoksissa työnantajaansa työsopimuksen tai työsuhteen perusteella, saa muiden työntekijöiden tavoin hyväkseen, edes takautuvasti, palkankorotuksen, joka on myönnetty viitepalkan [eli palkan, jonka perusteella äitiysraha lasketaan] kattaman ajanjakson alun ja äitiysloman loppumisen välisenä aikana”. Jos naispuoliselle työntekijälle ei maksettaisi tällaista korotusta hänen äitiyslomansa ajalta, ”häntä syrjittäisiin työntekijänä, koska hän olisi saanut korotetun palkan, jos hän ei olisi ollut raskaana”. [35]

52. Myös tuomiossa Thibault [36] todettiin, että neuvoston direktiivillä 76/207/ETY [37] tavoiteltiin todellista eikä muodollista tasa-arvoa. Näin ollen ”naista, jota kohdellaan epäedullisesti työehdoissa sen vuoksi, että häneltä on äitiyslomasta johtuvan poissaolon takia evätty oikeus vuosittaiseen ammatilliseen arviointiin ja siitä seuraavaan mahdollisuuteen edetä urallaan, syrjitään hänen raskautensa ja äitiyslomansa perusteella”, ja ”tällainen menettely on – – välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella”. [38] Unionin tuomioistuin on useissa yhteyksissä toistanut, että naisen uralla etenemismahdollisuuksien rajoittaminen hänen raskautensa seurauksena merkitsee sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [39]

53. Yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 14 artiklan 1 kohdan a alakohdasta voidaan nähdäkseni johtaa, että tätä päättelyä sovelletaan uralla etenemiseen yleisesti. Mainitun säännöksen mukaan miesten ja naisten välillä ei saa olla syrjintää seuraavien seikkojen suhteen: ”työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen *saamisen* ehdot – – toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien”. [40] Naisten olisi siten pystyttävä hyödyntämään uusia uramahdollisuuksia samalla tavalla kuin miesten.

34 — Ks. esim. irtisanomisesta raskauden tai sellaisen syyn vuoksi, joka johtuu olennaisesti raskaudesta, tuomio Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, 13 kohta); tuomio Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, 16, 24 ja 25 kohta) ja tuomio Mayr (C-506/06, EU:C:2008:119, 46 ja 50 kohta). Raskaana olevan naisen työhön ottamisesta kieltäytymisestä ks. tuomio Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, 12 kohta). Edellytyksistä hoitovapaan pituuden muuttamiselle uuden raskauden yhteydessä ks. tuomio Kiiski (EU:C:2007:536, 55 kohta).

35 — EU:C:1996:46, 22 kohta. Ks. myös tuomio Alabaster (EU:C:2004:192, 47 ja 48 kohta). Vastaavasti tuomiossa Lewen todettiin, että pakollisen äitiysloman huomioon ottamatta jättäminen suoritetusta työstä taannehtivasti maksetun bonuksen suorittamisessa syrjisi naispuolista työntekijää pelkästään työntekijän ominaisuudessa, koska jos hän ei olisi ollut raskaana, kyseinen ajanjakso olisi ollut laskettava työskentelykaudeksi (C-333/97, EU:C:1999:512, 42 kohta).

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, 32 kohta.

37 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettu direktiivi (EYVL L 39, s. 40). Kyseinen direktiivi kumottiin ja korvattiin yhdenvertaista kohtelua koskevalla direktiivillä.

38 — Tuomio Thibault (EU:C:1998:178, 32 kohta).

39 — Ks. mm. tuomio Sass (C-284/02, EU:C:2004:722, 30, 31 ja 58 kohta) ja tuomio Napoli (EU:C:2014:128, 31–33 kohta).

40 — 14 artiklan 1 kohdan a alakohta (kursivointi tässä).

54. Pääasiassa sovelletun kaltainen sääntö on todennäköisesti omiaan saamaan naispuoliset virkamiehet luopumaan pyytämästä vapautusta tehtävistään henkilökohtaisista syistä, jotta he voisivat alkaa työskennellä palkattuina työntekijöinä, äitiyslomansa alkamista edeltävien kuuden kuukauden aikana. Kyseisen säännön mukaan uuden työn, jossa henkilö työskentelee palkattuna työntekijänä, vastaanottaminen päättää aiemman työskentelykauden, nollaa kellon ja käynnistää uuden vähimmäismaksukauden kulumisen. Seurauksena voi olla – kuten käsiteltävässä asiassa – että työntekijä menettää oikeutensa äitiysrahaan äitiyslomansa ajalta.

55. Tällä on mahdollisesti välittömiä haitallisia vaikutuksia kyseiseen työntekijään, kuten se, että hänen on pakko jäädä työhön, joka ei vastaa täysin hänen pätevyyttään, tai että häneltä evätään parempi palkka ja työ- ja yksityiselämän tasapaino, jotka uusi työ voisi mahdollistaa.[41] Sen lisäksi tämä voi myös haitata hänen uraansa pitemmällä aikavälillä. Voi (esimerkiksi) olla, että opettaminen sellaisten hankkeiden yhteydessä, joissa osa opinnoista suoritetaan toisella valinnaisella kielellä, ranskalaisessa yhteisössä lisää mahdollisuuksia edetä myöhemmin uralla flaamilaisessa yhteisössä tai että tällaista kokemusta pitävät suuressa arvossa yksityiset työnantajat, jotka osallistuvat ammatilliseen koulutukseen tai vieraiden kielten opetukseen.

56. Näistä syistä olen samaa mieltä komission kanssa siitä, että pääasiassa kyseessä oleva sääntö merkitsee naispuolisten työntekijöiden epäedullisempaa kohtelua mahdollisuuksissa työhön ja siten yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin 14 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Ratkaisuehdotus

57. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Tribunal du travail de Nivellesin ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Sekä direktiivin 92/85/ETY (äitiysdirektiivi) 11 artiklan 4 kohdan toinen alakohta että direktiivin 2006/54/EY (yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi) 14 artiklan 1 kohdan a alakohta ovat esteenä sille, että jäsenvaltio kieltäytyy myöntämästä työntekijälle äitiysrahaa sillä perusteella, että koska työntekijä on saanut vapautuksen tehtävistään virkamiehenä henkilökohtaisista syistä työskennelläkseen palkattuna työntekijänä, hänen työntekijäasemansa on muuttunut eikä hän ole täyttänyt kansallisessa lainsäädännössä vaadittua vähimmäismaksukautta aloitettuaan uudessa työssä, jos kyseinen työntekijä oli jo työskennellyt yli kaksitoista kuukautta välittömästi ennen synnytystä.

41 — Tässäkin suhteessa kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevat naispuolisten työntekijöiden ryhmät ovat todennäköisesti altteimpia tällaisille haitallisille vaikutuksille. Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 40 kohta.