Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNE ODVJETNICE ELEANOR SHARPSTON
od 18. prosinca 2014.[1]

Predmet C-65/14

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

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Tribunal du travail de Nivelles (Belgija))

„Socijalna politika – Direktiva 92/85/EEZ – Sigurnost i zdravlje trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje – Davanje za majčinstvo tijekom rodiljnog dopusta – Minimalno doprinosno razdoblje od 120 dana rada unutar 6 mjeseci – Prekid – Javna službenica koja koristi dopust iz osobnih razloga kako bi počela raditi kao zaposlena osoba – Direktiva 2006/54/EZ – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama na radu“

1. Prema belgijskom pravu, radnica ima pravo na davanje za majčinstvo samo ako je, tijekom šest mjeseci koji prethode njezinom rodiljnom dopustu, navršila najmanje 120 dana rada. C. Rosselle, koja je radila u Flandriji, podnijela je zahtjev za to davanje. Iako je već radila nekoliko godina, njezin je zahtjev odbijen jer se njezin status u kojem obavlja djelatnost promijenio te nije navršila minimalno doprinosno razdoblje osiguranja nakon što se ponovno zaposlila. Tribunal du travail de Nivelles (Radni sud, Nivelles; u daljnjem tekstu: sud koji je uputio zahtjev) (Belgija) sada od Suda traži smjernice o tome kako tumačiti članak 11. stavak 4. drugu alineju Direktive o majčinstvu[2], u kojem stoji da u tu svrhu države članice ni u kojem slučaju ne mogu propisivati da neposredno prije dana očekivanog poroda (rođenja) radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci. Sud koji je uputio zahtjev također pita predstavlja li odbijanje priznanja prava na davanje za majčinstvo C. Rosselle diskriminaciju na temelju spola te krši li se time Direktiva o jednakom postupanju[3]. Stoga, predmetni zahtjev za prethodnu odluku daje Sudu priliku da dodatno pojasni na koji je način zaštita koja se pruža trudnim radnicama (ili radnicama koje su nedavno rodile ili doje) povezana sa zaštitom koju radnice uživaju protiv diskriminacije na temelju spola u pitanjima zapošljavanja i rada.

1 — Izvorni jezik: engleski

2 — **Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)** (SL 1992 L 348, str. 1.;SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.) (u daljnjem tekstu: Direktiva o majčinstvu), kako je izmijenjena (u vrijeme nastanka činjeničnog stanja iz glavnog postupka) Direktivom 2007/30/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2007. (SL 2007 L 165, str. 21.;SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 274.).

3 — **Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)** (SL 2006 L 204, str. 23.;SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.) (u daljnjem tekstu: Direktiva o jednakom postupanju).

Zakonodavstvo

Pravo Europske unije

2. Cilj Direktive o majčinstvu je poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (članak 1. stavak 1.).

3. U devetoj uvodnoj izjavi u preambuli te direktive stoji da zaštita sigurnosti i zdravlja tih radnica ne smije stavljati žene na tržištu rada u nepovoljan položaj niti djelovati nauštrb direktiva o ravnopravnom položaju muškaraca i žena.

4. U članku 2. Direktive o majčinstvu „trudna radnica" je definirana kao „trudna radnica koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom"; te se na isti način definiraju i „radnica koja je nedavno rodila" te „radnica koja doji" kao radnice koje se takvima smatraju u smislu nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalne prakse i koje o svojem stanju obavijeste svojeg poslodavca u skladu s tim zakonodavstvom i/ili praksom [4].

5. U članku 8. Direktive o majčinstvu, pod nazivom „Rodiljni dopust", određeno je:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicama u smislu članka 2. osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od najmanje 14 tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

2. Rodiljni dopust zajamčen stavkom 1. mora uključivati obvezni rodiljni dopust od najmanje dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom."

6. Članak 11. odnosi se na prava zaštićenih radnica iz ugovora o radu.

7. Prema članku 11. stavku 2., moraju se osigurati i prava zaštićenih radnica koje su na rodiljnom dopustu vezana za ugovor o radu, i redovna isplata plaća i/ili pravo na odgovarajuće davanje tim radnicama. U članku 11. stavku 3. stoji da se takvo davanje smatra odgovarajućim „ako jamči dohodak najmanje jednak onom koji bi dotična radnica dobivala u slučaju prekida radne aktivnosti zbog zdravstvenih razloga, podložno eventualnoj gornjoj granici utvrđenoj nacionalnim zakonodavstvom" [5]. Na temelju članka 11. stavka 4., države članice mogu isplatu plaća ili tog davanja „dotičnim radnicama uvjetovati ispunjenjem uvjeta [za stjecanje prava na ta davanja] utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom"; ali ti uvjeti „ne smiju ni u kojem slučaju propisivati da neposredno prije očekivanog datuma poroda radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci".

8. Svrha je Direktive o jednakom postupanju, koja se temelji na članku 141. stavku 3. Ugovora o EZ (sadašnjem članku 157. stavku 3. UFEU-a), osigurati primjenu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načela jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti (uvodna izjava 4. u preambuli i članak 1.).

9. U uvodnoj izjavi 23. u preambuli te direktive upućuje se na sudsku praksu Suda iz koje proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola, te se jasno navodi da su takva postupanja obuhvaćena Direktivom o jednakom postupanju.

4 — U ovom ću mišljenju te tri kategorije radnica označavati kao „zaštićene radnice".

5 — Prema osamnaestoj uvodnoj izjavi Direktive o majčinstvu, pojam odgovarajućeg davanja u slučaju rodiljnog dopusta „treba smatrati tehničkom referentnom točkom za utvrđivanje minimalne razine zaštite i ni u kojem slučaju se ne smije tumačiti kao da se njime poistovjećuju trudnoća i bolest".

10. Za potrebe Direktive o jednakom postupanju, „izravna diskriminacija" postoji „ako osoba zbog svojeg spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji" (članak 2. stavak 1. točka (a)), i da „neizravna diskriminacija" postoji „ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna" (članak 2. stavak 1. točka (b)).

11. Prema članku 2. stavku 2. točki (c), diskriminacija uključuje „svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu [Direktive o majčinstvu]".

12. U članku 5., koji je dio drugog poglavlja glave II. Direktive o jednakom postupanju („Jednako postupanje u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja [strukovne socijalne sigurnosti]"), određeno je sljedeće:

„Ne dovodeći u pitanje članak 4., zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja [strukovne socijalne sigurnosti], posebno s obzirom na:

(a) opseg tih sustava i uvjete pristupanja sustavima;

(b) obvezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;

(c) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za bračnog druga i uzdržavane članove obitelji te uvjete kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja."

13. U članku 14. stavku 1., koji je dio trećeg poglavlja glave II. Direktive o jednakom postupanju („Jednako postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete"), određeno je osobito:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

(a) uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja i rada, uključujući kriterije za izbor kandidata i uvjete pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu;

[…]"

14. Za Direktivu o jednakom postupanju izričito se navodi da (vidjeti članak 28.) ne dovodi u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva, te odredbe, između ostalog, Direktive o majčinstvu [6].

Belgijsko pravo

15. Na temelju članka 128. Zakona od 14. srpnja 1994. o obveznom zdravstvenom osiguranju i naknadama (u daljnjem tekstu: Zakon iz 1994.), tumačena zajedno s člankom 203. Kraljeve uredbe od 3. srpnja 1996. kojom se provodi Zakon iz 1994. (u daljnjem tekstu: Kraljeva uredba), davanje za majčinstvo u Belgiji ovisi o dvama uvjetima. Prvo, radnica, tijekom šest mjeseci koji prethode datumu priznanja prava na davanja [7], mora navršiti najmanje 120 dana rada. Drugo, mora dostaviti dokaz da su doprinosi za socijalnu sigurnost u pogledu davanja doista plaćeni tijekom tog razdoblja.

6 — Također vidjeti uvodnu izjavu 24.

7 — Drugim riječima, načelno, kada započinje njezin rodiljni dopust.

16. U Kraljevoj uredbi propisano je da su osobe koje su, tijekom razdoblja od 30 dana od datuma kojim je stupio na snagu njihov dobrovoljan otkaz na položaj javne službenice, stjecanjem statusa osobe koja ima pravo na davanje za majčinstvo, izuzete od obveze u pogledu minimalnog doprinosnog razdoblja osiguranja pod uvjetom da su neprekinuto bile zaposlene kao javne službenice u razdoblju od najmanje šest mjeseci [8]. Slično tomu, Zakon od 20. srpnja 1991. o socijalnim i drugim odredbama od obveze minimalnog doprinosnog razdoblja osiguranja izuzima javne službenice koje su dobile otkaz.

Činjenično stanje, postupak i upućena pitanja

17. C. Rosselle je u rujnu 2003. počela raditi kao učiteljica u flamanskoj zajednici. Flamanska zajednica ju je u rujnu 2008. zaposlila kao javnu službenicu.

18. Dana 1. rujna 2009., C. Rosselle stekla je status radno neaktivne osobe iz osobnih razloga kao javna službenica [9] kako bi u francuskoj zajednici učenike podučavala na stranom jeziku [10], radeći kao zaposlena osoba. U to je vrijeme već bila trudna.

19. Rodiljni dopust C. Rosselle započeo je 11. siječnja 2010. [11] te je rodila 2. veljače 2010. C. Rosselle podnijela je Union nationale des mutualités libres (u daljnjem tekstu: UNM), koji predstavlja Nacionalni savez za dobrovoljna osiguranja zahtjev za davanje za majčinstvo tijekom svojeg rodiljnog dopusta.

20. Dana 23. veljače 2010., UNM je odbio taj zahtjev jer je C. Rosselle 1. rujna 2009. počela raditi kao zaposlena osoba (a ne kao javna službenica). Stoga, u vremenu kada je njezin rodiljni dopust započeo, nije bila dovršila potrebno razdoblje osiguranja čije je najkraće trajanje predviđeno nacionalnim pravom. U odluci je nadalje, u suštini, stajalo da su prema belgijskom pravu od te obveze izuzete samo javne službenice koje su dobile otkaz (ali ne i javne službenice u statusu radno neaktivne osobe).

21. C. Rosselle je podnijela tužbu protiv te odluke sudu koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku u pogledu sljedećeg pitanja:

„Krši li Kraljeva uredba… o provedbi [Zakona iz 1994.] u glavi III., poglavlju III., odjeljcima 1. i 2. [Direktivu o majčinstvu] i [Direktivu o jednakom postupanju] time što ne predviđa izuzeće od minimalnog doprinosnog razdoblja osiguranja javne službenice kojoj je odobren status radno neaktivne osobe iz osobnih razloga i koja je na rodiljnom dopustu, dok u slučaju javne službenice koja je dala otkaz ili dobila otkaz to ipak predviđa?”

22. Pisana su očitovanja podnijeli C. Rosselle, UNM, belgijska vlada i Europska komisija. Rasprava se nije zahtijevala te nije ni održana.

8 — Ako su u tom svojstvu bile zaposlene manje od šest mjeseci, to se razdoblje uzima u obzir pri izračunavanju minimalnog doprinosnog razdoblja osiguranja.

9 — Takav status omogućava javnom službeniku da, na zahtjev, privremeno prestane raditi kao javni službenik iz osobnih razloga. Javni službenik sa statusom radno neaktivne osobe ima se pravo vratiti na svoj položaj javnog službenika.

10 — *Classes d'immersion* omogućuju učenicima u francuskoj zajednici — kojima je francuski materinji jezik — da nastavu slušaju na nekom drugom jeziku (obično nizozemskom).

11 — Nesporno je da C. Rosselle nije nastavila primati plaću od francuske zajednice tijekom svojeg rodiljnog dopusta.

Ocjena

Uvodna zapažanja

23. Iz odluke kojom je upućeno prethodno pitanje očito je da u Belgiji postoji pravna praznina u pogledu javnih službenica koje rode nedugo nakon što se nađu u statusu radno neaktivne osobe iz osobnih razloga. Za razliku od javnih službenica koje su dale ili dobile otkaz, javne službenice koje počnu raditi kao zaposlene osobe nakon što su bile u statusu radno neaktivne osobe iz osobnih razloga imaju pravo na davanje za majčinstvo samo nakon što navrše novo doprinosno razdoblje.

24. Središnje pitanje u predmetnom zahtjevu za prethodnu odluku je, u biti, može li takva promjena u radnopravnom statusu predstavljati valjanu osnovu, prema članku 11. stavku 4. druge alineje Direktive o majčinstvu, na temelju koje se od radnice koja traži davanje za majčinstvo može zahtijevati da navrši novo minimalno doprinosno razdoblje osiguranja, čak i ako je već radila nekoliko godina bez prekida. Stoga, ovdje se ne radi o pitanju minimalnog doprinosnog razdoblja osiguranja kao takvog prema belgijskom pravu (120 dana rada tijekom razdoblja od šest mjeseci), čije je trajanje mnogo kraće od najduljeg trajanja razdoblja osiguranja potrebnog prema Direktivi o majčinstvu, već o načinu na koji se to minimalno doprinosno razdoblje osiguranja primjenjuje.

25. Odgovor na to pitanje nije relevantan samo u situaciji poput one iz glavnog postupka. Za razliku od C. Rosselle, moguće je da dotična radnica još nije navršila minimalno doprinosno razdoblje osiguranja u trenutku kada se nalazi u statusu radno neaktivne osobe iz osobnih razloga te je počela raditi kao zaposlena osoba. I u tom je kontekstu nužno utvrditi, treba li se, radi poštovanja granice predviđene u članku 11. stavku 4. druge alineje Direktive o majčinstvu, trajanje zaposlenja prije te promjene uzeti u obzir.

26. Sud koji je uputio zahtjev dalje pita postoji li u pogledu prava na davanje za majčinstvo diskriminacija između javnih službenica koje, kao C. Rosselle, rode nakon stjecanja statusa radno neaktivne osobe iz osobnih razloga te počnu raditi kao zaposlene osobe, i javnih službenica koje rode nakon što dobiju ili daju otkaz. U pisanim se očitovanjima također osvrće na pitanje treba li se prema osobi koja je u situaciji poput one C. Rosselle postupati jednako kao i prema javnoj službenici koja rodi, a pritom zadržava svoj status „radno aktivne” javne službenice. Međutim, smatram da sud koji je uputio zahtjev u biti želi utvrditi predstavlja li odbijanje zahtjeva za davanje za majčinstvo C. Rosselle diskriminaciju na temelju spola te je li, stoga, zabranjena na temelju Direktive o jednakom postupanju.

27. Naposljetku, iako to pitanje nije izričito postavljeno u odluci kojom je upućeno prethodno pitanje, odmah bih na početku razjasnila da, po mom mišljenju, pravila iz članka 11. stavka 4. druge alineje Direktive o majčinstvu i članka 14. stavka 1. Direktive o jednakom postupanju imaju vertikalni izravni učinak.

28. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, pojedinci se protiv države članice pred nacionalnim sudom mogu pozivati na odredbe direktive koje se, što se tiče njihova predmeta, čine bezuvjetnima i dovoljno preciznima [12]. U članku 11. stavku 4. Direktive o majčinstvu državama članicama se nedvosmisleno zabranjuje da pravu na davanje za majčinstvo predvide uvjet kojim neposredno prije dana očekivanog poroda radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci. Iako je točno da države članice imaju

12 — Vidjeti nedavnu presudu u predmetu Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, t. 46. i navedenu sudsku praksu.

nadležnost utvrditi potrebno minimalno doprinosno razdoblje osiguranja kao uvjet za stjecanje rodiljnog dopusta, ta nadležnost ni na koji način ne smije utjecati na tu navedenu zabranu [13]. Slično tomu, člankom 14. stavkom 1. se općenito i nedvosmisleno zabranjuje svaka diskriminacija na temelju spola u područjima koja obuhvaća [14].

29. Osim toga, jedan od subjekata protiv kojih se mogu primijeniti odredbe direktive koje mogu imati izravan učinak je tijelo, neovisno o svojem pravnom obliku, odgovorno, na temelju mjere koju je usvojilo javno tijelo, za pružanje usluge, pod nadzorom tog javnog tijela, u javnom interesu te koje, u tu svrhu, ima posebne ovlasti u usporedbi s ovlastima u pogledu pravila primjenjivih na odnose među pojedincima [15].

30. Na sudu koji je uputio zahtjev je da utvrdi ispunjava li UNM te uvjete [16]. Čini se da informacije dostupne Sudu ukazuju da je to vjerojatno slučaj, s obzirom da je UNM odgovoran za priznanje ili odbijanje zahtjeva u vezi s priznanjem prava na davanja za majčinstvo u Belgiji. Ako je to stajalište točno, C. Rosselle se, u svom zahtjevu za davanje iz glavnog postupka, može pozivati na članak 11. stavak 4. Direktive o majčinstvu i na članak 14. stavak 1. Direktive o jednakom postupanju.

Zabranjuje li članak 11. stavak 4. Direktive o majčinstvu pravilo poput onog koje je primijenjeno na C. Rosselle u glavnom postupku?

31. Iz članka 11. stavka 4. Direktive o majčinstvu jasno proizlazi da države članice slobodno mogu dotičnim radnicama isplatu plaća ili davanja uvjetovati ispunjenjem uvjeta prihvatljivosti. Međutim, ti uvjeti ne smiju propisivati da „neposredno prije očekivanog datuma poroda radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci".

32. Sud koji je uputio zahtjev, u biti, traži smjernice o tome kako se riječi „periods of previous employment" (razdoblja prethodnih zaposlenja) trebaju tumačiti. Da bi se odgovorilo na to pitanje, potrebno je uzeti u obzir način na koji je članak 11. stavak 4. Direktive o majčinstvu formuliran, njegov širi smisao te njegove ciljeve.

33. U članku 11. stavku 4. nema nikakvih naznaka da promjena zaposlenja ili vrste djelatnosti može predstavljati valjani razlog na temelju kojeg se od radnice može zahtijevati da navrši novo minimalno doprinosno razdoblje osiguranja. Naprotiv, čini se da činjenica da se u većini jezičnih verzija članka 11. stavka 4. Direktive o majčinstvu, koja je usvojena 1992., izraz „periods of employment" navodi u množini ukazuje da takve promjene nemaju utjecaj na najdulje trajanje predviđeno tom odredbom [17].

13 — Analogno vidjeti (u pogledu prva tri stavka članka 11. Direktive o majčinstvu), presudu u predmetu Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, t. 44. do 46.

14 — Vidjeti, analogno, presudu u predmetu Napoli, EU:C:2014:128, t. 48.

15 — Vidjeti presudu u predmetu Foster i dr., C-188/89, EU:C:1990:313, t. 22. Engleski izraz „special powers" (posebne ovlasti) možda ne prenosi najbolje značenje izraza „pouvoirs exorbitants" iz francuskog upravnog prava koje je u osnovi teksta presude koja je (logično) sastavljena na francuskom. U najmanje jednom kasnijem predmetu, Sud je, umjesto navedenog, koristio izraz „iznimne ovlasti" (presuda u predmetu Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, t. 32.). Također vidjeti presudu Općeg suda u predmetu GDF Suez protiv Komisije, T-370/09, EU:T:2012:333, t. 314.

16 — Na sudu koji je uputio zahtjev je također da utvrdi potpada li Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Nacionalni zavod za osiguranje za slučaj bolesti i invalidnosti), koji je također tuženik u glavnom postupku, među subjekte protiv kojih se mogu primijeniti odredbe direktive koje mogu imati izravan učinak.

17 — Vidjeti englesku, francusku, talijansku, grčku, portugalsku i španjolsku verziju. Ostale jezične verzije (danska, nizozemska i njemačka) ne pobijaju taj zaključak jer se u njima koristi pasivni oblik te se time izbjegava korištenje imenice i u jednini i u množini.

34. Navođenje prethodnih „zaposlenja” iz članka 11. stavka 4. druge alineje usko je povezano s kategorijama radnica koje Direktiva o majčinstvu nastoji zaštititi [18]. Pojam „radnica” iz te direktive ne može se u svakom nacionalnom pravnom sustavu drugačije tumačiti, već ima značenje na razini Unije [19]. Mora se definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji prave razliku između radnih odnosa s obzirom na prava i odnose dotičnih osoba. Glavna je značajka radnog odnosa da, tijekom određenog razdoblja, osoba obavlja poslove za drugu osobu prema njezinim uputama, a zauzvrat dobiva naknadu [20].

35. Ako su potonji uvjeti ispunjeni, narav pravnog odnosa između zaposlenika i poslodavca, neovisno o tome uključuje li status javnog prava ili ugovor privatnog prava, ne može utjecati na pitanje treba li se osoba smatrati radnicom [21].

36. Do dana 1. rujna 2009. (datum na koji je stekla status radno neaktivne osobe iz osobnih razloga), C. Rosselle je bila učiteljica nekoliko godina, prvo na ugovornoj osnovi (od rujna 2003.), a potom kao javna službenica (od rujna 2008.). Nakon toga je počela raditi kao zaposlena osoba u Francuskoj zajednici do 11. siječnja 2010., kada je počela koristiti svoj rodiljni dopust. S obzirom na navedeno, smatram kako nema sumnje da je, u trenutku poroda, C. Rosselle bila zaposlena dulje od 12 mjeseci u smislu članka 11. stavka 4. druge alineje Direktive o majčinstvu te da, stoga, potonja odredba zabranjuje pravilo poput onog koje je predmet glavnog postupka.

37. Takvo je tumačenje u skladu s predmetom i svrhom članka 11. stavka 4. druge alineje.

38. Prema članku 8. Direktive o majčinstvu, države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi radnicama osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od najmanje 14 tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom. Rodiljni dopust ima za cilj, s jedne strane, zaštititi biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće odnosno, s druge strane, zaštititi poseban odnos između žene i djeteta u razdoblju nakon trudnoće i poroda, izbjegavajući smetnje u tom odnosu do kojih bi došlo nagomilavanjem obveza zbog istodobnog obavljanja profesionalne djelatnosti [22].

39. Međutim, pravo na rodiljni dopust ne bi imalo nikakvu svrhu ako ne bi bilo popraćeno redovnom isplatom plaće ili, barem, pravom na odgovarajuće davanje [23]. Posljedično, iako člankom 11. stavcima 2. i 3. Direktive o majčinstvu nije predviđena obveza redovne isplate plaće u cijelosti tijekom rodiljnog dopusta, zakonodavac Unije je nastojao osigurati da radnica, tijekom svojeg rodiljnog dopusta, prima dohodak u iznosu koji je u najmanju ruku jednak iznosu naknade tijekom bolovanja predviđene zakonodavstvom o socijalnoj sigurnosti u slučaju prekida njezinih radnih aktivnosti zbog zdravstvenih razloga [24]. Poštivanje te minimalne zaštite podložno je sudskom nadzoru [25].

18 — Samozaposlene radnice (za razliku od zaposlenih) uživaju zaštitu na temelju Direktive 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL 2010 L 180, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 245.).

19 — Presuda u predmetu Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, t. 24. i 25.

20 — Presuda u predmetu Kiiski, EU:C:2007:536, t. 25. i navedena sudska praksa.

21 — Vidjeti, u pogledu slobodnog kretanja radnika, presude u predmetima Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, t. 20., i Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, t. 16. Taj zaključak, bar implicitno, potvrđuje **Direktiva Vijeća** 89/391/EEZ **od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu** (SL 1989 L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.), koja je bila osnova za usvajanje Direktive o majčinstvu (vidjeti bilješku 2.). U članku 2. stavku 1. Direktive 89/391 stoji da se ta direktiva primjenjuje „na sve sektore djelatnosti, *kako javne tako i privatne* (industrijske, poljoprivredne, trgovinske, administrativne, uslužne, obrazovne, kulturne, zabavne itd.)” (kurziv dodan).

22 — Vidjeti, osobito, presude u predmetima Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, t. 25, Boyle i drugi, C-411/96, EU:C:1998:506, t. 41., i CD, C-167/12, EU:C:2014:169, t. 34.

23 — Sedamnaesta uvodna izjava u preambuli Direktive o majčinstvu. Također vidjeti presudu u predmetu Boyle i drugi, EU:C:1998:506, t. 30. Čak i prije datuma do kojeg su države članice morale provesti Direktivu o majčinstvu, Sud je zaključio da, u svjetlu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama, „iznos [davanja za majčinstvo] ne smije … biti toliko nizak da potkopava svrhu rodiljnog dopusta, odnosno zaštitu žena prije i nakon poroda” (presuda u predmetu Gillespie i dr.i, C-342/93, EU:C:1996:46, t. 20.).

24 — Presude u predmetima Boyle i dr.EU:C:1998:506, t. 36., i Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, t. 36.

25 — Presuda u predmetu Gassmayr, EU:C:2010:386, t. 51.

40. Pravilo poput onog koje je predmet glavnog postupka je očito u suprotnosti s tim ciljevima. Otežava radnici na koju se primjenjuje da koristi rodiljni dopust (barem u trajanju duljem od obveznog dopusta) ako želi zadržati dostatan dohodak. U tim okolnostima, obavljanje profesionalne djelatnosti ne samo da može štetno utjecati na biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće, već može i ometati poseban odnos koji ima sa svojim djetetom nakon poroda. Ovakvim pravilom će vjerojatno najteže biti pogođene najranjivije kategorije radnica (primjerice, slabo plaćene radnice koje žive same ili s uzdržavanim djetetom), koje tijekom rodiljnog dopusta vjerojatno ne mogu živjeti bez davanja za majčinstvo.

41. Iz tih razloga ne prihvaćam tvrdnju belgijske vlade da C. Rosselle nije *posebno* doprinosila sustavu socijalne sigurnosti za zaposlene osobe najmanje šest mjeseci [26]. Ta tvrdnja pretpostavlja razlikovanje između različitih statusa obavljanja djelatnosti. Kako je vidljivo iz glavnog postupka, ako bi se ta tvrdnja prihvatila, ograničenje koje je državama članicama nametnuto člankom 11. stavkom 4. drugom alinejom Direktive o majčinstvu postalo bi neučinkovito.

42. Dodala bih da bi ishod bio drugačiji da je C. Rosselle stekla status radno neaktivne osobe iz osobnih razloga 1. rujna 2009. *bez* započinjanja novog zaposlenja. Kako sam naglasila, cilj je Direktive o majčinstvu zaštititi žene koje su u radnom odnosu. Posljedično, preduvjet minimalne zaštite koja se pruža člankom 11. stavkom 4. je taj da je žena koja podnijela zahtjev za davanje za majčinstvo „radnica" u vrijeme kada traži takvu pogodnost [27]. Tom je odredbom, naravno, predviđena samo minimalna zaštita. Ništa ne sprječava države članice da propišu kako prekid u zaposlenju (po mogućnosti, u određenom najduljem trajanju) ne utječe na pravo davanja za majčinstvo [28].

Zabranjuje li Direktiva o jednakom postupanju pravilo poput onog koje je primijenjeno na C. Rosselle u glavnom postupku?

43. U pravilu, preduvjet „izravne diskriminacije" u smislu članka 2. stavka 1. točke (a) Direktive o jednakom postupanju je taj da dotična osoba dokaže ima li on ili ona zbog svojeg spola nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji te da se taj tretman odnosi na pitanja zapošljavanja i rada. Člankom 2. stavkom 2. točkom (c) se jasno predviđa da svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive o majčinstvu predstavlja diskriminaciju na temelju spola [29].

44. Kako sam navela, članak 11. stavak 4. druga alineja Direktive o majčinstvu zabranjuje pravilo poput onog koje je predmet glavnog postupka [30]. Stoga, strogo gledano, nije potrebno utvrditi odnosi li se to pravilo na nepovoljniji tretman u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u nekom od područja obuhvaćenih Direktivom o jednakom postupanju. Radi cjelovitosti, svejedno ću razmotriti to pitanje.

26 — Informacije dostupne Sudu ukazuju da je C. Rosselle doprinosila sustavu socijalne sigurnosti za zaposlene u javnom sektoru do 1. rujna 2009.

27 — To potvrđuju uvodne riječi članka 11. („kako bi se *radnicama* zajamčilo …") kao i prvog podstavka stavka 4. te odredbe („… mogu *dotičnim radnicama* isplatu plaća ili doplatka… uvjetovati ispunjenjem uvjeta prihvatljivosti") (kurziv dodan). Međutim, mogu postojati situacije u kojima se žena treba smatrati „trudnom radnicom" u smislu Direktive o majčinstvu iako zapravo ne obavlja poslove za svojeg poslodavca i prema njegovim uputama. U predmetu Kiiski, primjerice, Sud je zaključio da radnica ne gubi taj status zbog korištenja dopusta radi skrbi i njege djeteta (EU:C:2007:536, t. 27. do 33.).

28 — Vidjeti, analogno, presude u predmetima Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, t. 37., i Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, EU:C:2014:73, t. 37.

29 — Deveta uvodna izjava u preambuli Direktive o majčinstvu i uvodna izjava 23. u preambuli Direktive o jednakom postupanju objašnjavaju blisku vezu koja postoji između ta dva instrumenta. Dok u prvonavedenoj stoji, između ostalog, da se mjerama za zaštitu sigurnosti i zdravlja trudnih radnica žene na tržištu rada ne smiju stavljati u nepovoljan položaj, u potonjoj se jasno ističe da svaki takav nepovoljan tretman predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.

30 — Vidjeti, osobito, t. 36. gore.

45. Čini se da članak 5. Direktive o jednakom postupanju nije relevantan u kontekstu predmetnog zahtjeva za prethodnu odluku. Ta se odredba odnosi na jednako postupanje u sustavima strukovne socijalne sigurnosti te zabranjuje, osobito, diskriminaciju na temelju spola s obzirom na opseg tih sustava i uvjete pristupanja istima, obvezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa, te obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za bračnog druga i uzdržavane članove obitelji te uvjete kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja. Iako je točno da se glavni postupak odnosi na pravo na davanje za majčinstvo, koje predstavlja davanje iz sustava socijalne sigurnosti, to se davanje po samoj svojoj naravi odnosi samo na žene.

46. Međutim, Komisija ističe da pravilo koje je predmet glavnog postupka obeshrabruje javne službenice od korištenja dopusta iz osobnih razloga kako bi počele raditi kao zaposlene osobe tijekom šest mjeseci koji prethode početku njihova rodiljnog dopusta. Ono, stoga, predstavlja diskriminaciju na temelju spola u pogledu pristupa zapošljavanju, koja je zabranjena člankom 14. Direktive o jednakom postupanju.

47. Radi razmatranja te tvrdnje, potrebno je utvrditi je li situacija C. Rosselle usporediva sa situacijom muških radnika te u kojoj mjeri.

48. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, žene koje koriste rodiljni dopust „su u posebnom položaju zbog kojeg imaju potrebu za posebnom zaštitom, ali koji nije usporediv ni s položajem muškarca ni s položajem žene koji doista rade”[31]. Slično tomu, situacija žene koja je na rodiljnom dopustu nije usporediva sa situacijom muškarca koji je na bolovanju[32]. Iz tog razloga, žena nema nužno pravo na punu plaću tijekom rodiljnog dopusta, pod uvjetom da odnosni iznos ne potkopava svrhu rodiljnog dopusta, a to je zaštita žena prije i nakon poroda[33].

49. Osim toga, iako je u članku 11. stavku 3. Direktive o majčinstvu predviđeno da davanje za majčinstvo treba biti najmanje jednako onom koji bi dotična radnica dobivala u slučaju izostanka zbog svojeg zdravstvenog stanja, u osamnaestoj uvodnoj izjavi u preambuli te direktive jasno je istaknuto da je to samo tehnička referentna točka koja ne implicira da između trudnoće i bolesti postoji analogija. Stoga, situacija radnice u kakvoj je C. Rosselle tijekom trudnoće i rodiljnog dopusta nije usporediva sa situacijom muškarca koji privremeno izostaje s posla zbog svojeg zdravstvenog stanja. Stoga, za razliku od belgijske vlade, smatram da je, pri razmatranju mogućnosti postojanja izravne diskriminacije, bespredmetno to što i pristup davanju za majčinstvo i pristup naknadi tijekom bolovanja (kao i za muškog radnika) oboje ovise o najkraćem potrebnom razdoblju osiguranja, koji se na sličan način primjenjuje.

50. Neovisno o tome, kako je Komisija ispravno istaknula, „posebni položaj” radnice koja koristi rodiljni dopust ne dovodi u pitanje zabranu diskriminacije radnica *zbog samog njihova statusa radnica*. Nepovoljniji tretman radnice u pogledu trudnoće može utjecati samo na žene: stoga predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola[34].

31 — Vidjeti presude u predmetima Gillespie i dr., EU:C:1996:46, t. 17., Abdoulaye i dr., C-218/98, EU:C:1999:424, t. 20., Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, t. 46., i Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, t. 40.

32 — Presude u predmetima Boyle i drugi, EU:C:1998:506, t. 40., i Saint Prix, C-507/12, EU:C:2014:2007, t. 29. U presudi McKenna, (C-191/03, EU:C:2005:513, t. 56.), Sud je zaključio da stanje trudnoće nije usporedivo s patološkom bolešću te da su poremećaji i komplikacije povezane s trudnoćom, i koji onesposobljavaju ženu za rad, dio rizika koji su karakteristični za stanje trudnoće te su, stoga, posebno obilježje tog stanja.

33 — Presuda u predmetu Gillespie i dr., EU:C:1996:46, t. 20.

34 — Vidjeti, primjerice, u pogledu otkaza zbog trudnoće ili zbog razloga koji se, u suštini, temelji na tom stanju, presude u predmetima Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, EU:C:1990:384, t. 13., Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, t. 16., 24. i 25., i Mayr, C-506/06, EU:C:2008:119, t. 46. i 50. U pogledu odbijanja zapošljavanja trudne žene, vidjeti presudu u predmetu Dekker, C-177/88, EU:C:1990:383, t. 12. U pogledu uvjeta za izmjenu trajanja dopusta radi skrbi i njege djeteta u kontekstu nove trudnoće, vidjeti presudu u predmetu Kiiski, EU:C:2007:536, t. 55.

51. Tako, primjerice, u predmetu *Gillespie i dr.*, Sud je jasno naglasio da načelo nediskriminacije „zahtijeva da žena koja je ugovorom o radu ili putem radnog odnosa još uvijek povezana sa svojim poslodavcem tijekom rodiljnog dopusta mora, kao i svi drugi radnici, imati pravo na svaku povišicu, čak i retroaktivno, koja se dodijeljuje između početka razdoblja u kojem vrijedi referentna plaća [odnosno plaća koja predstavlja referentnu točku za izračun davanja za majčinstvo] i završetka rodiljnog dopusta". Ako bi se ženi na rodiljnom dopustu uskratila takva povišica, ona bi bila „izložena diskriminaciji isključivo u svojem svojstvu radnice s obzirom da bi, da nije bila trudna, dobila povišicu" [35].

52. Slično tomu, Sud je u predmetu *Thibault* [36] zaključio da je cilj Direktive 76/207/EEZ [37] bio osigurati sadržajnu, a ne formalnu, jednakost. Posljedično, „žena prema kojoj se nepovoljno postupalo u pogledu uvjeta rada, u smislu da je bila lišena prava na godišnju ocjenu svojeg rada te, stoga, mogućnosti napredovanja jer nije bila prisutna na poslu zbog rodiljnog dopusta, izložena je diskriminaciji zbog svoje trudnoće i rodiljnog dopusta" te „takvo postupanje predstavlja diskriminaciju na temelju spola […]" [38]. Sud je u nekoliko prilika ponovio da ograničenje mogućnosti ženi da napreduje na poslu zbog svoje trudnoće predstavlja diskriminaciju na temelju spola [39].

53. Smatram da se iz članka 14. stavka 1. točke (a) Direktive o jednakom postupanju može zaključiti da se taj pristup može općenito primijeniti na profesionalni razvoj. Na temelju te odredbe, ne smije postojati diskriminacija između muškaraca i žena s obzirom na njihove „uvjete *pristupa* zapošljavanju, samozapošljavanju ili radu… u svim granama djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu" [40]. Sukladno tomu, žene moraju imati mogućnost prihvaćanja novih profesionalnih prilika pod jednakim uvjetima kao i muškarci.

54. Pravilo poput onog koje je primijenjeno u glavnom postupku će vjerojatno obeshrabriti javne službenice od korištenja statusa radno neaktivne osobe iz osobnih razloga kako bi počele raditi kao zaposlene osobe tijekom šest mjeseci koji prethode početku njihova rodiljnog dopusta. Na temelju tog pravila, prihvaćanje novog posla kao zaposlene osobe ima za posljedicu prestanak razdoblja predviđena člankom 11. stavkom 4. drugom alinejom Direktive o majčinstvu (razdoblje prethodnog zaposlenja), te ono počinje ponovno teći od nule predstavljajući početak novog minimalnog doprinosnog razdoblja osiguranja. Posljedica toga može biti — kako je ovdje slučaj — da radnica izgubi svoje pravo na davanje za majčinstvo tijekom svojeg rodiljnog dopusta.

55. Dotična radnica zbog toga ne mora trpjeti samo trenutne posljedice, kao što je nužnost da radnica zadrži posao koji nije u potpunosti odraz njezinih kvalifikacija ili okolnost da će biti lišena više plaće ili novog posla koji bolje odgovara njezinoj životnoj situaciji [41]. Njezina karijera može pretrpjeti dugoročnu štetu. Moguće je (primjerice) da podučavanje na stranom jeziku u Francuskoj zajednici povećava njezine šanse eventualna napredovanja na poslu u Flamanskoj zajednici; ili da takvo iskustvo iznimno cijene privatni poslodavci uključeni u strukovno osposobljavanje ili podučavanje stranih jezika.

35 — EU:C:1996:46, t. 22. Također vidjeti presudu u predmetu Alabaster, EU:C:2004:192, t. 47. i 48. Sud je slično odlučio u predmetu Lewen, C-333/97, EU:C:1999:512, da bi izuzimanje razdoblja za zaštitu majki iz razdoblja provedenih na poslu u svrhu retroaktivne dodjele bonusa kao plaće za obavljeni posao predstavljalo diskriminaciju radnice zbog sama njezina statusa radnice: da nije bila trudna, ta bi se razdoblja računala kao razdoblja provedena na poslu. (C-333/97, EU:C:1999:512, t. 42.).

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, t. 32.

37 — Od 9.veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL 1976 L 39, str. 40.). Ta je direktiva stavljena izvan snage i zamijenjena Direktivom o jednakom postupanju.

38 — Presuda u predmetu Thibault, EU:C:1998:178, t. 32.

39 — Vidjeti, između ostalih, presude u predmetima Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, t. 30., 31. i 58., i Napoli, EU:C:2014:128, t. 31. do 33.

40 — Članak 14. stavak 1. točka (a) (kurziv dodan).

41 — Ponovno, najranjivije kategorije radnica su vjerojatno i najizloženije takvim štetnim posljedicama. Vidjeti gore t. 40.

56. Iz tih razloga se slažem s Komisijom da pravilo koje je predmet glavnog postupka znači nepovoljniji tretman radnica s obzirom na pristup zapošljavanju te, stoga, predstavlja diskriminaciju na temelju spola u smislu članka 14. stavka 1. točke (a) Direktive o jednakom postupanju.

Zaključak

57. Zbog svih razloga koji su gore navedeni, predlažem da Sud na sljedeći način odgovori na pitanje koje je postavio Tribunal du travail de Nivelles:

I člankom 11. stavkom 4. drugom alinejom Direktive 92/85/EEZ (Direktiva o majčinstvu), kako je izmijenjena, i člankom 14. stavkom 1., točkom (a) Direktive 2006/54/EZ (Direktiva o jednakom postupanju), zabranjuje se državi članici da radnici odbije priznati pravo na davanje za majčinstvo iz razloga što se, s obzirom da je stekla status radno neaktivne osobe iz osobnih razloga kao javna službenica kako bi počela raditi kao zaposlena osoba, njezin status zaposlenja promijenio te nije okončala minimalno doprinosno razdoblje osiguranja predviđeno nacionalnim pravom od početka svojeg zaposlenja, ako je ta radnica već bila zaposlena dulje od 12 mjeseci prije dana očekivanog poroda.