Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ELEANOR SHARPSTON
przedstawiona w dniu 18 grudnia 2014 r.[1]

**Sprawa C-65/14**

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

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal du travail de Nivelles (Belgia)]

Polityka społeczna — Dyrektywa 92/85/EWG — Bezpieczeństwo i zdrowie pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią — Zasiłek macierzyński podczas urlopu macierzyńskiego — Minimalny okres składkowy wynoszący 120 dni roboczych na przestrzeni 6 miesięcy — Przerwanie biegu — Urzędnik mianowany korzystający z urlopu z przyczyn osobistych w celu podjęcia pracy w charakterze pracownika najemnego — Dyrektywa 2006/54/WE — Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy

1. Na mocy prawa belgijskiego pracownica jest uprawniona do otrzymywania zasiłku macierzyńskiego wyłącznie w sytuacji, gdy w okresie sześciu miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego przepracowała przynajmniej 120 dni roboczych. Charlotte Rosselle, która była zatrudniona w regionie Flandria, złożyła wniosek o przyznanie takiego zasiłku. Chociaż pracowała już kilka lat, jej wniosek odrzucono z uwagi na zmianę jej statusu, jako pracownika, oraz niespełnienie warunku ukończenia obowiązkowego, minimalnego okresu składkowego od czasu podjęcia nowego zatrudnienia. Tribunal du travail de Nivelles (sąd pracy, Nivelles, zwany dalej „sądem odsyłającym") (Belgia) zmierza do uzyskania wytycznych Trybunału w przedmiocie wykładni art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej[2], który stanowi, że państwa członkowskie w żadnym wypadku nie mogą wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej. Sąd odsyłający zmierza także do ustalenia, czy odmowa przyznania Ch. Rosselle zasiłku macierzyńskiego stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć i tym samym narusza dyrektywę w sprawie równego traktowania[3]. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym stwarza więc Trybunałowi możliwość dalszego wyjaśnienia, w jaki sposób ochrona zapewniana pracownicy w ciąży (albo pracownicy, która niedawno rodziła, albo pracownicy karmiącej piersią) odnosi się do ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1) (zwana dalej „dyrektywą macierzyńską"), zmieniona (w okresie istotnym dla okoliczności sporu w postępowaniu głównym) dyrektywą 2007/30/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2007 r. (Dz.U. L 165, s. 21).

3 — Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz.U. L 204, s. 23) (zwana dalej „dyrektywą w sprawie równego traktowania").

## Przepisy prawne

*Prawo Unii*

2. Dyrektywa macierzyńska ma w zamierzeniu sprzyjać poprawie w miejscu pracy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią (art. 1 ust. 1).

3. Zgodnie z motywem dziewiątym preambuły do tej dyrektywy ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

4. Artykuł 2 dyrektywy macierzyńskiej definiuje pracownicę w ciąży jako „pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową" a „pracownicę, która niedawno rodziła" i „pracownicę karmiącą piersią" jako tego rodzaju pracownicę w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką [4].

5. Artykuł 8 dyrektywy macierzyńskiej, zatytułowany „Urlop macierzyński", stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym lub praktyką".

6. Artykuł 11 dotyczy praw pracowniczych, przysługujących pracownicom objętym ochroną.

7. Zgodnie z art. 11 ust. 2 pracownicom podlegającym ochronie należy zapewnić zarówno prawa związane z umową o pracę dotyczące urlopu macierzyńskiego, jak i utrzymanie prawa do wynagrodzenia lub prawa do odpowiednich zasiłków. W myśl art. 11 ust. 3 zasiłek taki uważa się za odpowiedni, „jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy" [5]. Zgodnie z art. 11 ust. 4 państwa członkowskie mogą „uzależnić prawo do płatności [wynagrodzenia] lub zasiłku […] od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku"; ale zgodnie z tymi wymaganiami „w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej".

8. Celem dyrektywy w sprawie równego traktowania, której podstawę stanowi art. 141 ust. 3 traktatu WE (obecnie art. 157 ust. 3 TFUE), jest zapewnienie stosowania zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (motyw 4 preambuły i art. 1).

4 — W niniejszej opinii odnosić się będę do tych trzech kategorii pracownic łącznie, jako do „pracownic podlegających ochronie".

5 — Zgodnie z motywem osiemnastym dyrektywy macierzyńskiej określenie odpowiedni zasiłek w przypadku urlopu macierzyńskiego „powinno być uznawane za punkt odniesienia w celu ustalenia minimalnego poziomu ochrony i w żadnym razie nie powinno być rozumiane jako sugestia analogii pomiędzy ciążą i chorobą".

9. Motyw 23 preambuły do tej dyrektywy zawiera odniesienie do orzecznictwa Trybunału, zgodnie z którym nieprzychylne traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć oraz wyraźne stwierdzenie, że dyrektywa w sprawie równego traktowania uwzględnia tego rodzaju traktowanie.

10. Dla celów dyrektywy w sprawie równego traktowania „dyskryminacja bezpośrednia" oznacza sytuację, „w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji" [art. 2 ust. 1 lit. a)], a „dyskryminacja pośrednia" zachodzi wtedy, gdy „z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne" [art. 2 ust. 1 lit. b)].

11. Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. c) dyskryminacja obejmuje „wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu [dyrektywy macierzyńskiej]".

12. Artykuł 5 zawarty w rozdziale II dyrektywy w sprawie równego traktowania („Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników") w ramach jej tytułu II, stanowi, co następuje:

„Bez uszczerbku dla art. 4 w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do:

a) zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich;

b) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek;

c) obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich".

13. Artykuł 14 ust. 1 zawarty w rozdziale 3 dyrektywy w sprawie równego traktowania („Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy") w ramach jej tytułu II, stanowi w szczególności:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

[…]".

14. W dyrektywie w sprawie równego traktowania wyraźnie stwierdza się (zob. art. 28), że pozostaje ona bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności w okresie ciąży i macierzyństwa oraz przepisów m.in. dyrektywy macierzyńskiej [6].

6 — Zobacz także motyw 24.

*Prawo belgijskie*

15. Zgodnie z art. 128 ustawy z dnia 14 lipca 1994 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu chorobowym i zasiłkach (zwanej dalej „ustawą z 1994 r.”), w związku z art. 203 dekretu królewskiego z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie wykonania ustawy z 1994 r. (zwanego dalej „dekretem królewskim”) wypłata zasiłku macierzyńskiego w Belgii uzależniona jest od spełnienia dwóch warunków. Po pierwsze, w okresie sześciu miesięcy poprzedzających datę nabycia prawa do zasiłków [7] pracownica powinna była przepracować przynajmniej 120 dni roboczych. Po drugie, musi ona przedstawić dowód, że względem tego samego okresu składki odnoszące się do zasiłków zostały rzeczywiście odprowadzone.

16. Dekret królewski stanowi, że z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego zwalnia się osobę, która w okresie 30 dni od dnia dobrowolnej rezygnacji ze służby w charakterze urzędnika uzyskuje status osoby uprawnionej do zasiłku macierzyńskiego pod warunkiem, że była ona zatrudniona w charakterze urzędnika nieprzerwanie przez co najmniej sześć miesięcy [8]. Podobnie ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. w sprawie kwestii socjalnych i innych znosi obowiązek ukończenia minimalnego okresu składkowego w stosunku do urzędników, którzy zostali zwolnieni ze służby.

## Okoliczności faktyczne, postępowanie i pytania prejudycjalne

17. Charlotte Rosselle rozpoczęła pracę jako nauczycielka w Communauté flamande (wspólnocie flamandzkiej) we wrześniu 2003 r. Została mianowana przez wspólnotę flamandzką na urzędnika we wrześniu 2008 r.

18. W dniu 1 września 2009 r. Ch. Rosselle uzyskała zwolnienie z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych [9] w celu prowadzenia nauczania w ramach zajęć integracji językowej w Communauté française (wspólnocie francuskiej) [10], gdzie była zatrudniona w charakterze pracownika najemnego. W tym czasie była już w ciąży.

19. Urlop macierzyński Ch. Rosselle rozpoczął się w dniu 11 stycznia 2010 r. [11], a poród nastąpił w dniu 2 lutego 2010 r. Charlotte Rosselle złożyła do swojego zakładu ubezpieczeń wzajemnych, Union nationale des mutualités libres (zwanego dalej „UNM”), wniosek o przyznanie zasiłku macierzyńskiego na czas urlopu macierzyńskiego.

20. W dniu 23 lutego 2010 r. UNM odrzucił ten wniosek z tym uzasadnieniem, że Ch. Rosselle podjęła zatrudnienie w charakterze pracownika najemnego (a nie urzędnika mianowanego) w dniu 1 września 2009 r. W momencie rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego nie spełniała ona zatem przesłanki ukończenia minimalnego okresu składkowego, wymaganego w świetle prawa krajowego. W decyzji stwierdzono ponadto, że co do zasady prawo belgijskie znosi obowiązek ukończenia minimalnego okresu składkowego jedynie w odniesieniu do urzędników, którzy zostali zwolnieni ze służby (ale nie urzędników zwolnionych z pełnienia obowiązków).

7 — Innymi słowy, zasadniczo, gdy rozpoczyna się urlop macierzyński.

8 — Jeżeli była zatrudniona w tym charakterze przez okres krótszy niż sześć miesięcy, okres ten uwzględniany jest w celu obliczania minimalnego okresu składkowego.

9 — Taki status umożliwia urzędnikowi, na jego wniosek, tymczasowo zaprzestać świadczenia pracy w charakterze urzędnika z przyczyn osobistych. Urzędnik pozostający na urlopie bezpłatnym ma prawo powrócenia na piastowane uprzednio stanowisko.

10 — Classes d'immersion umożliwiają uczniom we wspólnocie francuskiej – których językiem ojczystym jest francuski – uczęszczanie na zajęcia w innym języku (zwykle niderlandzkim).

11 — Bezsporne jest, że Ch. Rosselle nie otrzymywała wynagrodzenia ze wspólnoty francuskiej podczas urlopu macierzyńskiego.

21. Charlotte Rosselle odwołała się od tej decyzji do sądu odsyłającego, który dąży do uzyskania orzeczenia w trybie prejudycjalnym w następującej kwestii:

„Czy dekret królewski […] w sprawie wykonania [ustawy z 1994 r.] narusza w tytule III rozdziale III sekcjach 1 i 2 [dyrektywę macierzyńską] oraz [dyrektywę w sprawie równego traktowania] w ten sposób, że nie przewiduje zwolnienia z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego w przypadku urzędnika, który znajduje się w sytuacji pozostawania w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych i który przebywa na urlopie macierzyńskim, podczas gdy takie zwolnienie z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego jest przewidziane w przypadku urzędnika, który zrezygnował ze służby lub który został zwolniony ze służby?”.

22. Charlotte Rosselle, UNM, rząd belgijski oraz Komisja Europejska przedstawiły uwagi na piśmie. Nie zwrócono się o przeprowadzenie rozprawy i rozprawa nie odbyła się.

## Ocena

### *Uwagi wstępne*

23. Z postanowienia odsyłającego jasno wynika, że w Belgii zachodzi sytuacja luki prawnej w odniesieniu do urzędniczek, które rodzą niedługo po uzyskaniu zwolnienia z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych. W odróżnieniu od urzędników, którzy zrezygnowali ze służby lub zostali zwolnieni ze służby, urzędnicy, którzy podjęli pracę w charakterze pracowników najemnych po uzyskaniu zwolnienia z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych, są uprawnieni do zasiłku macierzyńskiego jedynie pod warunkiem ukończenia nowego minimalnego okresu składkowego.

24. Niniejsze odesłanie ma zasadniczo za przedmiot ustalenie, czy tego rodzaju zmiana w statusie pracownika może stanowić ważną podstawę, na mocy art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej, aby od pracownicy ubiegającej się o przyznanie zasiłku macierzyńskiego wymagać ukończenia nowego minimalnego okresu składkowego, nawet jeżeli pracowała ona nieprzerwanie przez kilka lat. Kwestią sporną jest zatem nie tyle minimalny okres składkowy na podstawie prawa belgijskiego (120 dni roboczych na przestrzeni sześciu miesięcy), który jest dużo krótszy od maksymalnego okresu wskazanego w dyrektywie macierzyńskiej, ale raczej sposób zastosowania tego minimalnego okresu składkowego.

25. Odpowiedź na to pytanie jest istotna nie tylko w sytuacji takiej jak ta przedstawiona w postępowaniu głównym. W przeciwieństwie do przypadku Ch. Rosselle minimalny okres składkowy danej pracownicy mógł jeszcze nie upłynąć w momencie uzyskania przez nią zwolnienia z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych i rozpoczęcia pracy w charakterze pracownika najemnego. W tym kontekście istotne jest także ustalenie, czy w celu zastosowania się do limitu określonego w art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej należy brać pod uwagę okres zatrudnienia przed tą zmianą.

26. Sąd odsyłający dąży także do ustalenia, czy zachodzi dyskryminacja w zakresie uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego pomiędzy urzędniczkami, które tak jak Ch. Rosselle rodziły po uzyskaniu zwolnienia z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych i podjęły pracę w charakterze pracownika najemnego, a urzędniczkami, które rodziły po zwolnieniu z pracy lub rezygnacji ze służby. W uwagach na piśmie podniesiono także kwestię tego, czy osoba w sytuacji Ch. Rosselle powinna być traktowana w taki sam sposób jak urzędniczka, która rodziła, zachowując status urzędnika pełniącego obowiązki. Moim zdaniem jednak sąd odsyłający w rzeczywistości zmierza do ustalenia, czy odmowa wypłaty Ch. Rosselle zasiłku macierzyńskiego stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć i z tego względu zabroniona jest na mocy dyrektywy w sprawie równego traktowania.

27. Wreszcie, chociaż kwestia ta nie została wyraźnie podniesiona w postanowieniu odsyłającym, należy od początku uściślić, że normy zawarte w art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej i art. 14 ust. 1 dyrektywy w sprawie równego traktowania wywołują, według mnie, bezpośrednie skutki wertykalne.

28. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy są ze względu na swoją treść bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa członkowskiego [12]. W art. 11 ust. 4 dyrektywy macierzyńskiej jednoznacznie zakazuje się państwom członkowskim uzależniania prawa do zasiłku macierzyńskiego od ponad 12-miesięcznego okresu aktywności zawodowej bezpośrednio poprzedzającego planowany termin porodu. Chociaż prawdą jest, że państwa członkowskie zachowują kompetencje w kwestii określenia minimalnego okresu składkowego uprawniającego do otrzymania zasiłku macierzyńskiego, kompetencje te w żadnym wypadku nie mogą podważać tego zakazu [13]. Podobnie art. 14 ust. 1 dyrektywy w sprawie równego traktowania wyklucza w sposób ogólny i jednoznaczny w regulowanych przez siebie obszarach wszelką dyskryminację ze względu na płeć [14].

29. Ponadto jednym z podmiotów, przeciwko którym dopuszczalne jest powołanie się na dyrektywę, mogącą wywoływać skutki bezpośrednie, jest podmiot, któremu – niezależnie od jego formy prawnej – na podstawie aktu władztwa publicznego i pod kontrolą organu publicznego powierzono wykonywanie usług użyteczności publicznej i któremu przysługują w tym celu uprawnienia wykraczające poza normy obowiązujące w stosunkach między jednostkami [15].

30. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy UNM spełnia te warunki [16]. Informacje, którymi dysponuje Trybunał, wydają się wskazywać, że tak prawdopodobnie jest, ponieważ UNM jest organem odpowiedzialnym za przyznawanie lub odmowę przyznania zasiłków macierzyńskich w Belgii. Jeżeli ten punkt widzenia jest prawidłowy, Ch. Rosselle może powoływać się na art. 11 ust. 4 dyrektywy macierzyńskiej oraz art. 14 ust. 1 dyrektywy w sprawie równego traktowania, domagając się przyznania zasiłku w postępowaniu głównym.

*Czy art. 11 ust. 4 dyrektywy macierzyńskiej wyklucza taką normę, jaką w odniesieniu do Ch. Rosselle zastosowano w postępowaniu głównym?*

31. Artykuł 11 ust. 4 dyrektywy macierzyńskiej wyraźnie wskazuje, że państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub zasiłku macierzyńskiego od tego, czy dana pracownica spełnia przesłanki konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku. Przesłanki te nie mogą jednak stanowić, aby termin porodu poprzedzał „dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej".

32. Sąd odsyłający zasadniczo zmierza do uzyskania wytycznych co do wykładni określenia „poprzedza[jący] okres aktywności zawodowej". Odpowiadając na to pytanie, należy wziąć pod uwagę brzmienie, strukturę i cele art. 11 ust. 4 dyrektywy macierzyńskiej.

12 — Zobacz niedawny wyrok Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo.

13 — Zobacz analogicznie (w odniesieniu do pierwszych trzech ustępów art. 11 dyrektywy macierzyńskiej) wyrok Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, pkt 44–46.

14 — Zobacz analogicznie wyrok Napoli, EU:C:2014:128, pkt 48.

15 — Zobacz wyrok Foster i in., C-188/89, EU:C:1990:313, pkt 22. Angielski termin „special powers" może nie oddawać właściwie znaczenia przyjętego z francuskiego prawa administracyjnego terminu „pourvoirs exorbitants", użytego w języku francuskim, w którym (oczywiście) sporządzono wyrok. Trybunał przynajmniej w jednym z późniejszych wyroków zastosował zamiast tego wyrażenie „exceptional powers" (wyrok Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, pkt 32). Zobacz także wydany przez Sąd wyrok GDF Suez /Komisja, T-370/09, EU:T:2012:333, pkt 314.

16 — Podobnie do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (krajowy zakład ubezpieczenia zdrowotnego i w razie niezdolności do pracy), występujący także w charakterze strony pozwanej w postępowaniu głównym, jest jednym z podmiotów, przeciwko którym dopuszczalne jest powołanie się na dyrektywę, która może wywoływać skutki bezpośrednie.

33. Artykuł 11 ust. 4 nie zawiera wskazówki co do tego, by zmiana zatrudnienia lub statusu pracownika mogła stanowić ważny powód ustanowienia wymogu ukończenia przez pracownika nowego minimalnego okresu składkowego. Przeciwnie, okoliczność, że w angielskiej wersji językowej, jak i w większości innych wersji językowych, w których przyjęto art. 11 ust. 4 dyrektywy macierzyńskiej w 1992 r., zawarto odniesienie do „periods of employment" [okresu aktywności zawodowej] w liczbie mnogiej, wydaje się wskazywać, że takie zmiany pozostają bez wpływu na pułap określony w tym przepisie [17].

34. Odniesienie do „aktywności zawodowej" w art. 11 ust. 4 zdanie drugie jest ściśle związane z kategoriami pracowników, których ochronę przewiduje dyrektywa macierzyńska [18]. Pojęcie „pracownika" nie może być interpretowane różnie w różnych krajowych systemach prawnych, lecz ma znaczenie nadane mu w prawie Unii [19]. Pojęcie to musi być definiowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danej osoby. Istotną cechą stosunku pracy jest to, że dana osoba świadczy przez dany okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie [20].

35. Z zastrzeżeniem spełnienia ostatnich z wymienionych warunków charakter stosunku prawnego między pracownikiem a pracodawcą, niezależnie od tego, czy wiąże się z nim status publicznoprawny, czy umowa prawa prywatnego, nie może w jakikolwiek sposób wpływać na to, czy daną osobę należy uznać za pracownika [21].

36. Charlotte Rosselle w dniu 1 września 2009 r. (kiedy to uzyskała zwolnienie z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych) miała już kilkuletni staż pracy jako nauczyciel, zdobyty najpierw na podstawie umowy o pracę (od września 2003 r.), a następnie w charakterze urzędnika mianowanego (od września 2008 r.). Wtedy podjęła pracę na rzecz wspólnoty francuskiej jako pracownik najemny i świadczyła ją do dnia 11 stycznia 2010 r., kiedy rozpoczął się jej urlop macierzyński. W tym kontekście moim zdaniem bezsporne jest, że w momencie urodzenia dziecka Ch. Rosselle była zatrudniona przez okres dłuższy niż 12 miesięcy w rozumieniu art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej i że w rezultacie ten ostatni przepis stoi na przeszkodzie takiej normie jak rozpatrywana w postępowaniu głównym.

37. Taka wykładnia jest spójna z zamierzeniem i celem art. 11 ust. 4 zdanie drugie.

38. Na podstawie art. 8 dyrektywy macierzyńskiej państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Ten urlop macierzyński służy, po pierwsze, zapewnieniu ochrony biologicznej kondycji kobiety

17 — Zobacz angielską, francuską, włoską, grecką, portugalską i hiszpańską wersję językową. Pozostałe wersje językowe (duńska, niderlandzka i niemiecka) nie podważają tego wniosku, ponieważ zastosowano w nich stronę bierną, unikając tym samym użycia rzeczownika w liczbie mnogiej albo pojedynczej.

18 — Osoby prowadzące działalność na własny rachunek (w odróżnieniu od pracowników najemnych) objęte są ochroną na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180, s. 1).

19 — Wyrok Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 24, 25.

20 — Wyrok Kiiski, EU:C:2007:536, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo.

21 — Zobacz, w odniesieniu do swobodnego przepływu pracowników, wyroki: Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, pkt 20; Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, pkt 16. Wniosek ten znajduje potwierdzenie, przynajmniej w sposób dorozumiany, w dyrektywie Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, s. 1), która stanowiła podstawę do przyjęcia dyrektywy macierzyńskiej (zob. przypis 2 powyżej). Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 89/391 stanowi, że dyrektywa ta ma zastosowanie „we wszystkich sektorach działalności, *zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym* (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.)" (podkreślenie własne).

w okresie ciąży i po jej zakończeniu, a po drugie, ochronie szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem podczas okresu następującego po ciąży i porodzie, poprzez to, by nie doszło do zakłócenia tych relacji ze względu na kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej [22].

39. Prawo do urlopu macierzyńskiego byłoby pozbawione jednak skuteczności, gdyby nie towarzyszyło mu prawo do zachowania wynagrodzenia lub co najmniej prawo do odpowiedniego zasiłku [23]. W związku z powyższym, choć z art. 11 ust. 2 i 3 dyrektywy macierzyńskiej nie wynika obowiązek utrzymania wypłaty pełnego wynagrodzenia podczas urlopu macierzyńskiego, prawodawca Unii pragnął zagwarantować, by pracownica otrzymywała podczas tego urlopu dochód w wysokości odpowiadającej co najmniej wysokości zasiłku chorobowego przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe w dziedzinie zabezpieczenia społecznego w wypadku przerwy w świadczeniu pracy ze względów zdrowotnych [24]. Przestrzeganie zasady ochrony minimalnej podlega kontroli sądowej [25].

40. Norma, taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym jest wyraźnie sprzeczna z tymi celami. Utrudnia pracownicy, do której ma zastosowanie, przejście na urlop macierzyński (przynajmniej w wymiarze wykraczającym poza urlop obowiązkowy), jeżeli ma ona zachować wystarczający dochód. Dalsze świadczenie pracy w takich okolicznościach może nie tylko negatywnie wpływać na biologiczną kondycję kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, ale także zakłócać szczególne relacje między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu następującego po porodzie. Pracownice, które najbardziej mogą być dotknięte negatywnymi skutkami, to pracownice, które najbardziej wymagają ochrony (na przykład nisko opłacane pracownice żyjące samotnie lub z dziećmi pozostającymi na ich utrzymaniu), które najprawdopodobniej nie mogłyby sobie pozwolić na życie bez zasiłku macierzyńskiego podczas urlopu macierzyńskiego.

41. Z powyższych względów nie przyjmuję argumentacji rządu belgijskiego, zgodnie z którą Ch. Rosselle nie opłacała składek *konkretnie* w ramach systemu zabezpieczenia społecznego dla *pracowników najemnych* przez okres przynajmniej sześciu miesięcy [26]. Taki argument zakłada rozróżnienie pomiędzy różnymi statusami pracowników. Jak wynika z postępowania głównego, przyjęcie go skutkowałoby nieważnością pułapu nałożonego na państwa członkowskie na mocy art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej.

42. Powinnam dodać, że rezultat byłby inny, gdyby Ch. Rosselle uzyskała zwolnienie z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w dniu 1 września 2009 r., *nie* podejmując nowego zatrudnienia. Jak już wskazałam, dyrektywa macierzyńska w zamierzeniu chroni kobiety pozostające w stosunku pracy. W związku z tym minimalna ochrona zagwarantowana na mocy art. 11 ust. 4 zdanie drugie zakłada, że kobieta ubiegająca się o przyznanie zasiłku macierzyńskiego jest „pracownicą” w czasie

22 — Zobacz w szczególności wyroki: Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, pkt 25; Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 41; D., C-167/12, EU:C:2014:169, pkt 34.

23 — Motyw siedemnasty preambuły do dyrektywy macierzyńskiej. Zobacz także wyrok Boyle i in., EU:C:1998:506, pkt 30. Jeszcze przed obowiązkową datą wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy macierzyńskiej Trybunał twierdził, w świetle zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, że „[k]wota [zasiłku macierzyńskiego] nie może być […] tak niska, aby podważała cel urlopu macierzyńskiego, którym jest ochrona pracownic przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka” (wyrok Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 20).

24 — Wyrok Boyle i in., EU:C:1998:506, pkt 36; Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 36.

25 — Wyrok Gassmayr, EU:C:2010:386, pkt 51.

26 — Z informacji, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że Ch. Rosselle opłacała składki w ramach systemu zabezpieczenia społecznego dla sektora publicznego do dnia 1 września 2009 r.

składania wniosku o przyznanie tego świadczenia [27]. Przepis ten dotyczy, rzecz jasna, jedynie ochrony minimalnej. Nic nie stoi na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie postanowiło, że przerwa w zatrudnieniu (ewentualnie do jakiegoś maksymalnego okresu) nie wpływa na uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego [28].

*Czy dyrektywa w sprawie równego traktowania wyklucza taką normę, jaką zastosowano w odniesieniu do Ch. Rosselle w postępowaniu głównym?*

43. Co do zasady, „dyskryminacja bezpośrednia" w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie równego traktowania zakłada, że dana osoba wykazuje, że traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji oraz że tego rodzaju traktowanie dotyczy zatrudnienia i pracy. Z art. 2 ust. 2 lit. c) tej dyrektywy wynika wyraźnie, że wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy macierzyńskiej stanowi dyskryminację ze względu na płeć [29].

44. Jak już wspomniałam art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy macierzyńskiej stoi na przeszkodzie takiej normie jak rozpatrywana w postępowaniu głównym [30]. Tym samym ściśle rzecz ujmując, nie jest konieczne ustalenie, czy norma ta dotyczy mniej korzystnego traktowania w związku z ciążą lub urlopem macierzyńskim w jednym z obszarów regulowanych przez dyrektywę w sprawie równego traktowania. Omówię jednak także tę kwestię dla zachowania zupełności analizy.

45. Artykuł 5 dyrektywy w sprawie równego traktowania nie wydaje się istotny w kontekście niniejszego odesłania. Przepis ten dotyczy równego traktowania w zakładowych systemach zabezpieczenia społecznego i zakazuje w szczególności dyskryminacji ze względu na płeć w stosunku do zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek oraz obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich. Chociaż prawdą jest, że postępowanie główne dotyczy prawa do zasiłku macierzyńskiego, który jest świadczeniem w ramach zabezpieczenia społecznego, z uwagi na swój charakter jest to jednak świadczenie, które dotyczy wyłącznie kobiet.

46. Komisja twierdzi jednak, że norma rozpatrywana w postępowaniu głównym zniechęca kobiety będące urzędnikami mianowanymi do skorzystania z urlopu z przyczyn osobistych w celu podjęcia pracy w charakterze pracownika najemnego w okresie sześciu miesięcy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego. Z tego względu stanowi dyskryminację ze względu na płeć w zakresie dostępu do zatrudnienia, zabronioną na mocy art. 14 dyrektywy w sprawie równego traktowania.

47. Aby odnieść się do tego argumentu, konieczne jest ustalenie, czy i w jakim zakresie sytuacja, w której znalazła się Ch. Rosselle, jest porównywalna z sytuacją pracownika będącego mężczyzną.

27 — Potwierdza to wprowadzenie do art. 11 („[w] celu zagwarantowania *pracownicom* […]") oraz pierwsze zdanie w ust. 4 tego przepisu („[…] mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku […] od tego, czy *dana pracownica* spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku") (podkreślenie własne). Mogą jednak wystąpić sytuacje, w których kobietę należy uznać za „pracownicę w ciąży" w rozumieniu dyrektywy macierzyńskiej, mimo że w rzeczywistości nie wykonuje świadczeń na rzecz i pod kierownictwem swojego pracodawcy. W wyroku Kiiski na przykład Trybunał stwierdził, że korzystanie przez pracownicę z urlopu wychowawczego nie pozbawia jej tego statusu (EU:C:2007:536, pkt 27–33).

28 — Zobacz analogicznie wyroki: Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, pkt 37; Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, EU:C:2014:73, pkt 37.

29 — Motyw dziewiąty preambuły do dyrektywy macierzyńskiej i motyw 23 preambuły do dyrektywy w sprawie równego traktowania rzucają nieco światła na ścisły związek, jak istnieje pomiędzy tymi dwoma aktami prawnymi. Podczas gdy zgodnie z brzmieniem pierwszego z wymienionych m.in. środki na rzecz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży nie powinny prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, drugi stwierdza wyraźnie, że jakiekolwiek tego rodzaju nieprzychylne traktowanie stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

30 — Zobacz w szczególności pkt 36 powyżej.

48. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem kobiety korzystające z urlopu macierzyńskiego „znajdują się w szczególnej sytuacji wymagającej przyznania im specjalnej ochrony, która to sytuacja nie może być jednak zrównana z sytuacją mężczyzn ani kobiet rzeczywiście zajmujących swoje stanowisko pracy” [31]. Podobnie sytuacja kobiety, która przebywa na urlopie macierzyńskim nie może być zrównana z sytuacją pracownika przebywającego na zwolnieniu chorobowym [32]. Z tego względu kobieta niekoniecznie ma prawo do pobierania wynagrodzenia w pełnej wysokości podczas urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem że kwota świadczenia nie jest na tyle niska, aby podważyć cel urlopu macierzyńskiego, którym jest ochrona pracownic przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka [33].

49. Ponadto, chociaż art. 11 ust. 3 dyrektywy macierzyńskiej stanowi, że zasiłek macierzyński powinien co najmniej odpowiadać dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku nieobecności spowodowanej stanem zdrowia, motyw osiemnasty preambuły do tej dyrektywy wskazuje wyraźnie, że jest to jedynie punkt odniesienia, który nie sugeruje jakiejkolwiek analogii pomiędzy ciążą a chorobą. A zatem sytuacja pracownicy, takiej jak Ch. Rosselle w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, nie może być porównywana z sytuacją mężczyzny czasowo nieobecnego w pracy z uwagi na swój stan zdrowia. W przeciwieństwie do rządu belgijskiego, rozpatrując możliwość wystąpienia dyskryminacji bezpośredniej, za nieistotny uznaję fakt, że w Belgii zarówno dostęp do zasiłku macierzyńskiego, jak i dostęp do zasiłku chorobowego (także dla pracownika będącego mężczyzną), uwarunkowane są ukończeniem takiego samego minimalnego okresu składkowego, stosowanego w jednakowy sposób.

50. Niemniej jednak Komisja słusznie podnosi, że „szczególna sytuacja” pracownicy, która przebywa na urlopie macierzyńskim, pozostaje bez uszczerbku dla zakazu dyskryminacji wobec pracownicy, *postrzeganej po prostu jako pracownik*. Nieprzychylne traktowanie pracownicy w związku z ciążą może dotyczyć jedynie kobiet: tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć [34].

51. Dlatego też, na przykład, w wyroku w sprawie Gillespie i in. Trybunał wyraźnie stwierdził, że zasada niedyskryminacji „wymaga, aby kobieta nadal związana ze swoim pracodawcą umową o pracę lub stosunkiem pracy podczas urlopu macierzyńskiego mogła, tak jak każdy inny pracownik, korzystać z jakiejkolwiek podwyżki wynagrodzenia, nawet z mocą wsteczną, przyznanej pomiędzy datą rozpoczęcia okresu objętego wynagrodzeniem referencyjnym [czyli wynagrodzeniem służącym za podstawę do obliczenia wysokości zasiłku macierzyńskiego] a datą zakończenia urlopu macierzyńskiego”. Odmowa przyznania takiej podwyżki kobiecie, która przebywa na urlopie macierzyńskim, „byłaby dyskryminacją wobec niej wyłącznie z uwagi na jej status jako pracownika, ponieważ, gdyby nie była w ciąży, otrzymałaby podwyżkę” [35].

31 — Zobacz wyroki: Gillespie i in., EU:C:1996:46, pkt 17; Abdoulaye i in., C-218/98, EU:C:1999:424, pkt 20; Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, pkt 46; Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, pkt 40.

32 — Wyroki: Boyle i in., EU:C:1998:506, pkt 40; Saint Prix, C-507/12, EU:C:2014:2007, pkt 29. W wyroku McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, pkt 56) Trybunał orzekł, że ciąża nie może być porównywana do stanu chorobowego i że problemy i komplikacje z nią związane, powodujące niezdolność do pracy stanowią część zagrożenia nierozłącznie z nią związanego oraz stanowią jej cechę specyficzną.

33 — Wyrok Gillespie i in., EU:C:1996:46, pkt 20.

34 — Zobacz na przykład, w odniesieniu do zwolnienia z powodu ciąży lub z przyczyn opartych zasadniczo na tym stanie, wyroki: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, EU:C:1990:384, pkt 13; Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, pkt 16, 24, 25; Mayr, C-506/06, EU:C:2008:119, pkt 46, 50. W odniesieniu do odmowy zatrudnienia kobiety w ciąży zob. wyrok Dekker, C-177/88, EU:C:1990:383, pkt 12. W odniesieniu do zmiany okresu urlopu wychowawczego w kontekście nowej ciąży zob. wyrok Kiiski, EU:C:2007:536, pkt 55.

35 — EU:C:1996:46, pkt 22. Zobacz także wyrok Alabaster, EU:C:2004:192, pkt 47, 48. Podobnie w wyroku Lewen Trybunał orzekł, że wyłączenie okresów ochrony przyznanej matkom z okresów przepracowanych dla celów przyznania premii z mocą wsteczną tytułem wynagrodzenia za wykonaną pracę byłoby dyskryminujące względem pracownicy po prostu w odniesieniu do jej statusu pracownika: gdyby nie była w ciąży, okresy te liczone byłyby jako okresy przepracowane (C-333/97, EU:C:1999:512, pkt 42).

52. Podobnie w wyroku Thibault [36] Trybunał uznał, że dyrektywa Rady 76/207/EWG [37] miała na celu wprowadzenie raczej materialnej niż formalnej równości. W efekcie „kobieta, która jest nieprzychylnie traktowana w odniesieniu do jej warunków pracy, ponieważ pozbawia się ją prawa do rocznej oceny jej wyników pracy, a więc możliwości ubiegania się o awans zawodowy z powodu nieobecności z uwagi na urlop macierzyński, jest dyskryminowana ze względu na swoją ciążę i urlop macierzyński", a „[t]akie zachowanie stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć […]" [38]. Trybunał kilkakrotnie powtarzał, że ograniczenie możliwości awansu zawodowego kobiety z uwagi na ciążę stanowi dyskryminację ze względu na płeć [39].

53. Moim zdaniem z art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie równego traktowania można wywnioskować, że taki tok rozumowania odnosi się do ogólnie pojętego rozwoju kariery zawodowej. W myśl tego przepisu zakazuje się wszelkiej dyskryminacji między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do „warunków *dostępu* do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu […] niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym" [40]. Tym samym kobiety powinny mieć możliwość korzystania z nowych możliwości rozwoju zawodowego na takich samych warunkach jak mężczyźni.

54. Norma taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym może zniechęcać kobiety będące urzędnikami mianowanymi do uzyskania zwolnienia z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu podjęcia pracy w charakterze pracownika najemnego w okresie sześciu miesięcy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z tą normą podjęcie nowej pracy w charakterze pracownika najemnego kończy poprzedni okres aktywności zawodowej, resetuje zegar do zera i stanowi moment rozpoczynający nowy minimalny okres składkowy. W rezultacie – jak ma to miejsce w niniejszej sprawie – pracownica może utracić prawo do zasiłku macierzyńskiego podczas urlopu macierzyńskiego.

55. Sytuacja taka może nieść ze sobą nie tylko natychmiastowe niekorzystne skutki dla danej pracownicy, w postaci na przykład obowiązku pozostania na stanowisku pracy, które nie odzwierciedla w pełni posiadanych przez nią kwalifikacji lub pozbawienia możliwości uzyskania wyższego wynagrodzenia i lepszej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, które mogłaby uzyskać w nowej pracy [41]. Może to również rodzić negatywne skutki dla jej kariery w dłuższym horyzoncie czasowym. Możliwe (na przykład), że nauczanie w ramach klas integracji językowej we wspólnocie francuskiej zwiększa szansę na późniejszy awans zawodowy we wspólnocie flamandzkiej; lub że takie doświadczenie jest bardzo cenione przez pracodawców prywatnych w branży szkoleń zawodowych lub nauczania języków obcych.

56. Z tych względów przychylam się do argumentu Komisji, że norma rozpatrywana w postępowaniu głównym wiąże się z mniej korzystnym traktowaniem pracownic w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, a więc stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy w sprawie równego traktowania.

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, pkt 32.

37 — Z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40). Dyrektywę tę uchylono i zastąpiono dyrektywą w sprawie równego traktowania.

38 — Wyrok Thibault, EU:C:1998:178, pkt 32.

39 — Zobacz między innymi wyroki: Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, pkt 30, 31, 58; Napoli, EU:C:2014:128, pkt 31–33.

40 — Artykuł 14 ust. 1 lit. a) (podkreślenie własne).

41 — Jeszcze raz pragnę podkreślić, że tego rodzaju negatywne skutki prawdopodobnie oddziałują najsilniej na kategorie pracownic najbardziej wymagających ochrony. Zobacz pkt 40 powyżej.

## Wnioski

57. Mając powyższe na uwadze, proponuję, by Trybunał udzielił następującej odpowiedzi na postawione przez Tribunal du travail de Nivelles pytanie prejudycjalne:

Zarówno art. 11 ust. 4 zdanie drugie dyrektywy 92/85/EWG (dyrektywy macierzyńskiej), jak i art. 14 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE (dyrektywy w sprawie równego traktowania) stoją na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie odmówiło przyznania pracownicy zasiłku macierzyńskiego na tej podstawie, że po uzyskaniu zwolnienia z pełnienia obowiązków urzędnika z przyczyn osobistych w celu podjęcia pracy w charakterze pracownika najemnego, uległ zmianie jej status pracownika, a ona nie ukończyła minimalnego okresu składkowego wymaganego w świetle przepisów krajowych od momentu rozpoczęcia nowego zatrudnienia, w przypadku gdy pracownica ta była zatrudniona przez okres dłuższy niż 12 miesięcy przed oczekiwanym terminem porodu.