Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
ELEANOR SHARPSTON,
predstavljeni 18. decembra 2014[1]

Zadeva C-65/14

Charlotte Rosselle
proti
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)
in Union nationale des mutualités libres
(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,

ki ga je vložilo Tribunal du travail de Nivelles (Belgija))

„Socialna politika — Direktiva 92/85/EGS — Varnost in zdravje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo — Porodniško nadomestilo med porodniškim dopustom — Minimalno prispevno obdobje 120 delovnih dni v šestih mesecih — Prekinitev — Uradnica, ki iz osebnih razlogov vzame dopust zaradi opravljanja dela kot zaposlena delavka — Direktiva 2006/54/ES — Enako obravnavanje moških in žensk pri delu“

1. V skladu z belgijskim pravom je delavka upravičena do porodniškega nadomestila samo, če je v šestih mesecih pred porodniškim dopustom delala vsaj 120 delovnih dni. C. Rosselle, ki je delala v Flamski regiji, je zaprosila za to nadomestilo. Čeprav je delala več let, je bila njena zahteva zavrnjena, ker se je spremenil njen zaposlitveni status in ker od začetka nove zaposlitve ni izpolnila zahtevanega minimalnega prispevnega obdobja. Tribunal du travail de Nivelles (delovno sodišče v Nivellessu, v nadaljevanju: predložitveno sodišče) (Belgija) želi zdaj od Sodišča izvedeti, kako naj razlaga drugi pododstavek člena 11(4) direktive o materinstvu,[2] v katerem je določeno, da države članice nikakor ne smejo za ta namen zahtevati obdobij prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda. Predložitveno sodišče prav tako sprašuje, ali zavrnitev odobritve porodniškega nadomestila C. Rosselle pomeni diskriminacijo zaradi spola in zato kršitev direktive o enakem obravnavanju.[3] Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe Sodišču omogoča, da dalje pojasni, kakšen je odnos med varstvom, zagotovljenim noseči delavki (ali delavki, ki je pred kratkim rodila ali ki doji), in varstvom nosečih delavk pred diskriminacijo zaradi spola pri zaposlovanju in delu.

1 — Jezik izvirnika: angleščina.

2 — Direktiva Sveta 92/85/EEC z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS)) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110) (v nadaljevanju: direktiva o materinstvu), kakor je bila spremenjena (v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari) z Direktivo 2007/30/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2007 (UL L 165, str. 21).

3 — Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, str. 23) (v nadaljevanju: direktiva o enakem obravnavanju).

Zakonodaja

Pravo Evropske unije

2. Namen direktive o materinstvu je spodbuditi izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo (člen 1(1)).

3. V deveti uvodni izjavi te direktive je navedeno, da varnost in zdravje takih delavk ne bi smela neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela niti delovati v nasprotju z direktivami, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk.

4. V skladu s členom 2 direktive o materinstvu „noseča delavka“ pomeni „nosečo delavko, ki svojega delodajalca obvesti o svojem stanju v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso“, „delavka, ki je pred kratkim rodila“ in „delavka, ki doji“, pa delavki, ki ju za taki šteje nacionalna zakonodaja in/ali nacionalna praksa in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvestita o svojem stanju. [4]

5. Člen 8 direktive o materinstvu z naslovom „Porodniški dopust“ določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotavljajo, da imajo noseče delavke iz člena 2 v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso pravico do odsotnosti z dela brez izgube plačila za zdravniške preglede pred porodom, če se morajo takšni pregledi opraviti med delovnim časom.

2. V odstavku 1 določen porodniški dopust mora vključevati obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.“

6. Člen 11 se nanaša na pravice varovanih delavk iz delovnega razmerja.

7. V skladu s členom 11(2) morajo biti tem delavkam zagotovljene pravice, povezane s pogodbo o zaposlitvi varovanih delavk glede porodniškega dopusta, ter ohranjanja plačila in/ali ustreznega nadomestila. V členu 11(3) je določeno, da je treba tako nadomestilo šteti za ustrezno, „če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, v skladu s kakršno koli zgornjo mejo, ki je določena v skladu z nacionalno zakonodajo“. [5] V skladu s členom 11(4) lahko države članice plačilo ali nadomestilo „pogojijo z izpolnjevanjem pogojev delavke glede upravičenosti do takšnih prejemkov, ki so določeni v skladu z nacionalno zakonodajo“; vendar ti pogoji „v nobenih okoliščinah ne smejo veljati za obdobja prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda“.

8. Namen direktive o enakem obravnavanju, ki temelji na členu 141(3) Pogodbe ES (zdaj člen 157(3) PDEU), je zagotoviti uporabo načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti (uvodna izjava 4 in člen 1).

9. Uvodna izjava 23 te direktive se sklicuje na sodno prakso Sodišča, v skladu s katero je neugodno obravnavanje ženske, ki je povezano z nosečnostjo ali materinstvom, neposredna diskriminacija zaradi spola, in pojasnjuje, da je tako obravnavanje vključeno v direktivo o enakem obravnavanju.

4 — V teh sklepnih predlogih bom te tri kategorije delavk poimenovala skupaj „varovane delavke“.

5 — V skladu z osemnajsto uvodno izjavo direktive o materinstvu mora pojem ustreznega nadomestila v primeru porodniškega dopusta „veljati za tehnično referenčno točko s ciljem določitve minimalne ravni varstva in se ga v nobenem primeru ne bi smelo razlagati, kot da predstavlja analogijo med nosečnostjo in boleznijo“.

10. Za namene direktive o enakem obravnavanju je podana „neposredna diskriminacija“, „kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji“ (člen 2(1)(a)), „posredna diskriminacija“ pa, „kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna“ (člen 2(1)(b)).

11. V skladu s členom 2(2)(c) diskriminacija vključuje „kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu [direktive o materinstvu]“.

12. Člen 5 v poglavju 2 naslova II direktive o enakem obravnavanju („Enako obravnavanje v poklicnih sistemih socialne varnosti“) določa:

„Brez poseganja v člen 4 v poklicnih sistemih socialne varnosti ne sme biti nobene neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola, zlasti glede:

(a) obsega takih sistemov in pogojev za dostop do njih;

(b) obveznosti v zvezi s prispevki in izračunavanjem prispevkov;

(c) izračunavanja prejemkov, vključno z dodatnimi prejemki, ki se plačujejo za zakonskega partnerja ali vzdrževane družinske člane, ter pogojev v zvezi s trajanjem in ohranitvijo upravičenosti do prejemkov.“

13. Člen 14(1) v poglavju 3 naslova II direktive o enakem obravnavanju („Enako obravnavanje v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnim usposabljanjem in napredovanjem ter delovnimi pogoji“) med drugim določa:

„V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

(a) s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji za zaposlitev, ne glede na panogo in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;

[…]“

14. V direktivi o enakem obravnavanju je izrecno navedeno (glej člen 28), da ne posega v določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar zadeva nosečnost in materinstvo, in med drugim v določbe direktive o materinstvu.[6]

Belgijsko pravo

15. V skladu s členom 128 zakona z dne 14. julija 1994 o obveznem zdravstvenem in socialnem zavarovanju (v nadaljevanju: zakon iz leta 1994) v povezavi s členom 203 kraljevega odloka z dne 3. julija 1996 o izvajanju zakona iz leta 1994 (v nadaljevanju: kraljevi odlok), morata biti v Belgiji za plačilo porodniškega nadomestila izpolnjena dva pogoja. Prvič, delavka je morala v šestih mesecih pred datumom, ko postane upravičena do pravice do nadomestila,[7] delati vsaj 120 delovnih dni. Drugič, predložiti mora dokazilo, da so bili v tem obdobju dejansko plačani prispevki za socialno varnost za nadomestila.

6 — Glej tudi uvodno izjavo 24.

7 — Kar načeloma pomeni, ko se začne njen porodniški dopust.

16. S kraljevim odlokom je določeno, da za osebe, ki v 30 dneh po datumu, ko začne veljati njihova prostovoljna odpoved delovnemu mestu javne uslužbenke, pridobijo status upravičenke do porodniškega nadomestila, ne velja minimalno prispevno obdobje, če so bile kot javne uslužbenke neprekinjeno zaposlene vsaj šest mesecev.[8] Podobno na podlagi zakona z dne 20. julija 1991 o socialnih in drugih določbah minimalno prispevno obdobje ne velja za odpuščene javne uslužbenke.

Dejansko stanje, postopek in vprašanje za predhodno odločanje

17. C. Rosselle je začela delati kot učiteljica za flamsko skupnost septembra 2003. Septembra 2008 jo je flamska skupnost imenovala za uradnico.

18. C. Rosselle je 1. septembra 2009 kot javna uslužbenka pridobila status, ko ji iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti,[9] da bi lahko v francoski skupnosti, kjer je delala kot zaposlena delavka, poučevala del učne snovi v drugem izbranem jeziku.[10] V tem obdobju je že bila noseča.

19. C. Rosselle je nastopila porodniški dopust 11. januarja 2010[11] in rodila 2. februarja 2010. C. Rosselle je pri Union nationale des mutualités libres (v nadaljevanju: UNM), ki je sklad zdravstvenega zavarovanja, v katerega je vključena, vložila zahtevo za porodniško nadomestilo med porodniškim dopustom.

20. UNM je 23. februarja 2010 zavrnil zahtevo, ker je C. Rosselle 1. septembra 2009 začela delati kot zaposlena delavka (in ne kot uradnica). V času, ko se je začel njen porodniški dopust, tako ni izpolnjevala pogoja iz nacionalnega prava o minimalnem prispevnem obdobju. V odločbi je bilo dalje navedeno v bistvu to, da so z belgijskim pravom od te zahteve izključene samo odpuščene javne uslužbenke (ne pa javne uslužbenke, ki jim mirujejo pravice in obveznosti).

21. C. Rosselle se je zoper to odločbo pritožila na predložitveno sodišče, ki je v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali kraljevi odlok […] z naslovom III, poglavje III, oddelka 1 in 2, o izvajanju [zakona iz leta 1994] krši [direktivo o materinstvu] ter direktivo o enakem obravnavanju, ker za uradnico, ki ji je bilo odobreno mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja iz osebnih razlogov in ki je na porodniškem dopustu, ne določa, da zanjo ne velja minimalno prispevno obdobje, čeprav to določa za uradnico, ki je dala odpoved ali je bil odpuščena?“

22. Pisna stališča so predložili C. Rosselle, UNM, belgijska vlada in Evropska komisija. Obravnava ni bila niti zahtevana niti opravljena.

8 — Če so bile zaposlene s tem statusom manj kot šest mesecev, se za izračun minimalnega prispevnega obdobja upošteva to obdobje.

9 — Tak status omogoča javnemu uslužbencu, da na svojo zahtevo iz osebnih razlogov začasno preneha delati kot javni uslužbenec. Javni uslužbenec, ki mu mirujejo pravice in obveznosti, ima pravico, da se vrne na svoje delovno mesto javnega uslužbenca.

10 — *Classes d'immersion* omogočajo učencem v francoski skupnosti, katerih jezik je načeloma francoščina, da obiskujejo pouk v drugem jeziku (praviloma v nizozemščini).

11 — Ni sporno, da C. Rosselle med porodniškim dopustom ni več prejemala plače od francoske skupnosti.

Presoja

Uvodna pojasnila

23. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da v Belgiji obstaja pravna praznina glede javnih uslužbenk, ki rodijo malo po tem, ko pridobijo status, ko jim iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti. V nasprotju z javnimi uslužbenkami, ki dajo odpoved ali so odpuščene, so javne uslužbenke, ki začnejo po pridobitvi statusa, ko jim iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti, delati kot zaposlene delavke, upravičene do porodniškega nadomestila le, če so dopolnile novo minimalno prispevno obdobje.

24. V bistvu je temeljno vprašanje tega predloga za sprejetje prehodne odločbe, ali je lahko taka sprememba zaposlitvenega statusa na podlagi drugega pododstavka člena 11(4) direktive o materinstvu veljavna podlaga za to, da se od delavke, ki želi pridobiti porodniško nadomestilo, zahteva, da dopolni novo minimalno prispevno obdobje, čeprav neprekinjeno dela že več let. V obravnavani zadevi tako ni sporno minimalno prispevno obdobje na podlagi belgijskega prava (120 delovnih dni v obdobju šestih mesecev), kar je precej manj od najdaljšega obdobja iz direktive o materinstvu, ampak način, kako se to minimalno prispevno obdobje uporablja.

25. Odgovor na to vprašanje ni pomemben samo za položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari. Morda zadevna delavka v času, ko je pridobila status, ko ji iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti, ter začela delati kot zaposlena delavka, v nasprotju s C. Rosselle ni dopolnila minimalnega prispevnega obdobja. V tej zvezi je prav tako nujno ugotoviti, ali je za skladnost z omejitvijo iz drugega pododstavka člena 11(4) direktive o materinstvu treba upoštevati obdobje zaposlitve pred to spremembo.

26. Predložitveno sodišče dalje sprašuje, ali gre za diskriminacijo v zvezi z upravičenostjo do porodniškega nadomestila javnih uslužbenk, ki kot C. Rosselle rodijo po tem, ko so pridobile status, ko jim iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti ter začnejo delati kot zaposlene delavke, v primerjavi z javnimi uslužbenkami, ki rodijo, potem ko so bile odpuščene ali so dale odpoved. Pisna stališča se prav tako dotikajo vprašanja, ali bi bilo treba osebo v položaju C. Rosselle obravnavati enako kot javno uslužbenko, ki rodi in je ohranila svoj status kot „aktivna“ javna uslužbenka. Vendar želi po mojem mnenju predložitveno sodišče v bistvu ugotoviti, ali to, da je bilo C. Rosselle zavrnjeno porodniško nadomestilo, pomeni diskriminacijo zaradi spola in je zato prepovedano na podlagi direktive o enakem obravnavanju.

27. Končno, čeprav to vprašanje v predložitveni odločbi ni bilo izrecno postavljeno, moram takoj na začetku pojasniti, da imajo po mojem mnenju pravila iz drugega pododstavka člena 11(4) direktive o materinstvu in člena 14(1) direktive o enakem obravnavanju vertikalni neposredni učinek.

28. Iz ustaljene sodne prakse izhaja, da so v vseh primerih, ko se pojavljajo določbe direktive, ki so vsebinsko brezpogojne in dovolj natančne, posamezniki upravičeni, da se pred nacionalnim sodiščem nanje sklicujejo nasproti državi.[12] Člen 11(4) direktive o materinstvu je nedvoumen pri tem, ko državam članicam prepoveduje, da bi upravičenost do porodniškega nadomestila pogojevale z obdobji prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda. Čeprav je

12 — Glej, pred kratkim, sodbo Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, točka 46 in navedena sodna praksa).

res, da države članice ohranijo pristojnost za določitev minimalnih prispevnih obdobjih za pridobitev porodniškega nadomestila, ta pristojnost nikakor ne sme oslabiti te prepovedi.[13] Podobno je s členom 14(1) direktive o enakem obravnavanju na splošno in nedvoumno prepovedana kakršna koli diskriminacija zaradi spola na področjih, ki jih ureja.[14]

29. Poleg tega je eden od subjektov, za katere se lahko uporabljajo določbe direktive, ki lahko imajo neposredni učinek, organ, ki je ne glede na pravno obliko na podlagi akta javnega organa odgovoren, da pod nadzorom tega organa zagotovi storitev javnega pomena, in ki ima za to posebne pristojnosti, ki presegajo pristojnosti iz običajnih pravil, ki se uporabljajo pri odnosih med posamezniki.[15]

30. Predložitveno sodišče mora preveriti, ali UNM izpolnjuje te pogoje.[16] Zdi se, da podatki, ki so na voljo Sodišču, kažejo, da verjetno gre za to, ker je UNM odgovoren za odobritev ali odklonitev odobritve porodniških nadomestil v Belgiji. Če je tako stališče pravilno, se lahko C. Rosselle, ko v postopku v glavni stvari zahteva svoje nadomestilo, sklicuje na člen 11(4) direktive o materinstvu in člen 14(1) direktive o enakem obravnavanju.

Ali je s členom 11(4) direktive o materinstvu prepovedano pravilo, kakršno je bilo uporabljeno za C. Rosselle v postopku v glavni stvari?

31. Člen 11(4) direktive o materinstvu jasno določa, da lahko države članice upravičenost do plačila ali porodniškega nadomestila pogojijo z izpolnjevanjem pogojev delavke glede upravičenosti do takšnih prejemkov. S takimi pogoji v nobenih okoliščinah ne smejo biti določena „obdobja prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda“.

32. Predložitveno sodišče želi v bistvu izvedeti, kako je treba razlagati izraz „obdobja prejšnje zaposlitve“. Pri odgovoru na to vprašanje je nujno upoštevati besedilo, širšo logiko in cilje člena 11(4) direktive o materinstvu.

33. Člen 11(4) ne vsebuje nobenega indica, da lahko sprememba zaposlitve ali zaposlitvenega statusa pomeni veljaven razlog za zahtevo, da delavka dopolni novo minimalno prispevno obdobje. Nasprotno, zdi se, da sklicevanje na „obdobja prejšnje zaposlitve“ v množini v večini jezikovnih različic, v katerih je bil leta 1992 sprejet člen 11(4) direktive o materinstvu, kaže, da take spremembe ne vplivajo na zgornjo mejo, določeno v tej določbi.[17]

13 — Glej po analogiji (v zvezi s prvimi tremi odstavki člena 11direktive o materinstvu) sodbo Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, točke od 44 do 46).

14 — Glej po analogiji sodbo Napoli (EU:C:2014:128, točka 48).

15 — Glej sodbo Foster in drugi (C-188/89, EU:C:1990:313, točka 22). Angleški izjaz „special powers“ morda ne izraža primerno pomena „pouvoirs exorbitants“ iz francoskega upravnega prava, ki je podlaga za francoščino, v kateri je bila (seveda) napisana ta sodba. V vsaj eni od naslednjih zadev je Sodišče namesto tega uporabilo izraz „exceptional powers“ (sodba Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, točka 32). Glej tudi sodbo Splošnega sodišča GDF Suez/Komisija (T-370/09, EU:T:2012:333, točka 314).

16 — Podobno mora predložitveno sodišče preveriti, ali spada Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (nacionalni zavod za zdravstveno in invalidsko zavarovanje), ki je tudi tožena stranka v postopku v glavni stvari, med subjekte, zoper katere se je mogoče sklicevati na določbe direktive, ki lahko imajo neposredni učinek.

17 — Glej angleško, francosko, italijansko, grško, portugalsko in špansko jezikovno različico. Z drugimi jezikovnimi različicami (danska, nizozemska in nemška) ta sklep ni omajan, ker je v njih uporabljen trpnik in se s tem izognejo uporabi samostalnika v množini ali ednini.

34. Sklicevanje na prejšnjo „zaposlitev“ v drugem pododstavku člena 11(4) je tesno povezano s kategorijami delavk, ki jih želi zavarovati direktiva o materinstvu. [18] Pojma „delavka“ iz te direktive ni mogoče razlagati različno v vsakem nacionalnem pravnem sistemu, ampak ima unijski pomen. [19] Treba ga je opredeliti z objektivnimi merili, ki so značilna za delovno razmerje glede na pravice in obveznosti zadevnih oseb. Bistvena značilnost delovnega razmerja je, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, v zameno za katero prejme plačilo. [20]

35. Če so izpolnjeni ti zadnji pogoji, narava pravnega razmerja med zaposlenim in delodajalcem, pa naj gre za javnopravni značaj ali pogodbo zasebnega prava, ne more vplivati na to, ali je treba osebo šteti za delavca. [21]

36. C. Rosselle je bila 1. septembra 2009 (na dan, ko je pridobila status, ko ji iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti) učiteljica že vrsto let, najprej pogodbeno (od septembra 2003) in nato kot uradnica (od septembra 2008). Nato je začela kot zaposlena delavka delati za francosko skupnost do 11. januarja 2010, ko se je začel njen porodniški dopust. V teh okoliščinah po mojem ni dvoma, da je bila C. Rosselle, ko je rodila, zaposlena več kot 12 mesecev v smislu drugega pododstavka člena 11(4) direktive o materinstvu in da je zato s tem pravilom prepovedano pravilo, za kakršno gre v postopku v glavni stvari.

37. Ta razlaga je skladna s predmetom in namenom drugega pododstavka člena 11(4).

38. V skladu s členom 8 direktive o materinstvu morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev, da imajo delavke pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso. Namen porodniškega dopusta je po eni strani varstvo biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej, po drugi pa varstvo posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu, tako da ne bi prišlo do položaja, v katerem bi ta odnos oviralo kopičenje obremenitev, ki bi izhajale iz hkratnega opravljanja poklicne dejavnosti. [22]

39. Vendar pravica do porodniškega dopusta ne bi služila svojemu namenu, če je ne bi spremljalo ohranjanje plačila ali vsaj pravica do ustreznega nadomestila. [23] Zato je zakonodajalec Unije, kljub temu da s členom 11(2) in (3) direktive o materinstvu ni naložena obveznost nadomestila celotne plače med porodniškim dopustom, želel zagotoviti, da delavka med tem dopustom prejema dohodek v znesku, ki je vsaj enak znesku nadomestila, ki je za primere prekinitve dela zaradi zdravstvenih razlogov določeno z nacionalnimi zakonodajami s področja socialne varnosti. [24] Spoštovanje tega minimalnega varstva je predmet sodnega nadzora. [25]

18 — Samozaposleni (v nasprotju z zaposlenimi delavci) uživajo varstvo na podlagi Direktive 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS (UL L 180, str. 1).

19 — Sodba Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točki 24 in 25).

20 — Sodba Kiiski (EU:C:2007:536, točka 25 in navedena sodna praksa).

21 — V zvezi s prostim gibanjem delavcev glej sodbi Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, točka 20) in Bettray (344/87, EU:C:1989:226, točka 16). Ta sklep je vsaj posredno podprt z Direktivo Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349), ki je bila podlaga za sprejetje direktive o materinstvu (glej opombo 2). Člen 2(1) Direktive 89/391 določa, da se ta direktiva uporablja „za vsa področja dejavnosti, *javna in zasebna* (industrijske, kmetijske, komercialne, storitvene, izobraževalne, kulturne, razvedrilne, itd.)“ (poudarek dodan).

22 — Glej zlasti sodbe Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, točka 25); Boyle in drugi (C-411/96, EU:C:1998:506, točka 41) in CD (C-167/12 EU:C:2014:169, točka 34).

23 — Sedemnajsta uvodna izjava direktive o materinstvu. Glej tudi sodbo Boyle in drugi (EU:C:1998:506, točka 30). Tudi pred datumom, do katerega so morale države članice prenesti direktivo o materinstvu, je Sodišče ob upoštevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk štelo, da „znesek [porodniškega nadomestila] ne sme biti tako nizek, da bi bil ogrožen namen porodniškega dopusta, in sicer varstvo žensk pred porodom in po njem“ (sodba Gillespie in drugi, C-342/93, EU:C:1996:46, točka 20).

24 — Sodbi Boyle in drugi (EU:C:1998:506, točka 36) in TSN in YTN (C-512/11 in C-513/11, EU:C:2014:73, točka 36).

25 — Sodba Gassmayr (EU:C:2010:386, točka 51).

40. Pravilo, za kakršno gre v postopku v glavni stvari, je v očitnem neskladju s temi cilji. Delavka, za katero se uporablja, težko vzame porodniški dopust (vsaj za obdobje po obveznem dopustu), če naj bi vzdrževala zadosten dohodek. Nadaljevanje poklicne dejavnosti v teh okoliščinah ne samo, da lahko negativno vpliva na biološko stanje ženske med nosečnostjo in po njem, ampak vpliva tudi na poseben odnos z otrokom v obdobju, ki sledi porodu. Najbolj prizadete so najbolj ranljive kategorije delavk (na primer slabo plačane delavke, ki živijo same ali imajo otroke, ki so odvisni od njih), ki si med porodniškim dopustom verjetno ne bodo mogle privoščiti živeti brez porodniškega nadomestila.

41. Zato ne sprejemam trditve belgijske vlade, da C. Rosselle vsaj šest mesecev ni prispevala *posebej* v sistem socialne varnosti za *zaposlene delavke*.[26] Ta trditev predpostavlja razlikovanje med različnimi vrstami zaposlitvenega statusa. Kot je razvidno iz postopka v glavni stvari, bi, če bi ga sprejeli, to imelo za posledico, da bi meja, ki je postavljena državam članicam z drugim pododstavkom člena 11(4) direktive o materinstvu, postala neučinkovita.

42. Dodati moram, da bi bil rezultat drugačen, če bi C. Rosselle 1. septembra 2009 pridobila status, ko ji iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti, *ne da bi* zamenjala zaposlitev. Kot sem poudarila, je namen direktive o materinstvu varstvo žensk, ki so v delovnem razmerju. Posledično minimalno varstvo iz drugega pododstavka člena 11(4) predpostavlja, da je ženska, ki želi pridobiti porodniško nadomestilo, v času, ko zahteva ta prejemek, „delavka“.[27] Ta določba se seveda nanaša le na minimalno varstvo. Državam članicam nič ne prepoveduje, da določijo, da prekinitev zaposlitve (morda do nekega najvišjega trajanja) ne vpliva na upravičenost do porodniškega nadomestila.[28]

Ali je z direktivo o enakem obravnavanju prepovedano pravilo, kakršno se je uporabilo za C. Rosselle v postopku v glavni stvari?

43. Praviloma „neposredna diskriminacija“ v smislu člena 2(1)(a) direktive o enakem obravnavanju predpostavlja, da zadevna oseba dokaže, da se zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji, in da se tako ravnanje nanaša na zaposlovanje in poklicno delo. V členu 2(2)(c) te direktive je jasno navedeno, da kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu direktive o materinstvu, pomeni diskriminacijo zaradi spola.[29]

44. Kot sem omenila, je z drugim pododstavkom člena 11(4) direktive o materinstvu prepovedano pravilo, kakršno je to iz postopka v glavni stvari.[30] Zato strogo gledano ni treba ugotavljati, ali je v tem pravilu vsebovano manj ugodno obravnavanje v zvezi z nosečnostjo ali porodniškim dopustom na enem od področij, ki so urejena z direktivo o enakem obravnavanju. Vendar bom zaradi celovitosti vseeno obravnavala to vprašanje.

26 — Iz podatkov, ki so na voljo Sodišču, je razvidno, da je C. Rosselle prispevala v sistem socialne varnosti v javnem sektorju do 1. septembra 2009.

27 — To je potrjeno z začetnimi besedami člena 11 („[d]a bi *delavkam* […] zagotovili […]“) in z odstavkom 4, prvi pododstavek, te določbe („[…] lahko […] plačilo ali nadomestilo pogojijo z izpolnjevanjem pogojev *delavke* glede upravičenosti do takšnih prejemkov“) (poudarek dodan). Vendar lahko obstajajo položaji, v katerih je treba žensko šteti za „nosečo delavko“ v smislu direktive o materinstvu, čeprav dejansko ne opravlja dela v korist svojega delodajalca in po njegovih navodilih. V zadevi Kiiski je Sodišče na primer razsodilo, da delavka tega statusa ne izgubi zaradi koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka (EU:C:2007:536, točke od 27 do 33).

28 — Glej po analogiji sodbi Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, točka 37) in TSN in YTN (EU:C:2014:73, točka 37).

29 — Z deveto uvodno izjavo direktive o materinstvu in uvodno izjavo 23 direktive o enakem obravnavanju je pojasnjena tesna povezava med tema dvema aktoma. Medtem ko je v prvem med drugim navedeno, da ukrepi za varnost in zdravje nosečih delavk ne bi smeli neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela, je v drugem pojasnjeno, da tako neugodno obravnavanje pomeni neposredno diskriminacijo zaradi spola.

30 — Glej zlasti točko 36 zgoraj.

45. Zdi se, da člen 5 direktive o enakem obravnavanju v okviru tega predloga za sprejetje predhodne odločbe ni pomemben. Ta določba se nanaša na enako obravnavanje v poklicnih sistemih socialne varnosti in zlasti prepoveduje diskriminacijo zaradi spola glede obsega takih sistemov in pogojev za dostop do njih, obveznosti v zvezi s prispevki in izračunavanjem prispevkov ter izračunavanja prejemkov, vključno z dodatnimi prejemki, ki se plačujejo za zakonskega partnerja ali vzdrževane družinske člane, ter pogojev v zvezi s trajanjem in ohranitvijo upravičenosti do prejemkov. Čeprav se postopek v glavni stvari nanaša na porodniško nadomestilo, ki je prejemek socialne varnosti, se ta prejemek po svoji naravi nanaša samo na ženske.

46. Vendar Komisija navaja, da pravilo, za kakršno gre v postopku v glavni stvari, odvrača ženske, ki so uradnice, od tega, da bi v obdobju šestih mesecev pred začetkom porodniškega dopusta vzele dopust iz osebnih razlogov in začele delati kot zaposlene delavke. Tako je z njim povzročena diskriminacija zaradi spola pri dostopu do zaposlitve, kar je prepovedano s členom 14 direktive o enakem obravnavanju.

47. Da bi lahko preverili to trditev, je treba ugotoviti, ali je – in v kolikšnem obsegu – delavka kot C. Rosselle v položaju, ki je primerljiv s položajem delavca, ki je moški.

48. Iz ustaljene sodne prakse izhaja, da so ženske, ki so na porodniškem dopustu, „v posebnem položaju, ki zahteva, da se jim zagotovi posebna varnost, vendar tega položaja ni mogoče šteti za enakega položaju moškega ali ženske, ki dejansko zaseda svoje delovno mesto“. [31] Podobno položaj ženske na porodniškem dopustu ni primerljiv s položajem delavca, ki je odsoten z dela zaradi bolezni. [32] Zato ženska med porodniškim dopustom ni nujno upravičena do prejemanja celotnega plačila, če izplačani znesek ni tako nizek, da bi ogrozil namen porodniškega dopusta, torej varstvo ženske pred porodom in po njem. [33]

49. Dalje, čeprav člen 11(3) direktive o materinstvu določa, da bi moralo biti porodniško nadomestilo vsaj enako dohodku, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, je v osemnajsti uvodni izjavi te direktive pojasnjeno, da gre za tehnično referenčno točko, ki ne pomeni analogije med nosečnostjo in boleznijo. Tako položaj delavke, kakršna je C. Rosselle, med nosečnostjo in porodniškim dopustom ni primerljiv s položajem moškega, ki je začasno odsoten z dela zaradi svojega zdravstvenega stanja. Drugače kot belgijska vlada menim, da pri preučitvi možnosti neposredne diskriminacije ni pomembno, da sta v Belgiji dostop do porodniškega nadomestila in dostop do nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni (tudi za moške delavce) pogojena z istim minimalnim prispevnim obdobjem, ki se podobno uporablja.

50. Vendar, kot pravilno navaja Komisija, „posebni položaj“ delavke, ki je na porodniškem dopustu, ne vpliva na prepoved diskriminacije delavke *zgolj zaradi njene lastnosti delavke*. Neugodno obravnavanje delavca v zvezi z nosečnostjo lahko vpliva samo na ženske: zato pomeni neposredno diskriminacijo zaradi spola. [34]

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

32 — Sodbi Boyle in drugi (EU:C:1998:506, točka 40) in Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, točka 29). V sodbi v zadevi McKenna, C-191/03, EU:C:2005:513, točka 56, je Sodišče razsodilo, da nosečnosti ni mogoče primerjati s patološkim stanjem in da gre pri težavah in zapletih, ki se pojavijo med nosečnostjo in povzročijo nezmožnost za delo, za tveganja, ki so neločljivo povezana z nosečnostjo in torej prispevajo k posebnosti tega stanja.

33 — Sodba Gillespie in drugi (EU:C:1996:46, točka 20).

34 — V zvezi z odpustitvijo zaradi nosečnosti ali iz razlogov, ki pretežno temeljijo na tem stanju, glej sodbe Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, točka 13); Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, točke 16, 24 in 25) in Mayr (C-506/06, EU:C:2008:119, točki 46 in 50). V zvezi z zavrnitvijo zaposlitve nosečnice glej sodbo Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, točka 12). V zvezi z okoliščinami za spremembo trajanja dopusta za nego in varstvo otroka glej sodbo Kiiski (EU:C:2007:536, točka 55).

51. Tako je Sodišče na primer v zadevi Gillespie in drugi pojasnilo, da načelo prepovedi diskriminacije „zahteva, da mora ženska, ki je med porodniškim dopustom prek pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja povezana s svojim delodajalcem, tako kot vsak drug delavec, biti upravičena do povišanje plače, tudi za nazaj, ki se izplača med začetkom obdobja, za katero velja referenčna plača [namreč plača, ki se uporabi kot osnova za izračun porodniškega nadomestila], in koncem porodniškega dopusta“. Izključitev ženske na porodniškem dopustu iz takega zvišanja „bi pomenila njeno diskriminacijo zgolj zaradi njene lastnosti delavke, saj bi, če ne bi bila noseča, prejemala zvišano plačo“. [35]

52. Podobno je Sodišče v zadevi Thibault [36] razsodilo, da je Direktiva Sveta 76/207/EGS [37] namenjena temu, da se doseže vsebinska, in ne formalna enakost. Zato je „ženska, ki je neugodno obravnavana glede svojih delovnih pogojev, tako da ji ne pripada pravica letne ocene njenega dela in zato možnosti, da bi napredovala, zaradi odsotnosti na račun porodniškega dopusta, diskriminirana zaradi nosečnosti in porodniškega dopusta“ in „[t]ako ravnanje pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola […]“. [38] Sodišče je ob več priložnostih ponovilo, da omejitev možnosti ženske za napredovanje, zato ker je noseča, pomeni diskriminacijo zaradi spola. [39]

53. Menim, da je mogoče iz člena 14(1)(a) direktive o enakem obravnavanju ugotoviti, da se tako sklepanje uporablja za poklicni razvoj na splošno. V skladu s to določbo ne sme obstajati diskriminacija moških in žensk v zvezi s „pogoji za *dostop* do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica […], ne glede na panogo in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem“. [40] Zato bi morale imeti ženske dostop do novih poklicnih možnosti pod enakimi pogoji kot moški.

54. Pravilo, kakršno se uporablja v postopku v glavni stvari, lahko odvrne uradnice od tega, da se v šestih mesecih pred začetkom porodniškega dopusta odločijo za status, ko jim iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti, in začnejo delati kot zaposlene delavke. V skladu s tem pravilom sprejetje novega dela v svojstvu zaposlene delavke pomeni konec obdobja prejšnje zaposlitve, prestavi kazalce na izhodiščno točko in pomeni začetek novega prispevnega obdobja. Posledica tega je lahko – kot v obravnavani zadevi – da delavka med porodniškim dopustom ni upravičena do porodniškega nadomestila.

55. Za zadevno delavko pa potencialno ne obstajajo zgolj takojšnji neugodni učinki, kot so obveznost opravljati delo, ki ne ustreza v celoti njeni izobrazbi, ali prikrajšanost za privlačnejšo plačo ter ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem, ki bi ju lahko uživala pri novem delu. [41] Na njeno poklicno pot lahko škodljivo vplivajo daljše obdobje. Poučevanje dela učne snovi v drugem izbranem jeziku v francoski skupnosti bi lahko na primer izboljšalo možnosti osebe za naknadno napredovanje v flamski skupnosti ali da tako izkušnjo visoko ovrednotijo zasebni delodajalci, ki se ukvarjajo s poklicnim usposabljanjem ali poučevanjem tujih jezikov.

56. Zato se strinjam s Komisijo, da pravilo, za kakršno gre v postopku v glavni stvari, vsebuje manj ugodno obravnavanje delavk glede dostopa do zaposlitve in da tako pomeni neposredno diskriminacijo zaradi spola v smislu člena 14(1)(a) direktive o enakem obravnavanju.

35 — EU:C:1996:46, točka 22. Glej tudi sodbo Alabaster (EU:C:2004:192, točki 47 in 48). Podobno je Sodišče v zadevi Lewen (C-333/97, EU:C:1999:512) razsodilo, da bi izključitev obdobij varstva mater iz obdobij, ko se dela, za namen dodelitve retroaktivnega bonusa kot plačila za opravljeno delo pomenila diskriminacijo delavke zgolj zaradi njene lastnosti delavke: če ne bi bila noseča, bi se morala ta obdobja šteti kot obdobja dela (C-333/97, EU:C:1999:512, točka 42).

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

37 — Z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187). Ta direktiva je bila razveljavljena in nadomeščena z direktivo o enakem obravnavanju.

38 — Sodba Thibault (EU:C:1998:178, točka 32).

39 — Glej med drugim sodbe Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, točke 30, 31 in 58, ter Napoli, EU:C:2014:128, točke od 31 do 33.

40 — Člen 14(1)(a) (poudarek dodan).

41 — Spet so takim škodljivim posledicam verjetno najbolj izpostavljene najranljivejše kategorije delavk. Glej točko 40 zgoraj.

Predlog

57. Iz vseh zgoraj navedenih razlogov menim, da bi moralo Sodišče na vprašanje, ki ga je postavilo Tribunal du travail de Nivelles, odgovoriti tako:

Z drugim pododstavkom člena 11(4) Direktive 92/85/EGS (direktiva o materinstvu) in členom 14(1)(a) Direktive 2006/54/ES (direktiva o enakem obravnavanju) je državam članicam prepovedano, da delavki odklonijo odobritev porodniškega nadomestila na podlagi tega, da se je – ker je kot javna uslužbenka pridobila status, ko ji iz osebnih razlogov mirujejo pravice in obveznosti, in začela delati kot zaposlena delavka – spremenil njen zaposlitveni status in da od začetka nove zaposlitve ni dopolnila minimalnega prispevnega obdobja, zahtevanega na podlagi nacionalnega prava, če je ta delavka neposredno pred predvidenim datumom poroda že bila zaposlena več kot 12 mesecev.