Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

21 май 2015 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 92/85/ЕИО — Мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки — Член 11, точки 2 и 4 — Лице на държавна служба, взело неплатен отпуск по лични причини, за да започне работа като нает лице — Отказ за предоставяне на обезщетение за бременност и раждане с мотива, че в качеството си на нает лице работничката няма изисквания за предоставяне на право на някои социални обезщетения осигурителен период“

По дело C-65/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal du travail de Nivelles (Белгия) с акт от 20 декември 2013 г., постъпил в Съда на 10 февруари 2014 г., в рамките на производство по дело

Charlotte Rosselle

срещу

Institut national d’assurance maladie-invalidité (INAMI),

Union nationale des mutualités libres (UNM),

в присъствието на

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH),

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: L. Bay Larsen, председател на състава, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (докладчик) и A. Prechal, съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за C. Rosselle, от L. Markey, avocate,

* Език на производството: френски.

— за Union nationale des mutualités libres (UNM), от A. Mollu,

— за белгийското правителство, от M. Jacobs и C. Pochet, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от D. Martin, в качеството на представител,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 18 декември 2014 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3) и на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

2 Запитването е отправено в рамките на спор на г-жа Rosselle с Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) и Union nationale des mutualités libres (UNM) относно отказа да ѝ бъде предоставено обезщетение за бременност и раждане с мотива, че не е изпълнила изискването за предвидения по националното право осигурителен период.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 89/391/ЕИО

3 Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88) предвижда в член 2, параграф 1:

„Настоящата директива се прилага във всички сфери на дейност, както в обществения, така и в частния сектор (промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.)“.

4 Член 3, буква а) от тази директива гласи:

„По смисъла на настоящата директива следните термини имат следното значение:

а) „работник“ е всяко лице, нает от работодател, включително обучаващите се и чираците с изключение на домашните помощници“.

5 Член 16, параграф 1 от посочената директива предвижда:

„Съветът, по предложение на Комисията на основание член 118а от [Договора за ЕИО], приема специални директиви, inter alia, в областите, изброени в приложението“.

Директива 92/85

6 Девето и седемнадесето съображение от Директива 92/85 гласят:

„като има предвид, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените;

[…]

като има предвид, наред с това, че разпоредбите, уреждащи отпуска по майчинство, няма да послужат за други цели, освен ако не се придружават със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, и/или право на съответно обезщетение“.

7 Член 1, параграфи 1 и 2 от посочената директива гласи:

„1. Целта на настоящата директива, която е Десетата специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива [89/391], е да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки.

2. Разпоредбите на Директива [89/391], с изключение на член 2, параграф 2, се прилагат напълно към цялата област, обхваната от параграф 1, без да се засягат някои по-обвързващи и/или специфични разпоредби, съдържащи се в настоящата директива“.

8 В член 2 от посочената директива се съдържат следните определения:

„За целите на настоящата директива:

а) *„бременна работничка“* е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;

б) *„работничка родилка“* е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика;

в) *„работничка кърмачка“* е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика“.

9 Член 8 от същата директива, озаглавен „Отпуск по майчинство“, предвижда:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

2. Отпускът по майчинство, определен в параграф 1, трябва да съдържа задължително отпуск по майчинство с най-малка продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика“.

10 Член 11 от Директива 92/85, озаглавен „Трудови права“, гласи:

„С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на техните права за защита на безопасността и здравето им, признато в този член, следва да се предвиди, че:

[…]

2) в случая, посочен в член 8, трябва да се осигури следното:

   а) правата, произтичащи от трудовия договор на работничките, по смисъла на член 2, без тези, посочени в буква б) по-долу;

   б) запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение на работничките, по смисъла на член 2;

3) обезщетението, съгласно точка 2, буква б) се счита за достатъчно, ако гарантира доход, най-малкото равен на този, който съответната работничка би получавала в случай на прекъсване на работа по здравословни причини, до максималния размер, определен от националното законодателство;

4) държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение, съгласно точка 1 и точка 2, буква б), да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство.

   Тези условия не могат, при никакви обстоятелства, да изискват наличието на период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане“.

Белгийското право

11 Член 86, параграф 1 от съгласувания закон от 14 юли 1994 г. за задължителното здравно осигуряване и обезщетенията (*Moniteur belge* от 27 август 1994 г., стр. 21524) в редакцията, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „Законът от 14 юли 1994 г.“), гласи:

„Право на обезщетения при неработоспособност имат следните лица по дял IV, глава III от настоящия съгласуван закон при определените от същия закон условия:

1° а) работниците, подлежащи на задължително осигуряване по Закона от 27 юни 1969 г. за изменение на Декрет-закон от 28 декември 1944 г. за социалната сигурност на работниците, в това число и работниците, получаващи обезщетение (за

незаконосъобразно прекратяване на трудовия договор, едностранно прекратяване на трудов договор на представител на персонала, едностранно прекратяване на трудов договор на синдикален представител или прекратяване на трудов договор по взаимно съгласие), за периода, за който са осигурени;

b) работничките, посочени по-горе, за периода на почивка по член 32, първа и четвърта алинея;

c) работниците, които са в положението, посочено в член 32, първа, трета и пета алинея;

[…]

2° работниците, които през периода на неработоспособността (или на майчинството), определен съгласно настоящия съгласуван закон, загубят качеството си на титуляри на правото по параграф 1;

3° при изтичането на удължения осигурителен период по член 32, първа и шеста алинея работниците, които имат качеството на титуляри на правото по параграф 1, при условие че са неработоспособни (или са били в майчинство най-късно първия работен ден след изтичането на удължения осигурителен период)“.

12 Член 112 от Закона от 14 юли 1994 г. предвижда:

„Право на обезщетение при майчинство по дял V, глава III от настоящия съгласуван закон имат лицата по член 86, параграф 1 при предвидените от същия закон условия“.

13 Член 116 от същия закон гласи:

„За да придобият правото на обезщетения по дял V, лицата по член 112 трябва да отговарят на условията, предвидени в членове 128—132.

Кралят може, след становище на Управителния съвет на Службата за обезщетения, да освободи определени от него категории лица от условията по член 128 относно осигурителните периоди, или да ги промени“.

14 Член 128 от същия закон гласи:

„1. За да придобият право на обезщетенията, предвидени в дял IV, титулярите по член 86, параграф 1 трябва да са работили за определен период при следните условия:

1° за период от шест месеца, предшестващ датата на възникване на правото, да имат общо определен брой работни дни, установен от Краля. Кралят определя кои дни на неполагане на труд следва да се считат за ефективни работни дни. Той определя какво следва да се разбира под „работен ден“;

2° да представят доказателства съгласно условия, определени от Краля, че по отношение на същия този период вноските за сектора на обезщетенията са реално платени; тези вноски трябва да достигнат определен минимален размер, установен от Краля, или да бъдат допълнени от лични вноски съгласно установени от същия условия.

2. Кралят определя условията, при които изискването за определен период на работа отпада или се намалява.

[…]“.

15 Член 203 от Кралския указ от 3 юли 1996 г. за изпълнение на Закона за задължителното здравно осигуряване и обезщетенията от 14 юли 1994 г. (*Moniteur belge* от 31 юли 1996 г., стр. 20285) в редакцията, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „Кралският указ от 3 юли 1996 г.“), гласи:

„За заявлението по член 128, параграф 1 от Закона [от 14 юли 1994 г.] титулярите трябва да имат общо не по-малко от сто и двадесет работни дни за период от шест месеца […]“.

16 Член 205, параграф 1, точка 6 от споменатия кралски указ предвижда:

„Освобождава се от изискване за определен период на работа по отношение на правото на обезщетение за неработоспособност:

[…]

6° лице, което в период от тридесет дни след датата, считано от която подаде само оставка като лице на държавна служба, придобие качеството титуляр по смисъла на член 86, параграф 1, точка 1, буква а) или с) от Закона [от 14 юли 1994 г.], при условие че е било назначено за непрекъснат период от не по-малко от шест месеца на държавна служба. В случай че лицето е било назначено на държавна служба за период, по-малък от шест месеца, същият се счита за период, който се взима предвид за целите на изчисляването на определения период на работа, предвиден в член 128 от Закона [от 14 юли 1994 г.]“.

17 Членове 203 и 205 от Кралския указ от 3 юли 1996 г. се съдържат в дял III, глава III, раздели 1 и 2 от него.

18 Член 7, параграф 1 от Закона от 20 юли 1991 г. за приемане на социални и други разпоредби (*Moniteur belge* от 1 август 1991 г., стр. 16951) в редакцията, приложима към спора в главното производство, гласи:

„Настоящата глава е приложима по отношение на всяко лице:

— чието служебно правоотношение в държавна служба или в публичноправен орган е било прекратено едностранно от службата или органа или чиято заповед за назначаване е била отменена, оттеглена или заменена или не е била подновена,

— и което поради служебното си правоотношение не е подчинено на разпоредбите на Закона от 27 юни 1969 г. за изменение на Декрет-закон от 28 декември 1944 г. за социалната сигурност на работниците, що се отнася до режима на заетост и безработица и сектора на задължителното социално осигуряване при болест и инвалидност“.

19 Член 10, параграф 1 от този закон гласи:

„Работодателят заплаща на Националната служба за социално осигуряване или на Националната служба за социално осигуряване на провинциалните и на общинските администрации в полза на лицата, имащи права по настоящата глава:

1° осигурителните вноски, дължими от работодателя и от работника за период, съответстващ на броя работни дни, който уволненото лице обикновено трябва да докаже с оглед на възрастовата група, към която принадлежи, за да може да получава обезщетение за безработица по силата на приложимата в тази област правна уредба;

2° осигурителните вноски, дължими от работодателя и от работника, изчислени въз основа на шестмесечен период, за приемането на заинтересованото лице в схемата за задължително осигуряване при болест и инвалидност, сектор обезщетения, и при бременност и раждане“.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

20 През септември 2003 г. г-жа Rosselle започва работа като учителка в Тернат (Белгия), а през септември 2008 г. е назначена от Фламандската общност на държавна служба.

21 Считано от 1 септември 2009 г., г-жа Rosselle излиза в неплатен отпуск по лични причини, за да работи като нает работник като преподавател по проекти за езиково потапяне.

22 Г-жа Rosselle работи като такава до 11 януари 2010 г., когато излиза в отпуск по майчинство. Тя ражда на 2 февруари 2010 г.

23 Г-жа Rosselle иска от UNM — осигурителната институция, при която е осигурено лице, да ѝ предостави обезщетение за бременност и раждане, считано от 11 януари 2010 г.

24 На 23 февруари 2010 г. UNM отхвърля искането ѝ, с мотива че от 1 септември 2009 г. г-жа Rosselle е променила статута си, като от лице на държавна служба е станала нает работник. Съгласно белгийската правна уредба, за да получава обезщетение за бременност и раждане като нает работник, тя би трябвало да е работила като такава шест месеца, на което условие обаче тя не отговаряла.

25 Г-жа Rosselle обжалва решението пред Tribunal du travail de Nivelles, като се позовава по-специално на Директива 92/85.

26 Запитващата юрисдикция подчертава, че в случаите, когато лице на държавна служба е подало оставка или е било уволнено, белгийската правна уредба предвижда освобождаване от изискването за определен осигурителен период с оглед на получаване на някои социални обезщетения. Такова освобождаване обаче не съществува за случаите, когато лице на държавна служба е излязло в неплатен отпуск по лични причини, по-специално по отношение на обезщетението, свързано с отпуска по майчинство.

27 При тези условия Tribunal du travail de Nivelles решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Дял III, глава III, раздели 1 и 2 от Кралския указ от 3 юли 1996 г. нарушава ли Директива 92/85 и Директива 2006/54, поради това че не предвижда освобождаване от изискването за минимален осигурителен период по отношение на лице на държавна служба, което е в неплатен отпуск по лични причини и в отпуск по майчинство, щом като предвижда такова освобождаване по отношение на лице на държавна служба, което е подало оставка или е уволнено?“.

По преюдициалния въпрос

28 С преюдициалния си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали Директиви 92/85 и 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат държава членка да откаже да предостави на работничка обезщетение за бременност и раждане, с мотива че в качеството си на лице на държавна служба, излязло в неплатен отпуск по лични причини, за да работи като нает работник, не е работила като такова за определения от националното право като условие за получаване на споменатото обезщетение осигурителен период, независимо че е работила повече от дванадесет месеца непосредствено преди предполагаемата дата на раждане.

По Директива 92/85

29 Съгласно член 8, параграф 1 от Директива 92/85 държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

30 Съгласно постоянната практиката на Съда правото на отпуск по майчинство, признато на бременните работнички, трябва да бъде разглеждано като средство за защита на социално право с особено значение. По този начин законодателят на Европейския съюз е счел, че съществените промени в условията на живот на съответните жени в периода от най-малко четиринадесет седмици, който предхожда и следва раждането, са основателна причина да се прекъсне упражняването на професионалната им дейност, като основателността на тази причина не може да бъде поставяна под въпрос по какъвто и да било начин от органите на публична власт или от работодателите (решения Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, т. 49, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, т. 48 и D., C-167/12, EU:C:2014:169, т. 32).

31 Видно от член 11, точка 2, буква б) от Директива 92/85, за да се гарантира на работничките признатото им от същия член упражняване на права за защита на безопасността и здравето, в случаите на отпуск по майчинство следва да се предвиди запазване на трудовото им възнаграждение и/или правото им на съответно обезщетение.

32 В това отношение член 11, точка 4 от Директива 92/85 уточнява, че държавите членки могат да решат правото на заплащане или на получаване на обезщетение по точка 2, буква б) от същия член да зависи от това дали съответната работничка отговаря на условията за такива обезщетения, определени от националното законодателство, като тези условия не могат, при никакви обстоятелства, да изискват наличието на период на предхождащ труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане.

33 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че по силата на разглежданата в главното производство национална правна уредба, за да получи право на обезщетение за бременност и раждане, съответната работничка трябва да има осигурителен период, който предполага по-специално да е работила не по-малко от 120 работни дни през шестте месеца, предшестващи датата на възникване на правото на обезщетението за майчинство.

34 Посочената правна уредба обаче не предвижда освобождаване от изискването за осигурителен период с оглед на получаване на обезщетението за бременност и раждане в случай като разглеждания в главното производство, когато лице на държавна служба е излязло в неплатен отпуск по лични причини, за да работи като нает работник, за разлика от случая, когато лицето на държавна служба е подало оставка или е било уволнено.

35 В този смисъл в главното производство от датата, когато е станала нает работник, след като е била на държавна служба, и предполагаемата дата на раждане, г-жа Rosselle не е изпълнила изискването на белгийската правна уредба за шест месеца осигурителен период в качеството на нает работник. Поради това, въпреки че няколко години е работила без прекъсване като преподавател, преди да вземе отпуск по майчинство, г-жа Rosselle е била лишена от обезщетение за бременност и раждане.

36 Трябва следователно да се провери дали член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85 допуска държава членка да наложи изискване за нов осигурителен период от шест месеца, когато лице на държавна служба като г-жа Rosselle излезе в отпуск, за да работи по трудов договор, въпреки че преди предполагаемата дата на раждане това лице е работило повече от дванадесет месеца.

37 Най-напред следва да се напомни, че съгласно член 1, параграфи 1 и 2 от нея Директива 92/85 е десетата специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391 и че разпоредбите на последната, с изключение на член 2, параграф 2, се прилагат напълно към цялата област, обхваната от член 1, параграф 1 от Директива 92/85. По силата обаче на член 2, параграф 1 от Директива 89/391 последната се прилага във всички сфери на дейност, както в обществения, така и в частния сектор. В член 3, буква а) от тази директива понятието „работник“ е определено като всяко лице, нает от работодател, включително обучаващите се и чираците с изключение на домашните помощници.

38 По отношение на текста на споменатия член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85 следва да се констатира, че на повечето езици в него се говори за „период[и] на предхождащ труд“ в множествено число. Такъв е случаят по-специално в текста на испански („períodos de trabajo previo“), на английски („periods of previous employment“), на френски („périodes de travail préalable“), на италиански („periodi di lavoro preliminare“) или на португалски език („períodos de trabalho“).

39 Текстовете на други езици, и по-специално на датски, немски и нидерландски език, не изключват наличието на няколко периода на предхождащ труд.

40 Освен това нито член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85, нито която и да било друга разпоредба от тази директива определя условие относно естеството на посочените периоди на труд.

41 При тези условия „период[ите] на предхождащ труд“ по член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85 не могат да бъдат ограничени само до работното място, заемано непосредствено преди предполагаемата дата на раждане. Посочените периоди на труд трябва да бъдат разглеждани по-широко като обхващащи различни последователно заемани преди споменатата дата от съответната работничка работни места, в това число при различни работодатели и с различен статут. Единственото изискване, предвидено от тази разпоредба, е съответното лице да е работило на едно или повече работни места за изисквания от националното право период, предоставящ съгласно споменатата директива право на обезщетение за бременност и раждане.

42 В този смисъл от текста на член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85 следва, че държава членка не може да наложи нов предхождащ шестмесечен осигурителен период с оглед на предоставянето на право на обезщетение за бременност и раждане единствено поради факта, че съответната работничка си е променила статута или работата.

43 Съгласно постоянната практика на Съда при тълкуването на разпоредба на правото на Съюза трябва да се взема предвид не само нейният текст, но и контекстът ѝ и целите на правната уредба, от която тя е част (решения Merck, 292/82, EU:C:1983:335, т. 12, TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, т. 44 и Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, т. 27).

44 В това отношение следва да се напомни, че целта на Директива 92/85, приета на основание член 118 A от Договора за ЕИО, на който съответства член 153 ДФЕС, е насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (решения Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, т. 27, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 58 и D., C-167/12, EU:C:2014:169, т. 29).

45 В този контекст и както става ясно от седемнадесето съображение от Директива 92/85, за да се избегне рискът разпоредбите, уреждащи отпуска по майчинство, да се обезсмислят, ако не са съчетани със запазване на правата, произтичащи от трудовия договор, в член 11, точка 2, буква б) от Директива 92/85 законодателят на Съюза е предвидил, че при отпуск по майчинство

по член 8 от същата директива на работничките трябва да се гарантира запазване на трудовото възнаграждение и/или право на съответно обезщетение (вж. в този смисъл решение Boyle и др., C-411/96, EU:C:1998:506, т. 30).

46 Изискването при всяка промяна на статута или на работата да бъде изпълнен нов осигурителен период би поставило под въпрос предвидената в член 11, точка 2 от Директива 92/85 минимална закрила в случаите, когато съответната работничка не е изпълнила шест месеца осигурителен период на новата си работа, въпреки че има период на труд, по-дълъг от 12 месеца, непосредствено преди предполагаемата дата на раждане.

47 Накрая, белгийското правителство твърди, че разглежданата в главното производство национална правна уредба не налага съответната работничка да е работила една и съща работа през шестте месеца, предхождащи всяко раждане, а изисква тя да е работила една или повече работи за период от най-малко шест месеца, който период представлява условие за предоставяне на социалноосигурителни права на работниците. По отношение обаче на работата на държавна служба този период не обхващал времето, за което са плащани вноски в полза на схеми за социална сигурност на наети лица.

48 В това отношение е достатъчно да се напомни, че в случаите, когато съответната работничка е сменила работата си и е станала нает лице, след като е била лице на държавна служба за периода, посочен в член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85, всяка държава членка трябва да гарантира координирането на различните си институции, които биха могли да извършат плащането на обезщетението за бременност и раждане.

49 При тези условия следва да се констатира, че на основание член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85 държава членка не може да откаже да предостави на работничка обезщетение за бременност и раждане, с мотива че в качеството си на лице на държавна служба, излязло в неплатен отпуск по лични причини, за да работи като нает лице, не е работила като такова за определения от националното право като условие за получаване на споменатото обезщетение осигурителен период, независимо че е работила повече от дванадесет месеца непосредствено преди предполагаемата дата на раждане.

По Директива 2006/54

50 Предвид отговора на въпроса относно Директива 92/85, не следва да се отговаря на същия въпрос относно Директива 2006/54.

51 С оглед на изложеното на поставения въпрос следва да се отговори, че член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да откаже да предостави на работничка обезщетение за бременност и раждане, с мотива че в качеството си на лице на държавна служба, излязло в неплатен отпуск по лични причини, за да работи като нает лице, не е работила като такова за определения от националното право като условие за получаване на споменатото обезщетение осигурителен период, независимо че е работила повече от дванадесет месеца непосредствено преди предполагаемата дата на раждане.

По съдебните разноски

52 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

Член 11, точка 4, втора алинея от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да откаже да предостави на работничка обезщетение за бременност и раждане, с мотива че в качеството си на лице на държавна служба, излязло в неплатен отпуск по лични причини, за да работи като нает лице, не е работила като такова за определения от националното право като условие за получаване на споменатото обезщетение осигурителен период, независимо че е работила повече от дванадесет месеца непосредствено преди предполагаемата дата на раждане.

Подписи