Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

21. maj 2015 *

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 92/85/EØF — foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer — artikel 11, nr. 2) og 4) — tjenestemand, som har tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager — afslag på at tildele hende en barselsydelse med den begrundelse, at hun i sin egenskab af lønmodtager ikke har tilbagelagt den prøvetid, der giver ret til visse sociale ydelser«

I sag C-65/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal du travail de Nivelles (Belgien) ved afgørelse af 20. december 2013, indgået til Domstolen den 10. februar 2014, i sagen:

Charlotte Rosselle

mod

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

Union nationale des mutualités libres (UNM),

procesdeltager:

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

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, L. Bay Larsen, og dommerne K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (refererende dommer) og A. Prechal,

generaladvokat: E. Sharpston

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Charlotte Rosselle ved avocate L. Markey

* Processprog: fransk.

— Union nationale des mutualités libres (UNM) ved A. Mollu

— den belgiske regering ved M. Jacobs og C. Pochet, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved D. Martin, som befuldmægtiget,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 18. december 2014,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EUT L 348, s. 1), og af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204, s. 23).

2 Anmodningen er indgivet i forbindelse med en tvist mellem Charlotte Rosselle og Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) samt Union nationale des mutualités libres (UNM) vedrørende afslag på at tildele Charlotte Rosselle en barselsydelse med den begrundelse, at hun ikke har tilbagelagt den prøvetid, der er fastsat i national ret.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 89/391/EØF

3 Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183, s. 1) bestemmer i artikel 2, stk. 1:

»Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter (industri, landbrug, handel, administration, tjenesteydelser, undervisning, kulturel virksomhed, fritidsbeskæftigelse osv.).«

4 Direktivets artikel 3, litra a), bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

a) arbejdstager: enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp.«

5 Direktivets artikel 16, stk. 1, bestemmer:

»Rådet vedtager, på forslag af Kommissionen i henhold til [EØF-]traktatens artikel 118A, særdirektiver, blandt andet på de områder, der er anført i bilaget.«

Direktiv 92/85

6 Niende og syttende betragtning til direktiv 92/85 har følgende ordlyd:

»Foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som ammer, eller som lige har født, må ikke føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og må ikke berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder.

[...]

Bestemmelserne om barselsorlov vil ligeledes være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen og bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse.«

7 Dette direktivs artikel 1, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Dette direktiv, som er tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv [89/391], har til formål at iværksætte foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

2. Bestemmelserne i direktiv [89/391] finder med undtagelse af artikel 2, stk. 2, i fuld udstrækning anvendelse på hele det i stk. 1 nævnte område, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.«

8 Direktivets artikel 2 indeholder følgende definitioner:

»I dette direktiv forstås ved:

a) »*gravid arbejdstager*«: enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

b) »*arbejdstager, som lige har født*«: enhver arbejdstager, som lige har født som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis

c) »*ammende arbejdstager*«: enhver arbejdstager, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis.«

9 Samme direktivs artikel 8, der har overskriften »Barselsorlov«, fastsætter følgende:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.«

10 Artikel 11 i direktiv 92/85, der har overskriften »Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen«, bestemmer:

»For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

[...]

2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:

   a) skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres

   b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere.

3) Den ydelse, der er omhandlet i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning.

4) Medlemsstaterne kan gøre retten til den løn eller ydelse, der er omhandlet i nr. 1) og nr. 2), litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning.

   Det må under ingen omstændigheder kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.«

Belgisk ret

11 Lovbekendtgørelse af 14. juli 1994 om obligatorisk syge- og invalideforsikring (*Moniteur belge* af 27.8.1994, s. 21524), i den affattelse, som finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov af 14. juli 1994«), fastsætter i artikel 86, stk. 1:

»Følgende personer er berettigede til ydelser i anledning af uarbejdsdygtighed som omhandlet i denne lovbekendtgørelses kapitel III, afsnit IV, på de betingelser, der er fastlagt heri:

1° a) arbejdstagere, som har en obligatorisk forsikring i henhold til lov af 27. juni 1969 om ændring af lovdekret af 28. december 1944 om social sikring for arbejdstagere, herunder arbejdstagere, der er berettiget til en ydelse (ved ulovlig afbrydelse af arbejdsaftalen, ensidig afbrydelse af arbejdsaftalen for personalerepræsentanter, ensidig afbrydelse af arbejdsaftalen for fagforeningsrepræsentanter eller ophør af arbejdsaftale ved fælles aftale), i den periode, som er dækket af denne ydelse

   b) ovennævnte arbejdstagere i den hvileperiode, der er nævnt i artikel 32, stk. 1, nr. 4

   c) arbejdstagere, der befinder sig i en af de situationer, der er nævnt i artikel 32, stk. 1, nr. 3 og 5

   [...]

2° Arbejdstagere, der i en uarbejdsdygtighedsperiode (eller ved barselsorlov), således som det er fastsat i denne lovbekendtgørelse, mister deres status som berettigede som omhandlet i nr. 1.

3° Arbejdstagere, der ved udløbet af den fortsatte forsikringsperiode, som nævnt i artikel 32, stk. 1, nr. 6, har haft status som berettigede som omhandlet i nr. 1, forudsat at de er blevet uarbejdsdygtige (eller har befundet sig i en barselsorlovsperiode senest den første arbejdsdag efter udløbet af den fortsatte forsikringsperiode).«

12 Artikel 112 i lov af 14. juli 1994 bestemmer:

»De i artikel 86, stk. 1, nævnte personer er berettigede til barselsydelse som defineret i denne lovs kapitel III, afsnit V, på de betingelser, der er fastlagt heri.«

13 Nævnte lovs artikel 116 bestemmer:

»Med henblik på at opnå ret til de ydelser, der fremgår af afsnit V, skal de personer, der er nævnt i artikel 112, opfylde de betingelser, der er nævnt i artikel 128-132.

Kongen kan, efter udtalelse fra udvalget til forvaltning af ydelser, for de kategorier af berettigede, som han definerer, enten give dispensation fra de betingelser om prøvetid, som er fastsat i artikel 128, eller tilpasse dem.«

14 Lovens artikel 128 har følgende ordlyd:

»1. Med henblik på at opnå ret til de ydelser, der fremgår af afsnit IV, skal de personer, der er nævnt i artikel 86, stk. 1, tilbagelægge en prøvetid på følgende betingelser:

1° Den pågældende skal i løbet af en periode på seks måneder forud for det tidspunkt, hvor der opnås ret til ydelser, have arbejdet et bestemt antal dage, som fastsættes af kongen. Kongen fastsætter nærmere bestemmelse om, hvilke arbejdsfrie dage der kan sidestilles med faktiske arbejdsdage. Kongen fastsætter nærmere bestemmelse om forståelsen af udtrykket »arbejdsdag«.

2° Den pågældende skal, på de af kongen fastsatte betingelser, dokumentere, at der faktisk er betalt bidrag i den samme periode til sektoren for ydelser. Disse bidrag skal udgøre et minimumsbeløb, som fastsættes af kongen, eller skal, på de af kongen fastsatte betingelser, suppleres med indbetaling af personlige bidrag.

1. Kongen fastsætter bestemmelse om fritagelse for eller begrænsning af prøvetiden.

[...]«

15 Kongelig bekendtgørelse af 3. juli 1996 om gennemførelse af lov om obligatorisk syge- og invalideforsikring, koordineret den 14. juli 1994 (*Moniteur belge* af 31.7.1996, s. 20285), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »kongelig bekendtgørelse af 3. juli 1996«), fastsætter i artikel 203:

»Anvendelsen af artikel 128, stk. 1, i lov [af 14. juli 1994] er betinget af, at der i løbet af en periode på seks måneder tilbagelægges mindst 120 arbejdsdage […]«

16 Den kongelige bekendtgørelses artikel 205, stk. 1, nr. 6, bestemmer:

»Følgende personer har ret til ydelser i anledning af uarbejdsdygtighed, uden at de skal tilbagelægge en prøvetid:

[…]

6° Enhver, der i en periode på 30 dage efter det tidspunkt, hvor den pågældende er fratrådt sin stilling som tjenestemand efter eget ønske, opnår ret til ydelser i henhold til artikel 86, stk. 1, nr. 1, litra a) eller c), i lov [af 14. juli 1994], for så vidt som den pågældende har været ansat som tjenestemand i en uafbrudt periode på mindst seks måneder. Såfremt den pågældende har været ansat som tjenestemand i mindre end seks måneder, sidestilles denne periode med en periode, der skal medregnes med beregningen af prøvetiden, jf. artikel 128 i lov af 14. juli 1994].«

17 Artikel 203 og 205 i kongelig bekendtgørelse af 3. juli 1996 findes i denne bekendtgørelses afdeling 1 og 2, kapitel III, afsnit III.

18 Lov af 20. juli 1991 om sociale og forskellige andre bestemmelser (*Moniteur belge* af 1.8.1991, s. 16951), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, bestemmer i artikel 7, stk. 1:

»Dette kapitel finder anvendelse på enhver:

— hvis ansættelsesforhold i en offentlig myndighed eller ethvert andet offentligretligt organ ophører, fordi det afbrydes ensidig af myndigheden, eller fordi udnævnelsesdokumentet annulleres, inddrages, ophæves eller ikke fornyes, og

— som på grund af dette ansættelsesforhold ikke er omfattet af bestemmelserne i lov af 27. juni 1969 om ændring af lovdekret af 28. december 1944 om social sikring for arbejdstagere, for så vidt som de vedrører ordningen for beskæftigelse og arbejdsløshed og sektoren for ydelser i forbindelse med den obligatoriske forsikring mod sygdom og invaliditet.«

19 Denne lovs artikel 10, stk. 1, bestemmer:

»Arbejdsgiveren indbetaler til det nationale socialsikringskontor eller til det nationale socialsikringskontor for de regionale og lokale myndigheder til dette kapitels ydelsesberettigede:

1° de bidrag, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal betale for den periode, der svarer til det antal arbejdsdage, som den afskedigede person normalt skal godtgøre, henset til den pågældendes aldersgruppe, for at få arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til lovgivningen om arbejdsløshed

2° de bidrag, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal betale, beregnet over en periode på seks måneder, for at give den pågældende adgang til ordningen vedrørende obligatorisk forsikring mod sygdom og invaliditet, sektoren for ydelser og barselsydelse.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

20 Charlotte Rosselle blev i september 2003 ansat som lærer i Ternat (Belgien), og i september 2008 blev hun udnævnt som tjenestemand af det flamske fællesskab.

21 Charlotte Rosselle fik tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at varetage sprogundervisning inden for det franske fællesskab fra den 1. september 2009 som lønmodtager.

22 Charlotte Rosselle udøvede denne beskæftigelse indtil den 11. januar 2010, hvor hendes barselsorlov begyndte. Hun fødte den 2. februar 2010.

23 Charlotte Rosselle ansøgte UNM, det organ, hvor hun var tilknyttet, om at få udbetalt en barselsydelse fra den 11. januar 2010.

24 Ved afgørelse af 23. februar 2010 afslog UNM denne ansøgning med den begrundelse, at Charlotte Rosselle den 1. september 2009 havde skiftet beskæftigelsesstatus, idet hun var blevet lønmodtager efter at have været tjenestemand. I henhold til belgisk lovgivning skulle hun imidlertid have tilbagelagt en prøvetid på seks måneder for at modtage barselsydelse, hvilket var en betingelse, hun ikke opfyldte som lønmodtager.

25 Charlotte Rosselle anlagde sag til prøvelse af denne afgørelse ved Tribunal du travail de Nivelles og påberåbte sig navnligt direktiv 92/85.

26 Den forelæggende ret har anført, at belgisk ret foreskriver, at en tjenestemand, der fratræder efter eget ønske, eller som afskediges, er fritaget for kravet om at tilbagelægge en prøvetid for at oppebære visse sociale ydelser. En sådan fritagelse findes derimod ikke for en tjenestemand, der bevilges tjenestefrihed af personlige årsager, navnlig for så vidt angår den ydelse, der er forbundet med barselsorlov.

27 Under disse omstændigheder har Tribunal du travail de Nivelles besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Tilsidesætter afdeling 1 og 2, kapitel III, afsnit III, i kongelig bekendtgørelse af 3. juli 1996 direktiv 92/85 og direktiv 2006/54, når der ikke derved fastsættes bestemmelse om, at en offentligt ansat, der er bevilget tjenestefrihed af personlige årsager, og som er på barselsorlov, er fritaget for kravet om at tilbagelægge en prøvetid, og når dette er tilfældet for en offentligt ansat, der fratræder efter eget ønske, og en offentligt ansat, der afskediges?«

Om det præjudicielle spørgsmål

28 Med dette spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 92/85 og 2006/54 skal fortolkes således, at de er til hinder for, at en medlemsstat nægter en arbejdstager barselsydelse med den begrundelse, at hun i sin egenskab af tjenestemand, der har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager, ikke i forbindelse med dette arbejde som lønmodtager har tilbagelagt den prøvetid, der er fastlagt i national ret for at opnå den nævnte barselsydelse, selv om hun har arbejdet i mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

Om direktiv 92/85

29 I henhold til artikel 8, stk. 1, i direktiv 92/85 skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

30 Det følger af Domstolens praksis, at gravide arbejdstageres ret til barselsorlov skal anses for et middel til beskyttelse af en social rettighed af særlig betydning. EU-lovgiver har således været af den overbevisning, at væsentlige ændringer i den berørtes levevilkår i løbet af den periode, der er begrænset til mindst 14 uger før og efter en fødsel, er en begrundet årsag til at afbryde udøvelsen af dennes erhvervsaktivitet, uden at der på nogen måde kan rejses tvivl om årsagens rimelighed af de offentlige myndigheder eller af arbejdsgiverne (domme Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, præmis 49, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, præmis 48, og D., C.167/12, EU:C:2014:169, præmis 32).

31 Det følger af artikel 11, nr. 2), litra b), i direktiv 92/85, at for at sikre, at arbejdstagere kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i denne artikel, skal disse i tilfælde af barselsorlov sikres bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse.

32 Artikel 11, nr. 4), i direktiv 92/85 præciserer i denne forbindelse, at medlemsstaterne kan gøre retten til løn eller barselsydelse som omhandlet i denne artikels nr. 2), litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning, idet det under ingen omstændigheder må kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

33 I den foreliggende sag fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at i henhold til den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning skal den pågældende arbejdstager for at opnå ret til en barselsydelse tilbagelægge en prøvetid, hvilket bl.a. indebærer, at arbejdstageren i løbet af en periode på 6 måneder forud for det tidspunkt, hvor der opnås ret til barselsydelsen, skal have tilbagelagt mindst 120 arbejdsdage.

34 Denne lovgivning fastsætter imidlertid ikke en mulighed for fritagelse for prøvetiden med henblik på at opnå ret til denne barselsydelse i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede, hvor en tjenestemand har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager, i modsætning til det tilfælde, hvor en tjenestemand fratræder efter eget ønske eller afskediges.

35 I hovedsagen havde Charlotte Rosselle således ikke mellem det tidspunkt, hvor hun blev lønmodtager efter at have været tjenestemand, og det forventede fødselstidspunkt i denne egenskab af lønmodtager tilbagelagt de seks måneders prøvetid, der kræves i henhold til belgisk ret. Det følger heraf, at Charlotte Rosselle ikke, selv om hun havde arbejdet uden afbrydelse som lærer i adskillige år forud for sin barselsorlov, havde ret til barselsydelse.

36 Det må derfor undersøges, om artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 er til hinder for, at en medlemsstat kan kræve en ny prøvetid på 6 måneder, når en tjenestemand, såsom Charlotte Rosselle, har fået bevilget tjenestefrihed med henblik på at arbejde som lønmodtager, selv om denne tjenestemand har arbejdet i mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

37 Det skal indledningsvis bemærkes, at ifølge artikel 1, stk. 1 og 2, i direktiv 92/85 er dette direktiv det tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391, og at sidstnævnte direktivs bestemmelser, med undtagelse af artikel 2, stk. 2, finder fuldt ud anvendelse på hele det i artikel 1, stk. 1, i direktiv 92/85 nævnte område. I henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 89/391 finder dette direktiv imidlertid anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter. I samme direktivs artikel 3, litra a), defineres »arbejdstager« som enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp.

38 Hvad angår ordlyden af artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 konstateres, at denne henviser til »forudgående arbejdsperioder« i flertal i flere sprogversioner af denne bestemmelse. Dette er navnlig tilfældet i den spanske version (»períodos de trabajo previo«), den engelske version (»periods of previous employment«), den franske version (»périodes de travail préalable«), den italienske version (»periodi di lavoro preliminare«) og den portugisiske version (»períodos de trabalho«).

39 Andre sprogversioner, bl.a. den danske, den tyske og den nederlandske, udelukker ikke, at der findes flere forudgående arbejdsperioder.

40 Hverken artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 eller nogen anden bestemmelse i dette direktiv stiller i øvrigt krav vedrørende karakteren af disse arbejdsperioder.

41 Under disse omstændigheder kan de »forudgående arbejdsperioder«, der er nævnt i artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85, ikke begrænses til det igangværende arbejde inden det forventede fødselstidspunkt. Disse arbejdsperioder må forstås således, at de omfatter de forskellige på hinanden følgende ansættelser, som den pågældende arbejdstagere har haft inden dette tidspunkt, herunder for

forskellige arbejdsgivere og med forskellig beskæftigelsesstatus. Det eneste krav, der stilles i denne bestemmelse, er, at den pågældende har haft en eller flere stillinger i den periode, der kræves efter national ret for at opnå ret til barselsydelsen i medfør af dette direktiv.

42 Det fremgår således af ordlyden af artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85, at en medlemsstat ikke kan kræve en ny prøvetid på seks måneder forud for erhvervelsen af retten til barselsydelse alene med den begrundelse, at den pågældende arbejdstager har ændret beskæftigelsesstatus eller arbejde.

43 I overensstemmelse med Domstolens faste praksis skal der ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af (domme Merck, 292/82, EU:C:1983:335, præmis 12, TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, præmis 44, og Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, præmis 27).

44 Det bemærkes i denne forbindelse, at formålet med direktiv 92/85, som blev vedtaget med hjemmel i EØF-traktatens artikel 118A, som artikel 153 TEUF svarer til, er en forbedring af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (domme Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, præmis 27, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 58, og D., C-167/12, EU:C:2014:169, præmis 29).

45 I denne forbindelse, og således som det fremgår af 17. betragtning til direktiv 92/85, har EU-lovgiver for at undgå risikoen for, at bestemmelserne om barselsorlov ikke ville få effektiv virkning, hvis de ikke var forbundet med bevarelse af rettighederne i medfør af arbejdskontrakten, i artikel 11, nr. 2), litra b), i direktiv 92/85 bestemt, at bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse skal sikres de arbejdstagere, der er omfattet af dette direktiv, i tilfælde af barselsorlov i henhold til direktivets artikel 8 (jf. i denne retning dom Boyle m.fl., C-411/96, EU:C:1998:506, præmis 30).

46 Den omstændighed, at der kræves en særskilt prøvetid ved hver ændring af beskæftigelsesstatus eller arbejde, ville imidlertid bringe den minimumsbeskyttelse, der er fastsat i artikel 11, nr. 2), i direktiv 92/85, i fare, når den pågældende arbejdstager ikke har tilbagelagt en prøvetid på 6 måneder i sin nye stilling, selv om hun har haft arbejdsperioder på mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

47 Den belgiske regering har endelig gjort gældende, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning ikke kræver, at den pågældende arbejdstager har haft den samme stilling i seks måneder forud for hver fødsel, men kræver, at denne arbejdstager i mindst seks måneder har haft en eller flere stillinger, som giver denne rettigheder i forbindelse med social sikring for lønmodtagere. En stilling i den offentlige forvaltning indebærer imidlertid ikke, at der skal ske indbetaling af bidrag til social sikring for lønmodtagere.

48 I denne forbindelse bemærkes blot, at i det tilfælde, hvor den pågældende arbejdstager har skiftet stilling og er blevet lønmodtager efter at have været tjenestemand i den i artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 nævnte periode, påhviler det den enkelte medlemsstat at sikre koordineringen af de forskellige organer, der deltager i udbetalingen af barselsydelser.

49 Under disse omstændigheder må det konstateres, at en medlemsstat ikke i henhold til artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 kan nægte en arbejdstager barselsydelse med den begrundelse, at hun i sin egenskab af tjenestemand, der har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager, ikke i forbindelse med dette arbejde som lønmodtager har tilbagelagt den prøvetid, der er fastlagt i national ret for at opnå den nævnte barselsydelse, selv om hun har arbejdet i mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

Om direktiv 2006/54

50 Henset til svaret på spørgsmålet vedrørende direktiv 92/85 er det ufornødent at besvare dette spørgsmål vedrørende direktiv 2006/54.

51 Henset til det ovenstående skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat nægter en arbejdstager barselsydelse med den begrundelse, at hun i sin egenskab af tjenestemand, der har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager, ikke i forbindelse med dette arbejde som lønmodtager har tilbagelagt den prøvetid, der er fastlagt i national ret for at opnå den nævnte barselsydelse, selv om hun har arbejdet i mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

Sagens omkostninger

52 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

Artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat nægter en arbejdstager barselsydelse med den begrundelse, at hun i sin egenskab af tjenestemand, der har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager, ikke i forbindelse med dette arbejde som lønmodtager har tilbagelagt den prøvetid, der er fastlagt i national ret for at opnå den nævnte barselsydelse, selv om hun har arbejdet i mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

Underskrifter