Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

21. mai 2015 *

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 92/85/EMÜ — Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmed — Artikli 11 punktid 2 ja 4 — Avalik teenistuja, kelle teenistussuhe on isiklikel põhjustel peatatud, et asuda tööle töötajana — Talle rasedus- ja sünnitustoetuse andmisest keeldumine põhjendusel, et tal ei ole töötajana täitunud minimaalset sissemakseperioodi, mis annab õiguse teatud sotsiaaltoetustele

Kohtuasjas C-65/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal du travail de Nivelles'i (Belgia) 20. detsembri 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 10. veebruaril 2014, menetluses

Charlotte Rosselle

versus

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

Union nationale des mutualités libres (UNM),

menetluses osales:

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

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (ettekandja) ja A. Prechal,

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— C. Rosselle, esindaja: advokaat L. Markey,

— Union nationale des mutualités libres (UNM), esindaja: A. Mollu,

— Belgia valitsus, esindajad: M. Jacobs ja C. Pochet,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

— Euroopa Komisjon, esindaja: D. Martin,

olles 18. detsembri 2014. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23).

2 Taotlus on esitatud C. Rosselle'i õigusvaidluses Institut national d'assurance maladie-invalidité'ga (edaspidi „INAMI") ja Union nationale des mutualités libres'iga (edaspidi „UNM") seoses C. Rosselle'ile rasedus- ja sünnitustoetuse andmisest keeldumisega põhjendusel, et ta ei ole läbinud siseriiklikus õiguses ette nähtud minimaalset sissemakseperioodi.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 89/391/EMÜ

3 Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349) artikli 2 lõige 1 sätestab:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori kõikide tegevusvaldkondade suhtes (tööstus, põllumajandus, kaubandus, haldus, teenindus, haridus, kultuur, vaba aeg jne)."

4 Direktiivi artikli 3 punktis a on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *töötaja* – isik, kelle tööandja on tööle võtnud, sealhulgas praktikandid, välja arvatud koduabilised".

5 Direktiivi artikli 16 lõige 1 sätestab:

„Nõukogu võtab komisjoni ettepanekul, mis põhineb asutamislepingu artiklil 118a, vastu üksikdirektiivid muu hulgas lisas loetletud valdkondades."

Direktiiv 92/85

6 Direktiivi 92/85 põhjendused 9 ja 17 on sõnastatud järgmiselt:

„rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele;

[...]

lisaks sellele ei täida ka rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine ja/või õigus piisavale toetusele”.

7 Direktiivi artikli 1 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„1. Käesoleva direktiivi, mis on kümnes üksikdirektiiv direktiivi [89/391] artikli 16 lõike 1 tähenduses, eesmärk on rakendada meetmeid, soodustamaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamist.

2. Direktiivi [89/391] sätteid, välja arvatud selle artikli 2 lõige 2, kohaldatakse täielikult terve lõikega 1 hõlmatud valdkonna suhtes, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või konkreetsemate sätete kohaldamist.”

8 Direktiivi artiklis 2 sisalduvad järgmised määratlused:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *rase töötaja* – rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

b) *hiljuti sünnitanud töötaja* – hiljuti sünnitanud töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

c) *rinnaga toitev töötaja* – rinnaga toitev töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.”

9 Direktiivi artikkel 8 „Rasedus- ja sünnituspuhkus” sätestab:

„1. Liikmesriigid võtavad tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

2. Lõikes 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus peab sisaldama vähemalt kahenädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.”

10 Direktiivi 92/85 artikkel 11 „Tööalased õigused” sätestab:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

[...]

2. artiklis 8 nimetatud juhul peab olema tagatud järgmine:

a) artiklis 2 määratletud töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;

b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

3. punkti 2 alapunktis b nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane töötaja saaks siseriiklike õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel;

4. liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või toetust, millele on viidatud punktis 1 ja punkti 2 alapunktis b, sõltuvaks sellest, kas asjaomane töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustele, mis annavad õiguse saada selliseid soodustusi.

   Need tingimused ei tohi mingitel asjaoludel ette näha, et töötamisperiood vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva peaks olema pikem kui 12 kuud."

Belgia õigus

11 Põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis 14. juuli 1994. aasta seaduse kohustusliku ravikindlustuse kohta (loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée, *Moniteur belge*, 27.8.1994, lk 21524, edaspidi „14. juuli 1994. aasta seadus") artikli 86 lõige 1 sätestab:

„Õigus saada käesoleva seaduse IV osa III peatükis määratletud töövõimetushüvitisi käesolevas seaduses sätestatud tingimustel on järgmistel isikutel:

1) a) töötajad, kes on hõlmatud kohustusliku ravikindlustusega vastavalt 27. juuni 1969. aasta seadusele, millega muudetakse 28. detsembri 1944. aasta seadust töötajate sotsiaalkindlustuse kohta, sealhulgas töötajad, kes saavad hüvitist (töölepingu ebaseadusliku lõpetamise tõttu, töötajate esindaja töölepingu ühepoolse lõpetamise tõttu, ametiühingu esindaja töölepingu ühepoolse lõpetamise tõttu või töölepingu lõpetamise tõttu vastastikusel kokkuleppel), selle hüvitise saamise ajavahemikul;

   b) eespool nimetatud töötajad artikli 32 lõike 1 punktis 4 ette nähtud puhkuse ajal;

   c) töötajad, kes on artikli 32 lõike 1 punktides 3 ja 5 ette nähtud olukorras;

   [...]

2) töötajad, kes kaotavad punktis 1 ette nähtud õiguse töövõimetuse (või emaduse kaitse) perioodil vastavalt käesolevas seaduses määratletule;

3) artikli 32 lõike 1 punktis 6 ette nähtud jätkuva kindlustusperioodi lõppemisel töötajad, kellel oli punktis 1 ette nähtud õigus, tingimusel et nad on muutunud töövõimetuks (või kui jätkuva kindlustusperioodi lõppemisele järgneval esimesel tööpäeval kestab nende suhtes emaduse kaitseperiood)."

12 14. juuli 1994. aasta seaduse artiklis 112 on sätestatud:

„Artikli 86 lõikes 1 loetletud isikutel on õigus saada käesoleva seaduse V osa III peatükis määratletud rasedus- ja sünnitustoetust käesolevas seaduses sätestatud tingimustel."

13 Seaduse artikkel 116 sätestab:

„Selleks et omandada õigus V osas ette nähtud hüvitistele, peavad artiklis 112 nimetatud isikud vastama artiklites 128–132 sätestatud tingimustele.

Kuningas võib pärast toetuste talituse halduskomiteega konsulteerimist vabastada enda määratud isikutekategooriad artiklis 128 ette nähtud minimaalse sissemakseperioodi tingimustest või neid tingimusi kohandada.”

14 Seaduse artikkel 128 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Selleks et omandada õigus IV osas ette nähtud hüvitistele, peavad artikli 86 lõikes 1 nimetatud isikud läbima minimaalse sissemakseperioodi järgmistel tingimustel:

1) olema õiguse omandamisele eelnenud kuue kuu jooksul töötanud sellise arvu tööpäevi, mille määrab kindlaks kuningas. Kuningas määrab kindlaks ka päevad, mil tööd ei tehta, kuid mis samastatakse tegelikult töötatud tööpäevadega. Kuningas määratleb mõiste „tööpäev”;

2) tõendama kuninga kindlaksmääratud tingimustel, et samal perioodil tehti hüvitise saamiseks vajalikke sissemakseid; sissemaksed peavad ulatuma vähemalt miinimumsummani, mille kehtestab kuningas, või tuleb neid kuninga kehtestatud tingimustel täiendada isiklike sissemaksetega.

2. Kuningas määrab kindlaks tingimused, mille korral minimaalsest sissemakseperioodist vabastatakse või selle pikkust lühendatakse.

[...]”

15 Kuninga 3. juuli 1996. aasta määruse, millega rakendatakse 14. juuli 1994. aasta kohustusliku ravikindlustuse seadust (*Moniteur belge*, 31.7.1996, lk 20285), põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „kuninga 3. juuli 1996. aasta määrus”) artiklis 203 on sätestatud:

„[14. juuli 1994. aasta] seaduse artikli 128 lõike 1 kohaldamiseks peavad isikud olema kuue kuu jooksul töötanud vähemalt 120 tööpäeva [...]”

16 Kuninga määruse artikli 205 lõike 1 punkt 6 sätestab:

„Töövõimetushüvitise saamise õiguse omandamise korral vabastatakse minimaalsest sissemakseperioodist:

[...]

6) isik, kes 30 päeva jooksul pärast tema omal algatusel teenistusest lahkumise kuupäeva omandab [14. juuli 1994. aasta] seaduse artikli 86 lõike 1 punkti 1 alapunkti a või c tähenduses soodustatud isiku staatuse, tingimusel et ta töötas avalikus teenistuses vähemalt kuue järjestikuse kuu vältel. Kui ta oli avalikus teenistuses vähem kui kuus kuud, samastatakse see periood [14. juuli 1994. aasta] seaduse artiklis 128 ette nähtud minimaalse sissemakseperioodi arvutamisel arvessevõetava perioodiga.”

17 Kuninga 3. juuli 1996. aasta määruse artiklid 203 ja 205 paiknevad määruse III osa III peatüki 1. ja 2. jaos.

18 Põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis 20. juuli 1991. aasta sotsiaal- ja muid sätteid käsitleva seaduse (*Moniteur belge*, 1.8.1991, lk 16951) artikli 7 lõige 1 sätestab:

„Käesolevat peatükki kohaldatakse kõigile isikutele:

— kelle teenistussuhe avalikus teenistuses või töösuhe avalik-õiguslikus asutuses lõpeb seetõttu, et asutus selle ühepoolselt lõpetab, või seetõttu, et ametisse nimetamise akt tühistatakse, tunnistatakse kehtetuks või jäetakse uuendamata,

— ning kelle suhtes ei kohaldata selle teenistus- või töösuhte tõttu 27. juuni 1969. aasta seadust, millega muudetakse 28. detsembri 1944. aasta seadust töötajate sotsiaalkindlustuse kohta, töö otsimise ja töötuskindlustusskeemi ning kohustusliku haigus- ja invaliidsuskindlustusskeemi osas.”

19 Seaduse artikli 10 lõige 1 sätestab:

„Tööandja kannab riiklikule sotsiaalkindlustusametile või provintside ja kohalike omavalitsuste sotsiaalkindlustusametile käesoleva peatüki alusel õigustatud isikute jaoks:

1) sissemakse, mille tööandja ja töötaja peavad tasuma ajavahemiku eest, mis vastab tööpäevade arvule, mis peab töölt vabastatud isikul tema vanusekategooriat arvestades tavaliselt olema läbitud, et saada õigus töötushüvitisele töötust käsitlevate õigusnormide alusel;

2) kuue kuu põhjal arvutatud sissemakse, mille tööandja ja töötaja peavad tasuma, et isikul tekiks õigus kohustuslikule haigus- ja invaliidsuskindlustuse hüvitistele ning rasedus- ja sünnituspuhkusega seotud hüvitisele.”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

20 C. Rosselle alustas Ternatis (Belgia) õpetajana töötamist septembris 2003 ning flaamikeelne kogukond määras ta septembris 2008 alaliseks teenistujaks.

21 C. Rosselle peatas isiklikel põhjustel oma teenistussuhte ja asus alates 1. septembrist 2009 prantsuskeelses kogukonnas palgatöötajana õpetama keelekümblusklassides.

22 C. Rosselle jätkas seda tööd kuni 11. jaanuarini 2010, mil algas tema rasedus- ja sünnituspuhkus. Ta sünnitas 2. veebruaril 2010.

23 C. Rosselle taotles UNM-lt, millega ta on liitunud, rasedus- ja sünnitustoetust alates 11. jaanuarist 2010.

24 UNM jättis 23. veebruaril 2010 selle taotluse rahuldamata põhjendusel, et C. Rosselle muutis oma staatust 1. septembril 2009, kui ta asus tööle palgatöötajana ega olnud enam avalik teenistuja. Belgia õigusnormide kohaselt on rasedus- ja sünnitustoetuse saamiseks nõutav minimaalse sissemakseperioodi täitumine ning C. Rosselle ei vastanud töötajana sellele tingimusele.

25 C. Rosselle esitas selle otsuse peale kaebuse Tribunal du travail de Nivelles’ile, tuginedes eeskätt direktiivile 92/85.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus toonitab, et Belgia õigusnormid näevad ametist lahkunud või koondatud avaliku teenistuja puhul ette sissemakseperioodi nõudest vabastamise. Niisugust vabastust ei ole aga eeskätt seoses rasedus- ja sünnituspuhkuse aegse toetusega ette nähtud sellise avaliku teenistuja olukorras, kelle teenistussuhe on isiklikel põhjustel peatatud.

27 Neil asjaoludel otsustas Tribunal du travail de Nivelles menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas kuninga 3. juuli 1996. aasta määruse III osa III peatüki jaod 1 ja 2 rikuvad direktiivi 92/85 ning direktiivi 2006/54, kuna nendes jagudes ei ole ette nähtud sellise avaliku teenistuja vabastamist minimaalsest sissemakseperioodist, kelle teenistussuhe on isiklikel põhjustel peatatud ning kes on rasedus- ja sünnituspuhkusel, samas kui selline vabastus on ette nähtud teenistusest lahkunud või koondatud avaliku teenistuja puhul?”

Eelotsuse küsimuse analüüs

28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiive 92/85 ja 2006/54 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus, kui liikmesriik keeldub andmast töötajale rasedus- ja sünnitustoetust põhjendusel, et kuna ta on palgatöötajana tööle asumise tõttu peatanud isiklikel põhjustel teenistussuhte avaliku teenistujana, siis ei ole tal alates uuel töökohal tööle asumisest täitunud siseriiklike õigusnormidega nõutavat minimaalset sissemakseperioodi, kuigi ta on töötanud rohkem kui 12 kuud vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva.

Direktiiv 92/85

29 Direktiivi 92/85 artikli 8 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et töötajatel on õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune pidev rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

30 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb töötavatele rasedatele võimaldatavat rasedus- ja sünnituspuhkust pidada eriti tähtsa sotsiaalõiguse kaitsmise vahendiks. Nõnda on Euroopa Liidu seadusandja leidnud, et olulised muutused puudutatud isikute elamistingimustes vähemalt 14-nädalase ajavahemiku jooksul enne ja pärast sünnitust on kaalukas põhjus nende kutsetegevuse peatamiseks, ilma et ametiasutused või tööandjad saaks selle põhjuse seaduslikkust mis tahes viisil kahtluse alla seada (kohtuotsused Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 48, ning D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 32).

31 Direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktis b on ette nähtud, et selleks, et tagada töötajatele kõnesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et rasedus- ja sünnituspuhkuse korral peab olema tagatud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele.

32 Seoses sellega on direktiivi 92/85 artikli 11 punktis 4 täpsustatud, et liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või rasedus- ja sünnitustoetust, millele on viidatud selle artikli punkti 2 alapunktis b, sõltuvaks sellest, kas asjaomane töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustele, mis annavad õiguse selliseid soodustusi saada, ning need tingimused ei tohi mingitel asjaoludel ette näha, et töötamisperiood vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva peaks olema pikem kui 12 kuud.

33 Antud juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et põhikohtuasjas kõne all olevate siseriiklike õigusnormide kohaselt peab töötajal olema rasedus- ja sünnitustoetuse saamiseks täitunud minimaalne sissemakseperiood, mis eeldab muu hulgas seda, et isikud peavad olema kuue kuu jooksul töötanud vähemalt 120 tööpäeva.

34 Need õigusnormid ei näe siiski ette minimaalsest sissemakseperioodist vabastamist rasedus- ja sünnitustoetuse saamiseks niisugusel juhul, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kui avaliku teenistuja teenistussuhe on töötajana tööle asumiseks isiklikel põhjustel peatatud – erinevalt olukorrast, kui avalik teenistuja on teenistusest lahkunud või koondatud.

35 Põhikohtuasjas ei ole seega ajavahemikul kuupäevast, mil C. Rosselle asus tööle töötajana, olles enne olnud avalik teenistuja, kuni eeldatava sünnituskuupäevani, C. Rosselle'il täitunud töötajana kuuekuulist minimaalset sissemakseperioodi, mis on Belgia õigusnormide kohaselt nõutav. Sellest tuleneb, et kuigi enne rasedus- ja sünnituspuhkuse võtmist töötas C. Rosselle katkematult aastaid õpetajana, on ta jäetud ilma igasugusest rasedus- ja sünnitustoetusest.

36 Vaja on kontrollida, kas direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teise lõiguga on vastuolus see, et liikmesriik saaks kehtestada uue minimaalse kuuekuulise sissemakseperioodi, kui selline avalik teenistuja nagu C. Rosselle peatab teenistussuhte töötajana tööle asumiseks, kuigi ta on enne eeldatavat sünnituskuupäeva töötanud kauem kui 12 kuud.

37 Kõigepealt olgu meenutatud, et vastavalt direktiivi 92/85 artikli 1 lõigetele 1 ja 2 on see direktiiv kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391 artikli 16 lõike 1 tähenduses ning et direktiivi 89/391 sätteid, välja arvatud selle artikli 2 lõige 2, kohaldatakse täielikult terve valdkonna suhtes, mis on hõlmatud direktiivi 92/85 artikli 1 lõikega 1. Vastavalt direktiivi 89/391 artikli 2 lõikele 1 kohaldatakse seda direktiivi aga nii avaliku kui ka erasektori kõikide tegevusvaldkondade suhtes. Direktiivi artikli 3 punktis a on „töötaja" määratletud kui isik, kelle tööandja on tööle võtnud, sealhulgas praktikandid, välja arvatud koduabilised.

38 Direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teise lõigu sõnastuse kohta olgu märgitud, et mitmes keeleversioonis viitab see säte varasematele töötamisperioodidele mitmuses. Nii on see muu hulgas hispaaniakeelses versioonis (*períodos de trabajo previo*), ingliskeelses versioonis (*periods of previous employment*), prantsuskeelses versioonis (*périodes de travail préalable*), itaaliakeelses versioonis (*periodi di lavoro preliminare*) ja portugalikeelses versioonis (*períodos de trabalho*).

39 Muud keeleversioonid, eeskätt taani-, saksa- ja hollandikeelne versioon, ei välista mitme varasema töötamisperioodi olemasolu.

40 Pealegi ei määra ei direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teine lõik ega ükski muu selle direktiivi säte kindlaks tingimusi selle kohta, millised need töötamisperioodid peaksid olema.

41 Seetõttu ei saa direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teises lõigus nimetatud varasemad töötamisperioodid piirduda üksnes töö- või teenistussuhtega, mis kehtib enne eeldatavat sünnituskuupäeva. Neid töötamisperioode tuleb mõista nii, et need hõlmavad asjassepuutuva töötaja erinevaid järjestikusi ametikohti enne nimetatud kuupäeva, sealhulgas eri tööandjate juures ja erineva staatusega töötamist. Ainus selle sättega ette nähtud nõue on, et isikul oleks olnud üks või mitu ametikohta siseriiklikus õiguses nõutava perioodi vältel, et saada direktiivi kohaselt õigus rasedus- ja sünnitustoetusele.

42 Direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teisest lõigust tuleneb niisiis, et liikmesriik ei või kehtestada rasedus- ja sünnitustoetuse saamise õiguse eeldusena uut kuuekuulist minimaalset sissemakseperioodi üksnes seetõttu, et asjassepuutuv töötaja on muutnud oma staatust või vahetanud töökohta.

43 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb liidu õiguse sätte tõlgendamisel arvestada mitte üksnes selle sõnastust, vaid ka konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osaks säte on (kohtuotsused Merck, 292/82, EU:C:1983:335, punkt 12; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punkt 44, ning Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, punkt 27).

44 Seoses sellega olgu meenutatud, et EMÜ asutamislepingu artikli 118a – millele vastab ELTL artikkel 153 – alusel vastu võetud direktiivi 92/85 eesmärk on rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamine (kohtuotsused Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 27; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 58, ning D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 29).

45 Selles kontekstis on liidu seadusandja direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktis b sätestanud, et direktiivi artiklis 8 ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse korral tuleb tagada direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, selleks et vältida ohtu, et rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted ei täida eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, nagu nähtub direktiivi 92/85 põhjendusest 17 (vt selle kohta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 30).

46 Töötaja igakordsel staatuse või töö muutumisel uue minimaalse sissemakseperioodi nõudmine kahjustaks direktiivi 92/85 artikli 11 punktis 2 ette nähtud miinimumkaitset, kui töötaja ei ole oma uuel töökohal kuuekuulist sissemakseperioodi läbinud, kuigi tema töötamisperioodid vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva kestsid kokku kauem kui 12 kuud.

47 Belgia valitsus väidab, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid ei nõua, et töötajad töötaksid kuus kuud enne sünnitamist samal ametikohal, vaid nõuab, et töötaja oleks vähemalt kuue kuu jooksul töötanud ühel või mitmel ametikohal, mis annab talle õigusi töötajate sotsiaalkindlustuse alusel. Ametikoht avalikus teenistuses ei toonud kaasa töötajate sotsiaalkindlustusmaksete tegemist.

48 Seoses sellega piisab märkimisest, et kui töötaja on muutnud ametikohta ning temast on saanud töötaja pärast seda, kui ta oli olnud direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teises lõigus ette nähtud perioodil avalik teenistuja, tuleb igal liikmesriigil tagada koordineerimine eri asutuste vahel, kes võivad rasedus- ja sünnitustoetust maksta.

49 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teise lõigu kohaselt ei või liikmesriik keelduda andmast töötajale rasedus- ja sünnitustoetust põhjendusel, et kuna ta on töötajana tööle asumiseks peatanud isiklikel põhjustel teenistussuhte avaliku teenistujana, siis ei ole tal alates uuel töökohal tööle asumisest täitunud siseriiklike õigusnormidega nõutavat minimaalset sissemakseperioodi, kuigi see töötaja on töötanud rohkem kui 12 kuud vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva.

Direktiiv 2006/54

50 Võttes arvesse küsimusele antud vastust seoses direktiiviga 92/85, ei ole vaja samale küsimusele vastata seoses direktiiviga 2006/54.

51 Eeltoodut arvestades on vastus esitatud küsimusele, et direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 4 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriik keeldub andmast töötajale rasedus- ja sünnitustoetust põhjendusel, et kuna ta on palgatöötajana tööle asumise tõttu peatanud isiklikel põhjustel teenistussuhte avaliku teenistujana, siis ei ole tal alates uuel töökohal tööle asumisest täitunud siseriiklike õigusnormidega nõutavat minimaalset sissemakseperioodi, kuigi ta on töötanud rohkem kui 12 kuud vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva.

Kohtukulud

52 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) artikli 11 punkti 4 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriik keeldub andmast töötajale rasedus- ja sünnitustoetust põhjendusel, et kuna ta on palgatöötajana tööle asumise tõttu peatanud isiklikel põhjustel teenistussuhte avaliku teenistujana, siis ei ole tal alates uuel töökohal tööle asumisest täitunud siseriiklike õigusnormidega nõutavat minimaalset sissemakseperioodi, kuigi ta on töötanud rohkem kui 12 kuud vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva.

Allkirjad