Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

21 päivänä toukokuuta 2015 *

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 92/85/ETY — Toimenpiteet raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä — 11 artiklan 2 ja 4 kohta — Vakinainen toimihenkilö, joka on vapautettu henkilökohtaisista syistä tehtävistään, jotta hän voisi työskennellä palkattuna työntekijänä — Kieltäytyminen myöntämästä hänelle äitiysetuutta sillä perusteella, ettei hän ole työntekijänä täyttänyt odotusaikaa, joka oikeuttaa tiettyihin sosiaalietuuksiin

Asiassa C-65/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka tribunal du travail de Nivelles (Belgia) on esittänyt 20.12.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 10.2.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Charlotte Rosselle

vastaan

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

Union nationale des mutualités libres (UNM),

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

osallistuessa asian käsittelyyn,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja L. Bay Larsen sekä tuomarit K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (esittelevä tuomari) ja A. Prechal,

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Charlotte Rosselle, edustajanaan avocate L. Markey,

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

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

— Belgian hallitus, asiamiehinään M. Jacobs ja C. Pochet,

— Euroopan komissio, asiamiehenään D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.12.2014 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) sekä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Charlotte Rosselle sekä toisaalta Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) ja Union nationale des mutualités libres (UNM) ja jossa on kyse siitä, ettei Rossellelle ole myönnetty äitiysetuutta sillä perusteella, ettei hän ole täyttänyt kansallisessa oikeudessa säädettyä odotusaikaa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 89/391/ETY

3 Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (EYVL L 183, s. 1) 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin (kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan).”

4 Kyseisen direktiivin 3 artiklan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) työntekijällä henkilöä, jonka työnantaja on palkannut, mukaan lukien myös harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset työntekijät, ei kuitenkaan kotitaloustyöntekijää.”

5 Mainitun direktiivin 16 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Neuvosto antaa komission ehdotuksesta perustamissopimuksen 118 a artiklan mukaisesti erityisdirektiivejä muun muassa liitteessä luetelluilta aloilta.”

Direktiivi 92/85

6 Direktiivin 92/85 johdanto-osan 9. ja 17. perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen,

– –

äitiyslomaa koskevilla säädöksillä ei ole merkitystä, jollei niihin liitetä työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä [ja palkanmaksun jatkumista] ja/tai oikeutta riittävään korvaukseen – –”.

7 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tämän direktiivin, joka on kymmenes direktiivin [89/391] 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

2. Direktiivin [89/391] säännöksiä, sen 2 artiklan 2 kohtaa lukuun ottamatta, on sovellettava kokonaisuudessaan 1 kohdassa tarkoitettuun alueeseen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin ankarampien ja/tai erityissäännösten soveltamista.”

8 Mainitun direktiivin 2 artikla sisältää seuraavat määritelmät:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’raskaana olevalla työntekijällä’ raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan;

b) ’äskettäin synnyttäneellä työntekijällä’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan synnyttäneen äskettäin ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen;

c) ’imettävällä työntekijällä’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan imettävän ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen.”

9 Saman direktiivin 8 artiklassa, jonka otsikko on ”Äitiysloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

2. Kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.”

10 Direktiivin 92/85 11 artiklassa, jonka otsikko on ”Työhön liittyvät oikeudet”, säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

– –

2) edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

   a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

   b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3) edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa;

4) jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseen.

   Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä.”

Belgian oikeus

11 Terveydenhoitoa ja korvauksia koskevasta pakollisesta vakuutuksesta 14.7.1994 annetun kodifioidun lain (loi du 14 juillet 1994 relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée) (Moniteur belge 27.8.1994, s. 21524), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian oikeudenkäyntiin (jäljempänä 14.7.1994 annettu laki), 86 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Oikeus tämän kodifioidun lain IV osaston III luvussa määriteltyihin työkyvyttömyyskorvauksiin on tässä laissa säädetyin edellytyksin oikeudenhaltijoina

1° a) työntekijöillä, jotka kuuluvat 28.12.1944 annetun lain tarkistamisesta työntekijöiden, mukaan lukien työntekijät, jotka saavat korvausta (työsopimuksen sääntöjenvastaisen purkamisen, henkilöstön edustajien osalta työsopimuksen yksipuolisen purkamisen, ammattijärjestöjen edustajien osalta työsopimuksen yksipuolisen purkamisen tai yhteisestä sopimuksesta tapahtuvan työsopimuksen päättämisen johdosta), sosiaaliturvan osalta 27.6.1969 annetun lain (loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs y compris les travailleurs bénéficiant d’une indemnité (due à la suite de la rupture irrégulière du contrat de travail, de la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel, de la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux ou de la cessation du contrat de travail de commun accord) nojalla korvauksia koskevan pakollisen vakuutuksen piiriin, kyseisen korvauksen kattaman ajanjakson aikana;

   b) edellä tarkoitetuilla työntekijöillä 32 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun lepojakson aikana;

   c) työntekijöillä, jotka ovat jossakin 32 §:n 1 momentin 3 ja 5 kohdassa tarkoitetuista tilanteista;

   – –

2° työntekijöillä, jotka menettävät työkyvyttömyyskauden (tai äitiysturvakauden), sellaisena kuin se on määritelty tässä kodifioidussa laissa, aikana 1 kohdassa tarkoitetun oikeudenhaltijan aseman;

3° edellä 32 §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetun jatkuvan vakuutuskauden päättyessä työntekijöillä, joilla on ollut 1 kohdassa tarkoitettu asema, jos he eivät enää kykene tekemään työtä (tai he ovat olleet äitiysturvakauden piirissä viimeistään jatkuvan vakuutuskauden päättymistä seuraavana ensimmäisenä työpäivänä).”

12 Kyseisen 14.7.1994 annetun lain 112 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Oikeus tämän kodifioidun lain V osaston III luvussa määriteltyyn äitiysrahaan on tässä laissa säädetyin edellytyksin 86 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla oikeudenhaltijoilla.”

13 Mainitun lain 116 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Edellä 112 §:ssä tarkoitetuilla oikeudenhaltijoilla on oikeus V osastossa säädettyihin etuuksiin, jos he täyttävät 128–132 §:ssä säädetyt edellytykset.

Kuningas voi saatuaan korvauksista vastaavan yksikön hallintokomiteaa kuultuaan määrittelemiensä oikeudenhaltijoiden ryhmien osalta joko vapauttaa 128 §:ssä säädetyistä odotusaikaa koskevista edellytyksistä tai mukauttaa kyseisiä edellytyksiä.”

14 Saman lain 128 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Edellä 86 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla oikeudenhaltijoilla on oikeus IV osastossa säädettyihin etuuksiin vasta odotusajan jälkeen seuraavien edellytysten täyttyessä:

1° heille on oikeuden saamisen ajankohtaa edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana kertynyt kuninkaan vahvistama määrä työpäiviä. Kuningas määrittelee tosiasiallisiin työpäiviin rinnastettavat passiiviset työskentelypäivät. Kuningas määrittelee sen, mitä ’työpäivällä’ tarkoitetaan;

2° he esittävät kuninkaan määrittämin edellytyksin näytön siitä, että kyseistä korvausten alaa koskevat maksut on tosiasiassa suoritettu tämän saman ajanjakson osalta; näiden maksujen määrän on oltava vähintään kuninkaan vahvistaman summan suuruinen, tai niitä on kuninkaan vahvistamin edellytyksin täydennettävä henkilökohtaisilla maksuilla.

2. Kuningas määrittää edellytykset, joilla odotusaika poistetaan tai sitä lyhennetään.

– –”

15 Terveydenhoitoa ja korvauksia koskevasta pakollisesta vakuutuksesta annetun lain, joka on kodifioitu 14.7.1994, täytäntöönpanosta 3.7.1996 tehdyn kuninkaan päätöksen (arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994; Moniteur belge 31.7.1996, s. 20285), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan (jäljempänä 3.7.1996 tehty kuninkaan päätös), 203 §:ssä säädetään seuraavaa:

”[14.7.1994 annetun] lain 128 §:n 1 momentin soveltamiseksi oikeudenhaltijoille on kerryttävä kuuden kuukauden ajanjakson aikana vähintään 120 työpäivää – –”

16 Kyseisen kuninkaan päätöksen 205 §:n 1 momentin 6 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Odotusajasta vapautetaan työkyvyttömyyskorvauksia koskevan oikeuden osalta

– –

6° henkilö, joka kolmenkymmenen päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hänen vapaaehtoinen irtisanoutumisensa vakinaisena toimihenkilönä tulee voimaan, saa [14.7.1994 annetun] lain 86 §:n 1 momentin 1 kohdan a tai c alakohdassa tarkoitetun oikeudenhaltijan aseman, jos hän on työskennellyt keskeytymättä vähintään kuuden kuukauden ajan vakinaisena toimihenkilönä. Jos hän on työskennellyt vähintään kuuden kuukauden ajan tässä ominaisuudessa, kyseinen ajanjakso rinnastetaan ajanjaksoon, joka otetaan huomioon [14.7.1994 annetun] lain 128 §:ssä säädettyä odotusaikaa laskettaessa."

17 Kyseisen 3.7.1996 tehdyn kuninkaan päätöksen 203 ja 205 § sisältyvät sen III osaston III luvun 1 ja 2 jaksoon.

18 Sosiaalisista ja muista säännöksistä 20.7.1991 annetun lain (loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses) (Moniteur belge 1.8.1991, s. 16951), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan, 7 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Tätä lukua sovelletaan jokaiseen,

— jonka työsuhde julkisyhteisön tai minkä tahansa muun julkisoikeudellisen laitoksen palveluksessa päättyy sen vuoksi, että viranomainen on päättänyt sen yksipuolisesti tai että nimitysasiakirja on kumottu, peruutettu tai jätetty uusimatta,

— ja johon ei kyseisen työsuhteen vuoksi sovelleta 28.12.1944 annetun lain tarkastamisesta palkattujen työntekijöiden sosiaaliturvan osalta 27.6.1969 annetun lain (loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés) säännöksiä siltä osin kuin ne koskevat työllisyyttä ja työttömyyttä koskevaa järjestelmää sekä pakollisesta sairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksesta maksettavien korvausten alaa."

19 Kyseisen lain 10 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Työnantaja maksaa Office national de sécurité socialelle [(kansallinen sosiaaliturvalaitos)] tai Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et localesille [(läänin- tai paikallishallintojen kansallinen sosiaaliturvalaitos)] tämän luvun edunsaajien hyväksi

1° työnantajan ja työntekijän suoritettavana olevat maksut ajanjaksolta, joka vastaa niiden työpäivien määrää, jotka irtisanotun henkilön on normaalisti näytettävä toteen, kun otetaan huomioon se ikäryhmä, johon hän kuuluu, jotta hänelle voidaan myöntää työttömyysavustuksia työttömyyslainsäädännön nojalla;

2° työnantajan ja työntekijän suoritettavana olevat maksut, jotka lasketaan kuuden kuukauden ajanjaksolta, jotta asianomainen henkilö voi kuulua pakollisen sairaus- ja työkyvyttömyysvakuutusjärjestelmän – korvausten ala – ja äitiysvakuutuksen piiriin."

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

20 Rosselle palkattiin vuoden 2003 syyskuussa opettajaksi Ternatiin (Belgia), ja flaamilainen yhteisö nimitti hänet vuoden 2008 syyskuussa vakinaiseksi toimihenkilöksi.

21 Rosselle sai henkilökohtaisista syistä vapautuksen tehtävistään, jotta hän voisi 1.9.2009 alkaen antaa ranskalaisessa yhteisössä palkattuna työntekijänä opetusta luokissa, joissa osa opinnoista suoritetaan toisella valinnaisella kielellä (classes d'immersion linguistique).

22 Rosselle harjoitti kyseistä toimintaa 11.1.2010 saakka, jolloin hänen äitiyslomansa alkoi. Hän synnytti 2.2.2010.

23 Rosselle pyysi UNM:ltä, joka on se laitos, jonka alaisuuteen hän kuului, että hänelle maksettaisiin 11.1.2010 alkaen äitiysetuutta.

24 UNM hylkäsi kyseisen pyynnön 23.2.2010 tekemällään päätöksellä sillä perusteella, että Rossellen asema oli muuttunut 1.9.2009, kun hänestä oli tullut palkattu työntekijä hänen oltuaan aikaisemmin vakinainen toimihenkilö. Belgian säännöstön mukaan äitiysetuuden saaminen edellyttää kuitenkin kuuden kuukauden odotusajan täyttymistä, eikä Rosselle ollut täyttänyt kyseistä edellytystä palkattuna työntekijänä.

25 Rosselle nosti kyseisestä päätöksestä kanteen tribunal du travail de Nivelles'ssä vetoamalla muun muassa direktiiviin 92/85.

26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että Belgian säännöstössä säädetään irtisanoutuneen ja irtisanotun vakinaisen toimihenkilön osalta odotusajasta vapauttamisesta tiettyjen sosiaalietuuksien saamiseksi. Tällaista vapautusta ei sitä vastoin ole olemassa tilanteessa, jossa vakinainen toimihenkilö on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä, muun muassa siltä osin kuin on kyse äitiyslomaan liittyvästä etuudesta.

27 Tässä tilanteessa tribunal du travail de Nivelles päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko – – 3.7.1996 tehdyn kuninkaan päätöksen III osaston III luvun 1 ja 2 jakso ristiriidassa – – direktiivin 92/85 – – sekä – – direktiivin 2006/54 – – kanssa, koska niissä ei säädetä odotusajasta vapauttamisesta sellaisen vakinaisen toimihenkilön osalta, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä ja joka on äitiyslomalla, vaikka näin on irtisanoutuneen vakinaisen toimihenkilön ja irtisanotun vakinaisen toimihenkilön osalta?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä sitä, onko direktiivejä 92/85 ja 2006/54 tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että jäsenvaltio kieltäytyy myöntämästä työntekijälle äitiysetuuden sillä perusteella, että hän ei ole vakinaisena toimihenkilönä, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä, jotta hän voisi tehdä palkkatyötä, täyttänyt kyseisen palkkatyön yhteydessä kansallisessa oikeudessa mainitun äitiysetuuden saamisen osalta säädettyä odotusaikaa, vaikka hän on työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

Direktiivi 92/85

29 Direktiivin 92/85 8 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

30 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan raskaana oleville työntekijöille myönnettyä oikeutta äitiyslomaan on pidettävä erityisen tärkeänä sosiaalioikeuden suojelukeinona. Euroopan unionin lainsäätäjä on näin ollen katsonut, että merkittävät muutokset kyseessä olevien henkilöiden elinolosuhteissa synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson aikana muodostavat perustellun syyn mainittujen henkilöiden ammattitoiminnan keskeyttämiselle, eivätkä viranomaiset tai työnantajat voi asettaa tämän syyn perusteltavuutta kyseenalaiseksi millään tavoin (tuomio Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 49 kohta; tuomio Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, 48 kohta ja tuomio D., C-167/12, EU:C:2014:169, 32 kohta).

31 Direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan on niin, että jotta työntekijöille voidaan taata kyseisen artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että äitiysloman tapauksessa työntekijöille varmistetaan palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen.

32 Tässä yhteydessä direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseen, mutta nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä.

33 Tässä tapauksessa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen säännöstön mukaan on niin, että asianomaisen työntekijän on saadakseen oikeuden äitiysrahaan täytettävä odotusaika, joka edellyttää muun muassa sitä, että hänelle on äitiysrahaa koskevan oikeuden saamisen ajankohtaa edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana kertynyt vähintään 120 työpäivää.

34 Kyseisessä säännöstössä ei kuitenkaan säädetä odotusajasta vapauttamisesta kyseisen äitiysrahan saamiseksi pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa, jossa on kyse vakinaisesta toimihenkilöstä, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä, jotta hän voisi tehdä palkkatyötä, toisin kuin on kyse irtisanoutuneen vakinaisen toimihenkilön ja irtisanotun vakinaisen toimihenkilön osalta.

35 Pääasiassa Rosselle ei siten ollut sen ajankohdan, jolloin hänestä tuli palkattu työntekijä hänen oltuaan aikaisemmin vakinainen toimihenkilö, ja hänen lasketun synnytysaikansa välillä täyttänyt palkattuna työntekijänä Belgian säännöstössä edellytettyä kuuden kuukauden odotusaikaa. Tästä seuraa, että vaikka Rosselle on työskennellyt keskeytyksettä opettajana usean vuoden ajan ennen kuin hän otti äitiyslomaa, häneltä on evätty kaikki äitiysetuudet.

36 On siis tarkastettava, estääkö direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toinen alakohta sen, että jäsenvaltio voi asettaa uuden kuuden kuukauden odotusajan silloin, kun Rossellen kaltainen vakinainen toimihenkilö vapautetaan tehtävistään, jotta hän voisi tehdä palkkatyötä, vaikka kyseinen toimihenkilö on työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

37 Aluksi on huomautettava, että direktiivin 92/85 1 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan direktiivi 92/85 on kymmenes direktiivin 89/391 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi ja että viimeksi mainitun direktiivin säännöksiä, sen 2 artiklan 2 kohtaa lukuun ottamatta, on sovellettava kokonaisuudessaan direktiivin 92/85 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun alueeseen. Direktiivin 89/391 2 artiklan 1 kohdan mukaan direktiiviä 89/391 sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin. Saman direktiivin 3 artiklan a alakohdan mukaan työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka työnantaja on palkannut, mukaan lukien myös harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset työntekijät, ei kuitenkaan kotitaloustyöntekijää.

38 Direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan sanamuodosta on todettava, että sen useissa kieliversioissa viitataan monikossa aikaisempiin työskentelyjaksoihin [(suomenkielisessä versiossa ”työskentely”)]. Näin on muun muassa espanjankielisessä (”períodos de trabajo previo”), englanninkielisessä (”periods of previous employment”), ranskankielisessä (”périodes de travail préalable”), italiankielisessä (”periodi di lavoro preliminare”) tai portugalinkielisessä (”períodos de trabalho”) versiossa.

39 Muissa kieliversioissa, kuten muun muassa tanskan-, saksan- tai hollanninkielisissä kieliversioissa, ei suljeta pois useiden aikaisempien työskentelykausien olemassaoloa.

40 Direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa ei eikä missään muussakaan kyseisen direktiivin säännöksessä myöskään vahvisteta edellytystä kyseisten työskentelykausien luonteen osalta.

41 Tämän perusteella direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu ”työskentely” ei voi rajoittua pelkästään toimeen, jota hoidettiin parhaillaan juuri ennen laskettua synnytysaikaa. Kyseinen työskentely on ymmärrettävä siten, että se kattaa asianomaisen työntekijän ennen kyseistä ajankohtaa hoitamat peräkkäiset eri toimet, joihin kuuluvat myös eri työnantajien palveluksessa ja eri asemassa hoidetut toimet. Ainoa kyseisessä säännöksessä säädetty vaatimus koskee sitä, että asianomainen henkilö on tehnyt yhtä tai useampaa työtä sen ajanjakson ajan, jota kansallisessa oikeudessa edellytetään äitiysetuutta koskevan oikeuden saamiseksi mainitun direktiivin mukaisesti.

42 Direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan sanamuodosta seuraa siten, että jäsenvaltio ei voi asettaa äitiysetuutta koskevan oikeuden saamisen edellytykseksi uutta kuuden kuukauden pituista odotusaikaa pelkästään siitä syystä, että asianomainen työntekijä on muuttanut asemaansa tai toimeaan.

43 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tai määräyksen tulkitsemisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto, myös asiayhteys ja sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös tai määräys on (tuomio Merck, 292/82, EU:C:1983:335, 12 kohta; tuomio TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, 44 kohta ja tuomio Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, 27 kohta).

44 Tästä on huomautettava, että direktiivillä 92/85, joka on annettu EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklan, jota SEUT 153 artikla vastaa, perusteella, pyritään kannustamaan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä (tuomio Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, 27 kohta; tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 58 kohta ja tuomio D., C-167/12, EU:C:2014:169, 29 kohta).

45 Kuten direktiivin 92/85 johdanto-osan 17. perustelukappaleesta ilmenee, unionin lainsäätäjä on tässä yhteydessä sen välttämiseksi, ettei äitiyslomaa koskevilla säädöksillä ole tehokasta vaikutusta, jollei niihin liitetä työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä, edellyttänyt direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, että palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen mainitun direktiivin 8 artiklassa tarkoitetun äitiysloman yhteydessä on varmistettava kyseisen direktiivin piiriin kuuluville työntekijöille (ks. vastaavasti tuomio Boyle ym., C-411/96, EU:C:1998:506, 30 kohta).

46 Kulloisestakin aseman tai toimen muutoksesta erillisen odotusajan vaatimisella kyseenalaistettaisiin direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdassa säädetty vähimmäissuoja, jos asianomainen työntekijä ei ole täyttänyt kuuden kuukauden odotusaikaa uudessa toimessaan, vaikka hän on työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

47 Lopuksi on todettava Belgian hallituksen väittävän, että pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa säännöstössä ei edellytetä, että asianomaisen työntekijän on pitänyt tehdä samaa työtä synnytystä edeltävien kuuden kuukauden ajan, vaan siinä vaaditaan, että kyseinen työntekijä on tehnyt vähintään kuuden kuukauden ajan yhtä tai useampaa työtä, jonka nojalla hän saa oikeuksia palkattujen työntekijöiden sosiaaliturvan yhteydessä. Julkishallinnossa tehty työ ei kuitenkaan sen mukaan johda maksujen suorittamiseen palkattujen työntekijöiden sosiaaliturvaan.

48 Tästä on riittävää palauttaa mieleen, että siinä tapauksessa, että asianomainen työntekijä on vaihtanut direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetun ajanjakson aikana työpaikkaa siten, että hänestä on tullut palkattu työntekijä hänen oltuaan aikaisemmin vakinainen toimihenkilö, kunkin jäsenvaltion on varmistettava niiden eri laitosten järjestelmien yhteensovittaminen, jotka voisivat osallistua äitiysetuuden suorittamiseen.

49 Tämän perusteella on todettava, että jäsenvaltio ei voi direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toisen alakohdan perusteella kieltäytyä myöntämästä työntekijälle äitiysetuutta sillä perusteella, että hän ei ole vakinaisena toimihenkilönä, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä, jotta hän voisi tehdä palkkatyötä, täyttänyt kyseisen palkkatyön yhteydessä kansallisessa oikeudessa mainitun äitiysetuuden saamisen osalta säädettyä odotusaikaa, vaikka hän on työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

Direktiivi 2006/54

50 Kun otetaan huomioon kysymykseen direktiivin 92/85 kannalta annettu vastaus, tähän samaan kysymykseen ei ole tarvetta vastata direktiivin 2006/54 kannalta.

51 Edellä esitetyn perusteella kysymykseen on vastattava, että direktiivin 92/85 11 artiklan 4 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että jäsenvaltio kieltäytyy myöntämästä työntekijälle äitiysetuutta sillä perusteella, että hän ei ole vakinaisena toimihenkilönä, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä, jotta hän voisi tehdä palkkatyötä, täyttänyt kyseisen palkkatyön yhteydessä kansallisessa oikeudessa mainitun äitiysetuuden saamisen osalta säädettyä odotusaikaa, vaikka hän on työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

Oikeudenkäyntikulut

52 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 4 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että jäsenvaltio kieltäytyy myöntämästä työntekijälle äitiysetuutta sillä perusteella, että hän ei ole vakinaisena toimihenkilönä, joka on vapautettu tehtävistään henkilökohtaisista syistä, jotta hän voisi tehdä palkkatyötä, täyttänyt kyseisen palkkatyön yhteydessä kansallisessa oikeudessa mainitun äitiysetuuden saamisen osalta säädettyä odotusaikaa, vaikka hän on työskennellyt yli kahdentoista kuukauden ajan välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa.

Allekirjoitukset