Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

21. svibnja 2015.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 92/85/EEZ – Mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje – Članak 11. točke 2. i 4. – Javna službenica kojoj je odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga radi obavljanja djelatnosti zaposlene osobe – Odbijanje da joj se prizna pravo na davanje za majčinstvo jer tijekom obavljanja djelatnosti zaposlene osobe nije okončan probni rad kako bi joj se moglo priznati pravo na određena socijalna davanja“

U predmetu C-65/14,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal du travail de Nivelles (Belgija), odlukom od 20. prosinca 2013., koju je Sud zaprimio 10. veljače 2014., u postupku

Charlotte Rosselle

protiv

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

Union nationale des mutualités libres (UNM),

uz sudjelovanje:

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

SUD (četvrto vijeće),

u sastavu: L. Bay Larsen, predsjednik vijeća, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (izvjestitelj) i A. Prechal, suci,

nezavisna odvjetnica: E. Sharpston,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za C. Rosselle, L. Markey, *avocate*,

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

* Jezik postupka: francuski

— za belgijsku vladu, M. Jacobs i C. Pochet, u svojstvu agenata,

— za Europsku komisiju, D. Martin, u svojstvu agenta,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 18. prosinca 2014.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.) i Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.).

2 Ovaj je zahtjev upućen u okviru spora koji je pokrenula C. Roselle protiv Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Nacionalni zavod za osiguranje za slučaj bolesti i invalidnosti) i Union nationale des mutualités libres (UNM) (Nacionalni savez za dobrovoljna osiguranja) zbog odbijanja da joj se prizna pravo na davanje za majčinstvo jer nije okončan probni rad koji je predviđen nacionalnim pravom.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 89/391/EEZ

3 Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.) u svom članku 2. stavku 1. navodi:

„Ova Direktiva primjenjuje se na sve sektore djelatnosti, kako javne tako i privatne (industrijske, poljoprivredne, trgovinske, administrativne, uslužne, obrazovne, kulturne, zabavne itd.).“

4 U članku 3. točki (a) te direktive propisuje se:

„U smislu ove Direktive, sljedeći izrazi imaju sljedeće značenje:

(a) radnik, svaka osoba koju zapošljava poslodavac, uključujući novake i vježbenike, ali ne i kućne pomoćnice“.

5 U članku 16. stavku 1. navedene direktive predviđa se:

„Djelujući na prijedlog Komisije koji se temelji na članku 118.a Ugovora [o EEZ-u], Vijeće donosi pojedinačne direktive, između ostalog, u područjima navedenim u Prilogu.“

Direktiva 92/85

6 Sukladno uvodnim izjavama 9. i 17. Direktive 92/85:

„budući da zaštita sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje ne smije stavljati žene na tržištu rada u nepovoljan položaj niti djelovati nauštrb direktiva o ravnopravnom položaju muškaraca i žena;

[...]

budući da ni odredbe vezane za rodiljni dopust ne bi ispunjavale svoju svrhu kada ne bi bila zajamčena prava vezana za ugovor o radu [i redovna isplata plaća] i/ili prava na odgovarajući doplatak [davanje].“

7 U članku 1. stavku 1. i 2. iste direktive navodi se:

„1. Svrha ove Direktive, koja je deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391[…], jest provođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.

2. Odredbe Direktive 89/391[…], osim njezina članka 2. stavka 2., u cijelosti se primjenjuju na čitavo područje iz stavka 1. ne dovodeći u pitanje strože i/ili specifičnije odredbe ove Direktive.“

8 Članak 2. te direktive sadrži sljedeće definicije:

„Za potrebe ove Direktive:

(a) ‚*trudna radnica*’ znači trudna radnica koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom;

(b) ‚*radnica koja je nedavno rodila*’ znači radnica koja je nedavno rodila u smislu nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalne prakse i koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s tim zakonodavstvom i/ili praksom;

(c) ‚*radnica koja doji*’ znači radnica koja doji u smislu nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalne prakse i koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s tim zakonodavstvom i/ili praksom.“

9 U članku 8. iste direktive, pod naslovom „Rodiljni dopust“, predviđa se:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicama u smislu članka 2. osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od najmanje 14 tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

2. Rodiljni dopust zajamčen stavkom 1. mora uključivati obvezni rodiljni dopust od najmanje dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.“

10 U članku 11. Direktive 92/85, naslovljenom „Prava iz ugovora o radu“, propisuje se:

„Kako bi se radnicama u smislu članka 2. zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja koja im se priznaju ovim člankom, propisuje se da:

[...]

2. u slučaju iz članka 8. mora se osigurati sljedeće:

   (a) sva prava vezana za ugovor o radu radnica u smislu članka 2., osim onih na koje se odnosi sljedeća točka (b);

   (b) redovna isplata plaća i/ili pravo na odgovarajući doplatak [davanje] radnicama u smislu članka 2.;

3. doplatak [davanje] iz točke 2. podtočke (b) smatra se odgovarajućim ako jamči dohodak najmanje jednak onom koji bi dotična radnica dobivala u slučaju prekida radne aktivnosti zbog zdravstvenih razloga, podložno eventualnoj gornjoj granici utvrđenoj nacionalnim zakonodavstvom;

4. države članice mogu dotičnim radnicama isplatu plaća ili doplatka [davanje] iz točke 1. i točke 2. podtočke (b) uvjetovati ispunjenjem uvjeta [za stjecanje prava na ta davanja] utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom.

   Ti uvjeti ne smiju ni u kojem slučaju propisivati da neposredno prije očekivanog datuma poroda radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci.“

Belgijsko pravo

11 Pročišćen tekst Zakona od 14. srpnja 1994. o obveznom zdravstvenom osiguranju i naknadama (loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités; *Moniteur belge* od 27. kolovoza 1994., str. 21524.), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakon od 14. srpnja 1994.), u svom članku 86. stavku 1. navodi:

„Korisnici prava na naknade za nesposobnost za rad, kako su definirane u glavi IV., poglavlju III. ovog pročišćenog teksta zakona i prema uvjetima koji su njime propisani, su sljedeći:

1° (a) radnici obuhvaćeni obveznim osiguranjem za naknade na temelju Zakona od 27. lipnja 1969. kojim se izmjenjuje uredba sa zakonskom snagom od 28. prosinca 1944. o socijalnoj sigurnosti radnika, uključujući radnike koji primaju naknadu (zbog izvanrednog otkaza ugovora o radu, jednostranog otkaza ugovora o radu predstavniku osoblja, jednostranog otkaza ugovora o radu predstavnicima sindikata, ili sporazumnog raskida ugovora o radu) za razdoblje obuhvaćeno tom naknadom;

   (b) prethodno navedeni radnici za razdoblje odmora iz članka 32. pod 1°i 4°;

   (c) radnici koji se nalaze u položaju iz članka 32. pod 1°, 3° i 5°;

   [...]

2° radnici koji su tijekom razdoblja nesposobnosti za rad (ili zaštite majčinstva), kako je definirano ovim pročišćenim tekstom zakona, prestali biti korisnici iz 1°;

3° nakon isteka razdoblja produženog osiguranja iz članka 32. pod 1°, 6°, radnici iz 1°, pod uvjetom da su postali nesposobni za rad (ili se nalaze obuhvaćeni razdobljem zaštite majčinstva najkasnije prvog radnog dana nakon isteka razdoblja produženog osiguranja).“

12 U članku 112. Zakona od 14. srpnja 1994. propisano je:

„Osobe iz članka 86. stavka 1. korisnici su prava na naknadu za majčinstvo, kako je definirano u glavi V., poglavlju III. ovog pročišćenog teksta zakona i pod uvjetima koji su njime propisani.“

13 U članku 116. navedenog zakona određeno je:

„Kako bi ostvarili pravo na davanja propisana u glavi V., korisnici iz članka 112. moraju ispunjavati uvjete propisane u člancima 128. do 132.

Nakon pribavljenog mišljenja Odbora za upravljanje koji je dio Službe za naknade, uvjeti koji se odnose na probni rad propisani u članku 128. mogu se ukinuti ili prilagoditi Kraljevom uredbom za kategorije osoba definirane tom uredbom.“

14 Članak 128. navedenog zakona glasi kako slijedi:

„1. Kako bi ostvarili pravo na davanja propisana u glavi IV., osobama iz članka 86. stavka 1. probni rad treba biti okončan pod sljedećim uvjetima:

1° tijekom razdoblja od šest mjeseci prije ostvarivanja prava na davanje potrebno je navršiti određen broj radnih dana koje propisuje Kralj. Dani profesionalne neaktivnosti koji su izjednačeni s danima efektivnog rada definira Kralj. Svojom odlukom definirana što se podrazumijeva pod pojmom ‚dan rada';

2° pod uvjetima koje utvrđuje Kralj, potrebno je dostaviti dokaz o tome da su doprinosi za razdoblje u pitanju u pogledu naknada doista plaćeni; iznos tih doprinosa mora biti u visini čiji minimum određuje Kralj ili, pod uvjetima koje potonji određuje, se moraju dopuniti osobnim doprinosima.

2. Kralj određuje uvjete pod kojima se probni rad ukida ili skraćuje.

[...]“

15 U članku 203. Kraljeve uredbe od 3. srpnja 1996. o provedbi Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju i naknadama, pročišćenom tekstu od 14. srpnja 1994., u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (*Moniteur belge* od 31. srpnja 1996., str. 20285.) (u daljnjem tekstu: Kraljeva uredba od 3. srpnja 1996.) navodi se:

„U svrhu primjene članka 128. stavka 1. Zakona [od 14. srpnja 1994.], korisnici u razdoblju od šest mjeseci moraju navršiti najmanje sto i dvadeset dana rada [...]“

16 U članku 205. stavku 1. pod 6° te Kraljeve uredbe predviđeno je:

„Radi ostvarivanja prava na naknadu za nesposobnost za rad sljedeće osobe izuzete su od probnog rada:

[...]

6° osoba koja je, u razdoblju od trideset dana nakon stupanja na snagu dobrovoljnog otkaza o radu javnog službenika, postala korisnik u smislu članka 86. stavka 1. pod 1° točke (a) ili (c) Zakona [od 14. srpnja 1994.], ako je u neprekidnom razdoblju od najmanje šest mjeseci bila zaposlena u svojstvu javnog službenika. Ako je osoba u razdoblju kraćem od šest mjeseci bila zaposlena u tom svojstvu, to će se razdoblje uzeti u obzir pri izračunu probnog rada, kako je propisano u članku 128. Zakona [od 14. srpnja 1994.].“

17 Članci 203. i 205. Kraljeve uredbe od 3. srpnja 1996. nalaze se u glavi III., poglavlju III., odjeljku 1. i 2. ove uredbe.

18 U članku 7. stavku 1. Zakona od 20. srpnja 1991. o socijalnim i drugim odredbama (*Moniteur belge* od 1. kolovoza 1991., str. 16951.), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku, navodi se:

„Ovo se poglavlje primjenjuje na svaku osobu:

— čiji je radni odnos u javnoj službi ili u javnopravnom tijelu okončan jednostranim otkazom od strane nadležnog tijela ili time što je akt o imenovanju poništen, povučen, opozvan ili nije produljen,

— koja, zbog tog radnog odnosa, nije obuhvaćena odredbama Zakona od 27. lipnja 1969. o izmjeni uredbe sa zakonskom snagom od 28. prosinca 1944. o socijalnom osiguranju zaposlenih osoba u pogledu sustava zaposlenosti i nezaposlenosti i sustava obveznog osiguranja za slučaj bolesti i invalidnosti.“

19 U članku 10. stavku 1. tog zakona određuje se:

„Poslodavac u korist korisnika iz ovog poglavlja Nacionalnom uredu za socijalnu sigurnost ili Nacionalnom uredu za socijalnu sigurnost pokrajinskih i lokalnih tijela plaća:

1° doprinose koje terete poslodavca i radnika za razdoblje koje odgovara broju dana rada koje osoba koja je dobila otkaz uobičajeno mora dokazati kako bi ostvarila pravo na naknadu za nezaposlenost, uzimajući u obzir njenu dob, na temelju propisa u području prava za vrijeme nezaposlenosti;

2° doprinose koje terete poslodavca i radnika izračunate na temelju razdoblja od šest mjeseci kako bi dotična osoba ostvarila pravo na davanje iz sustava obveznog osiguranja za slučaj bolesti i invalidnosti, sustava naknada i osiguranja za slučaj majčinstva.“

Glavni postupak i prethodno pitanje

20 U rujnu 2003. C. Rosselle zaposlena je kao učiteljica u Ternatu (Belgija), a u rujnu 2008. Flamanska zajednica imenovala ju je javnom službenicom.

21 C. Rosselle odobreno je mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga kako bi od 1. rujna 2009. u Francuskoj zajednici obavljala djelatnost zaposlene osobe podučavajući na stranom jeziku.

22 C. Rosselle obavljala je tu djelatnost sve do 11. siječnja 2010. kada je počela koristiti rodiljni dopust. Rodila je 2. veljače 2010.

23 C. Rosselle je od UNM-a, tijela kod kojeg je bila osigurana, zatražila da joj od 11. siječnja 2010. isplaćuje davanje za majčinstvo.

24 UNM je odbio taj zahtjev odlukom od 23. veljače 2010. jer od 1. rujna 2009. C. Rosselle više nije bila javna službenica već zaposlena osoba. Prema belgijskom propisu, davanje za majčinstvo može se ostvariti nakon okončanog probnog rada u trajanju od šest mjeseci, a taj uvjet C. Rosselle kao zaposlena osoba nije ispunjavala.

25 C. Rosselle je protiv te odluke podnijela tužbu pred Tribunal du travail de Nivelles (Radni sud u Nivellesu) pozivajući se, između ostalog, na Direktivu 92/85.

26 Sud koji je postavio prethodno pitanje ističe da je u belgijskom propisu predviđeno izuzeće od probnog rada za javnog službenika koji je dao otkaz ili kojem je dan otkaz u svrhu ostvarivanja određenih socijalnih davanja. S druge strane, takvo izuzeće ne postoji u slučaju javnog službenika kojem je odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga u pogledu, između ostalog, odgovarajućeg davanja za rodiljni dopust.

27 U ovim je okolnostima Tribunal du travail de Nivelles odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Krši li Kraljeva uredba od 3. srpnja 1996. u svojoj glavi III., poglavlju III., odjeljcima 1. i 2. Direktivu 92/85 i Direktivu 2006/54 time što ne predviđa izuzeće od probnog rada javne službenice kojoj je odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga i koja je na rodiljnom dopustu, kad je to slučaj sa javnom službenicom koja je dala otkaz ili koja je dobila otkaz?“

O prethodnom pitanju

28 Svojim pitanjem sud koji je postavio prethodno pitanje u biti pita treba li direktive 92/85 i 2006/54 tumačiti na način da im je protivno odbijanje države članice da radnici prizna pravo na davanje za majčinstvo zbog toga što tijekom obavljanja djelatnosti zaposlene osobe, nakon što joj je kao javnoj službenici odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga radi obavljanja te djelatnosti, nije okončan probni rad koji je predviđen nacionalnim pravom kako bi joj se moglo priznati navedeno davanje za majčinstvo, iako je radila tijekom više od dvanaest mjeseci neposredno prije dana njena očekivanog poroda.

Direktiva 92/85

29 Na temelju članka 8. stavka 1. Direktive 92/85, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicama osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od najmanje četrnaest tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

30 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pravo na rodiljni dopust koje se priznaje trudnim radnicama treba smatrati osobito važnim sredstvom zaštite socijalnih prava. Zakonodavac Europske unije procijenio je da bitne promjene uvjeta života kod nositelja prava tijekom ograničenog razdoblja od najmanje četrnaest tjedana prije i nakon poroda predstavljaju opravdan razlog za prekid obavljanja profesionalne djelatnosti pa tijela javne vlasti i poslodavci ni na koji način ne mogu dovesti u pitanje opravdanost tog razloga (presude Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, t. 49.; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, t. 48., i D., C-167/12, EU:C:2014:169, t. 32.).

31 Iz članka 11. točke 2. podtočke (b) Direktive 92/85 proizlazi da, kako bi se radnicama zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja koji im se priznaju ovim člankom, propisano je da se, u slučaju rodiljnog dopusta, radnicama mora osigurati redovna plaća i/ili pravo na odgovarajuće davanje.

32 U tom pogledu u članku 11. točki 4. Direktive 92/85 točno se navodi da države članice mogu dotičnoj radnici uvjetovati isplatu plaće ili davanja iz točke 2. podtočke (b) ovog članka ispunjenjem uvjeta utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom za stjecanje prava na ta davanja. Ti uvjeti ne smiju ni u kojem slučaju propisivati da neposredno prije dana očekivanog poroda radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci.

33 U ovom slučaju, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da na temelju nacionalnog propisa u pitanju u glavnom postupku probni rad dotične radnice mora biti okončan kako bi joj se moglo priznati pravo na naknadu za majčinstvo koji, između ostalog, pretpostavlja da je ona tijekom šest mjeseci koji prethode datumu priznanja prava na naknadu za majčinstvo navršila najmanje 120 dana rada.

34 Međutim, taj propis ne predviđa izuzeće od probnog rada prilikom priznanja prava na naknadu za majčinstvo u slučaju, poput ovog u pitanju u glavnom postupku, javne službenice kojoj je odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga radi obavljanja djelatnosti zaposlene osobe, za razliku od slučaja kada se radi o javnoj službenici koja je dala otkaz ili koja je dobila otkaz.

35 Stoga, u predmetu u glavnom postupku, između datuma kada je C. Rosselle počela obavljati djelatnost zaposlene osobe nakon što je radila kao javna službenica i dana njena očekivanog poroda nije okončan probni rad u trajanju od šest mjeseci dok je ona obavljala djelatnost zaposlene osobe kako je određeno u belgijskom propisu. Iz toga proizlazi da bi C. Rosselle bila lišena svakog davanja za majčinstvo čak i da je bez prekida bila zaposlena kao učiteljica više godina prije početka korištenja rodiljnog dopusta.

36 Stoga valja provjeriti protivi li se članak 11. točka 4. druga alineja Direktive 92/85 tomu da država članica može nametnuti novi probni rad u trajanju od šest mjeseci ako je javnoj službenici, poput C. Rosselle, odobreno mirovanje radnog odnosa radi zaposlenja, iako je ta službenica radila više od dvanaest mjeseci neposredno prije dana njena očekivanog poroda.

37 Prije svega, valja podsjetiti da je, na temelju njena članka 1. stavka 1. i 2., Direktiva 92/85 deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391 i da se odredbe potonje direktive, osim njena članka 2. stavka 2., u cijelosti primjenjuju na čitavo područje iz članka 1. stavka 1. Direktive 92/85. Na temelju članka 2. stavka 1. Direktive 89/391, potonja se direktiva primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne tako i privatne. Ista direktiva u svom članku 3. točki (a) definira „radnika“ kao svaku osobu koju zapošljava poslodavac, uključujući novake i vježbenike, osim kućne pomoćnice.

38 Kada se radi o tekstu odredbe članka 11. točke 4. druge alineje Direktive 92/85, valja ustvrditi da se on poziva na „prethodna razdoblja rada“ u množini u više jezičnih verzija te odredbe. To je slučaj, između ostalog, u verzijama na španjolskom („períodos de trabajo previo“), engleskom („periods of previous employment“), francuskom („périodes de travail préalable“), talijanskom („periodi di lavoro preliminare“) ili portugalskom jeziku („períodos de trabalho“).

39 Druge jezične verzije, uključujući verzije na danskom, njemačkom i nizozemskom jeziku, ne isključuju postojanje više prethodnih razdoblja rada.

40 Nadalje, ni članak 11. točka 4. druga alineja Direktive 92/85 ni bilo koja druga odredba te direktive ne postavljaju uvjet u vezi s naravi tog razdoblja rada.

41 U tim okolnostima, „prethodna razdoblja rada“ iz članka 11. točke 4. druge alineje Direktive 92/85 ne mogu se ograničiti samo na zaposlenje u tijeku prije dana očekivanog poroda. Ta razdoblja rada treba smatrati kao da obuhvaćaju različita uzastopna zaposlenja koja je dotična radnica obavljala prije tog datuma, uključujući obavljanje djelatnosti za različite poslodavce i u različitim statusima. Jedini zahtjev predviđen tom odredbom jest da je dotična osoba obavljala jednu ili više djelatnosti u razdoblju propisanom nacionalnim pravom kako bi joj se priznalo pravo na davanje za majčinstvo primjenom navedene direktive.

42 Stoga iz teksta članka 11. točke 4. druge alineje Direktive 92/85 proizlazi da država članica ne može propisati novo razdoblje probnog rada u trajanju od šest mjeseci prije priznanja prava na davanje za majčinstvo samo zbog činjenice da je dotična radnica promijenila status ili zaposlenje.

43 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda prilikom tumačenja odredbe prava Unije valja uzeti u obzir ne samo njezin tekst već i kontekst te ciljeve propisa čiji je ona dio (presude Merck, 292/82, EU:C:1983:335, t. 12.; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, t. 44., i Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, t. 27.).

44 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je svrha Direktive 92/85 donesene na temelju članka 118.a UEEZ-a, koji odgovara članku 153. UFEU-a, promicanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje (presude Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, t. 27.; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 58., i D., C-167/12, EU:C:2014:169, t. 29.).

45 U tom kontekstu i kao što proizlazi iz uvodne izjave 17. Direktive 92/85, u svrhu izbjegavanja rizika da odredbe u vezi s rodiljnim dopustom ne bi ispunjavale svoju svrhu kada prava vezana za ugovor o radu ne bi bila zajamčena, zakonodavac Unije predvidio je u članku 11. točki 2. podtočki (b) Direktive 92/85 da se „redovna isplata plaća i/ili pravo na odgovarajući doplatak [davanje]“ radnicama na koje se primjenjuje ta direktiva moraju osigurati u slučaju rodiljnog dopusta iz članka 8. navedene direktive (vidjeti u tom smislu presudu Boyle i dr., C-411/96, EU:C:1998:506, t. 30.).

46 Zahtijevanje novog probnog rada svaki put kad se promjeni status ili zaposlenje predstavljalo bi dovođenje u pitanje minimalne razine zaštite predviđene u članku 11. točki 2. Direktive 92/85 kada dotičnoj radnici nije okončan probni rok u trajanju od šest mjeseci na novom radnom mjestu, iako je prethodno navršila više od dvanaest mjeseci razdoblja rada neposredno prije dana njena očekivanog poroda.

47 Naposljetku, belgijska vlada tvrdi da nacionalni propis u pitanju u glavnom postupku ne nameće dotičnoj radnici obavljanje iste djelatnosti tijekom šest mjeseci koji prethode porodu već zahtijeva da je potonja tijekom najmanje šest mjeseci obavljala jednu ili više djelatnosti koji su joj omogućili priznanje prava u okviru socijalne sigurnosti zaposlenih osoba. Posao u javnoj službi ne uključuje plaćanje doprinosa u sustav socijalnog osiguranja zaposlenih osoba.

48 U tom pogledu, dovoljno je podsjetiti – u slučaju u kojem je dotična radnica promijenila posao na način da je obavljala djelatnost zaposlene osobe nakon što je tijekom razdoblja iz članka 11. točke 4. druge alineje Direktive 92/85 bila javna službenica – da je na svakoj državi članici da osigura koordinaciju različitih tijela koja bi mogla biti uključena u isplatu davanja za majčinstvo.

49 U tim okolnostima valja zaključiti da, sukladno članku 11. točki 4. drugoj alineji Direktive 92/85, država članica ne može odbiti radnici priznanje prava na davanje za majčinstvo zbog toga što tijekom obavljanja djelatnosti zaposlene osobe, nakon što joj je kao javnoj službenici odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga radi obavljanja te djelatnosti, nije okončan probni rad koji je predviđen nacionalnim pravom kako bi joj se moglo priznati navedeno davanje za majčinstvo, iako je radila tijekom više od dvanaest mjeseci neposredno prije dana njena očekivanog poroda.

Direktiva 2006/54

50 Uzimajući u obzir odgovor na pitanje u vezi s Direktivom 92/85, nije potrebno odgovoriti na to isto pitanje u vezi s Direktivom 2006/54.

51 Na temelju prethodno navedenog, na postavljeno pitanje valja odgovoriti da članak 11. točku 4. drugu alineju Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu je protivno odbijanje države članice da radnici prizna pravo na davanje za majčinstvo zbog toga što tijekom obavljanja djelatnosti zaposlene osobe, nakon što joj je kao javnoj službenici odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga radi obavljanja te djelatnosti, nije okončan probni rad koji je predviđen nacionalnim pravom kako bi joj se moglo priznati navedeno davanje za majčinstvo, iako je radila tijekom više od dvanaest mjeseci neposredno prije dana njena očekivanog poroda.

Troškovi

52 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (četvrto vijeće) odlučuje:

Članak 11. točku 4. drugu alineju Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) treba tumačiti na način da mu je protivno odbijanje države članice da radnici prizna pravo na davanje za majčinstvo zbog toga što tijekom obavljanja djelatnosti zaposlene osobe, nakon što joj je kao javnoj službenici odobreno mirovanje radnog odnosa iz osobnih razloga radi obavljanja te djelatnosti, nije okončan probni rad koji je predviđen nacionalnim pravom kako bi joj se moglo priznati navedeno davanje za majčinstvo, iako je radila tijekom više od dvanaest mjeseci neposredno prije dana njena očekivanog poroda.

Potpisi