A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2015. május 21.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — 92/85/EGK irányelv — A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések — 11. cikk, 2. és 4. pont — Személyes okokból, munkaviszonyban álló munkavállalóként való elhelyezkedés céljából rendelkezési állományba helyezett közszolgálati alkalmazott — Anyasági ellátás nyújtásának megtagadása tőle azzal az indokkal, hogy munkaviszonyban álló munkavállalói minőségében nem teljesítette az egyes szociális ellátásokra jogosító váromány időt”

A C-65/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a tribunal du travail de Nivelles (Belgium) a Bírósághoz 2014. február 10-én érkezett, 2013. december 20-i határozatával terjesztett elő az előtte

Charlotte Rosselle

és

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

az **Union nationale des mutualités libres (UNM)**

között,

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

részvételével

folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (előadó) és A. Prechal bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

* Az eljárás nyelve: francia.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Ch. Rosselle képviseletében L. Markey ügyvéd,

– az Union nationale des mutualités libres (UNM) képviseletében A. Mollu,

– a belga kormány képviseletében M. Jacobs és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2014. december 18-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.), valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 204., 23. o.) értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Ch. Rosselle és az Institut national d'assurance maladie-invalidité (Országos Egészségbiztosítási és Rokkantsági Biztosítási Intézet, INAMI) és az Union nationale des mutualités libres (UNM) között indult jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya, hogy e személytől megtagadták az anyasági ellátás nyújtását azzal az indokkal, hogy nem teljesítette a nemzeti jog által előírt várományi időt.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 89/391/EGK irányelv

3 A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) 2. cikkének (1) bekezdésében az alábbiakat mondja ki:

„Ez az irányelv minden köz- és magán tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.)."

4 Ezen irányelv 3. cikkének a) pontja a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) munkavállaló: a munkáltató által alkalmazott személy, beleértve a gyakornokokat és szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulókat, de nem beleértve a háztartási alkalmazottakat."

5 Az említett irányelv 16. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A Tanács a Szerződés 118a. cikke alapján a Bizottság javaslatára egyedi irányelveket fogad el, többek között a mellékletben felsorolt területeken.”

A 92/85 irányelv

6 A 92/85 irányelv kilencedik és tizenhetedik preambulumbekezdése értelmében:

„mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését;

[...]

mivel a szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezések is hatástalanok lennének a munkaszerződéssel kapcsolatos jogok védelme, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítása nélkül [helyesen: jogok védelme, valamint a díjazás, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság védelme nélkül]”.

7 Ezen irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdése az alábbiakat mondja ki:

„(1) Ennek az irányelvnek, amely a [89/391] irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a tizedik egyedi irányelv, az a célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.

(2) A [89/391] irányelv rendelkezései, annak 2. cikke (2) bekezdését kivéve, teljes mértékben alkalmazandók az (1) bekezdésben említett terület egészére az ebben az irányelvben meghatározott szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.”

8 Az említett irányelv 2. cikke a következő fogalommeghatározásokat tartalmazza:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

b) gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

c) szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít, és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.”

9 Ugyanezen irányelvnek a „Szülési szabadság” című 8. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.

(2) Az (1) bekezdésben elrendelt szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább két hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni.”

10 A 92/85 irányelvnek „A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok” című 11. cikke így rendelkezik:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók – az e cikkben elismert – egészség- és biztonságvédelmi jogaikat gyakorolhassák, rendelkezni kell arról, hogy:

[...]

(2) a 8. cikkben említett esetben biztosítsák az alábbiakat:

a) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó, az alábbi b) pontban [helyesen: alpontban] említetteken kívüli jogait;

b) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát;

(3) a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: a 2. pont b) alpontjában] említett ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében;

4) a tagállamok a munkabérhez vagy az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: vagy az 1. pontban és a 2. pont b) alpontjában] említett ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek.

E feltételek azonban semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra [helyesen: E feltételek között semmiképpen nem szerepelhet olyan, amely a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző 12 hónapnál hosszabb időtartamú előzetes munkaviszonyt ír elő].”

A belga jog

11 A kötelező egészségbiztosításról és táppénzbiztosításról szóló, 1994. július 14-i összehangolt törvény (*Moniteur belge* 1994. augusztus 27, 21524. o.) az alapeljárás tekintetében alkalmazandó változata (a továbbiakban: 1994. július 14-i törvény) 86. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:

„A jelen összehangolt törvény IV. címének III. fejezetében meghatározottak és az ott előírt feltételek mellett munkaképtelenség miatt járó pénzbeli ellátásban részesülnek jogosultként:

1. a) a munkavállalók szociális biztonságáról szóló 1944. december 28-i törvényerejű rendelet felülvizsgálatáról szóló 1969. június 27-i törvény értelmében a kötelező táppénzbiztosítás hatálya alá tartozó munkavállalók, ideértve azokat a munkavállalókat is, akik ellátásban részesülnek (a munkaszerződés jogellenes megszűnése, munkavállalói képviselők munkaszerződésének egyoldalú megszüntetetése, szakszervezeti képviselők munkaszerződésének egyoldalú megszüntetése vagy a munkaszerződés közös megegyezéssel történő megszüntetése folytán) ezen ellátás folyósításának ideje alatt;

b) a fent említett munkavállalók a 32. cikk (1) és (4) bekezdésében említett pihenőidők folyamán;

c) a 32. cikk (1), (3) és (5) bekezdésében említett helyzetek valamelyikében lévő munkavállalók;

[...]

2. azok a munkavállalók, akik a jelen összehangolt törvényben meghatározottak szerinti munkaképtelenség ideje (vagy az anyaság védelmével érintett időszak) alatt elveszítik az (1) bekezdésben említett jogosultságukat.

3. a 32. cikk (1) és (6) bekezdésében említett folyamatos biztosítási idő leteltével az (1) bekezdésben említett jogállású munkavállalók, feltéve, hogy munkaképtelenné váltak (vagy az anyaság védelmével érintett időszak megnyílt számukra legkésőbb a folyamatos biztosítási idő leteltét követő első munkanapon).”

12 Az 1994. július 14-i törvény 112. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A jelen összehangolt törvény V. címének III. fejezetében meghatározottak és az ott előírt feltételek mellett anyasági ellátás illeti meg a 86. cikk (1) bekezdésében foglalt jogosultakat.”

13 Az említett törvény 116. cikke így rendelkezik:

„Az V. címben előírt ellátásokhoz való jogosultság megszerzéséhez a 112. cikkben foglalt jogosultaknak teljesíteniük kell a 128–132. cikkben előírt feltételeket.

A Király, az ellátások nyújtásának irányítását végző bizottság véleménye alapján, az általa meghatározott jogosulti kategóriák tekintetében eltekinthet a várományi időre vonatkozó, 128. cikkben előírt feltételektől, vagy alkalmazhatja azokat.”

14 Ugyanezen törvény 128. cikkének szövege az alábbi:

„(1) A IV. címben szereplő ellátásokra való jogosultság megszerzéséhez a 86. cikk (1) bekezdésében szereplő jogosultaknak a következő feltételek szerinti várományi időt kell letölteniük:

1. a jog megszerzésének időpontját megelőző hat hónap során a Király által meghatározott számú munkanapot kell ledolgozniuk. A Király határozza meg, hogy mely munkavégzés nélküli napok tekintendők tényleges munkanapnak. A Király meghatározza a »munkanap« fogalmát is;

2. bizonyítaniuk kell a Király által meghatározott feltételek szerint, hogy ugyanezen időszak vonatkozásában a pénzbeli ellátásokra vonatkozó járulékokat ténylegesen megfizették; e járulékoknak el kell érniük egy, a Király által meghatározott minimumösszeget, illetve a Király által meghatározott feltételek mellett azokat ki kell egészíteni egyéni járulékokkal is.

(2) A Király határozza meg a várományi idő figyelmen kívül hagyásának vagy csökkentésének feltételeit.

[...]”

15 A kötelező egészségbiztosításról és táppénzbiztosításról szóló 1994. július 14-i összehangolt törvény végrehajtásáról szóló, 1996. július 3-i királyi rendelet (*Moniteur belge* 1996. július 31., 20285. o.) alapeljárás tekintetében alkalmazandó változatának (a továbbiakban: 1996. július 31-i királyi rendelet) 203. cikke az alábbiakat mondja ki:

„A[z 1994. július 14-i] törvény 128. cikke (1) bekezdésének alkalmazásához a jogosultaknak hat hónapos időtartam alatt legalább százhúsz munkanapot kell teljesíteniük […]”

16 E királyi rendelet 205. cikke (1) bekezdésének 6. pontja így rendelkezik:

„A várományi idő alól a munkaképtelenség miatt járó pénzbeli ellátás tekintetében mentesül:

[...]

6. az a személy, aki a közszolgálati alkalmazotti jogviszonyáról való lemondást követő harminc napon belül az [1994. július 14-i] törvény 86. cikke (1) bekezdése 1. pontjának a) vagy c) alpontja értelmében jogosultságot szerez, amennyiben megszakítás nélkül legalább hat hónapig közszolgálati alkalmazottként foglalkoztatták. Ha e minőségében hat hónapnál rövidebb ideig foglalkoztatták, ezt az időszakot az [1994. július 14-i] törvény 128. cikke szerinti várományi idő számítása tekintetében figyelembe vett időszaknak kell tekinteni."

17 Az 1996. július 3-i királyi rendelet 203. és 205. cikke annak III. címe III. fejezetének 1. és 2. szakaszában szerepel.

18 A szociális tárgyú és egyéb rendelkezésekről szóló 1991. július 20-i törvény (*Moniteur belge* 1991. augusztus 1-je, 16951. o.) az alapeljárás tekintetében alkalmazandó változata 7. cikkének (1) bekezdése az alábbiakat mondja ki:

„Ezt a fejezetet kell alkalmazni minden személyre:

– akinek közszolgálatban vagy más közjogi szervvel fennálló munkaviszonya azért szűnik meg, mert azt a hatóság egyoldalúan megszünteti, vagy mert a kinevezési aktust érvénytelenítik, visszavonják, hatályon kívül helyezik vagy nem újítják meg,

– és aki e munkaviszonyból kifolyólag nem tartozik a munkavállalók szociális biztonságáról szóló 1944. december 28-i törvényerejű rendelet felülvizsgálatáról szóló, 1969. június 27-i törvény foglalkoztatási és munkanélküli rendszerére és a kötelező betegség- és rokkantsági biztosítás ellátásai rendszerére vonatkozó rendelkezéseinek hatálya alá."

19 E törvény 10. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:

„A munkáltató a jelen fejezetben említett jogosultak javára folyósítja a Nemzeti Társadalombiztosítási Hivatalnak vagy a megyei és helyi közigazgatási szervek Nemzeti Társadalombiztosítási Hivatalának:

1. a munkáltató és a munkavállaló által fizetendő járulékokat arra az időszakra, amely a munkanapok azon számának felel meg, amelyet az elbocsátott személynek általában, életkori kategóriájának fényében a munkanélküliségre vonatkozó szabályozás értelmében igazolnia kell ahhoz, hogy a munkanélküli-ellátásra jogosultságot szerezzen.

2° a munkáltató és a munkavállaló által fizetendő, hat hónapos időszak alapján számított járulékokat, ahhoz, hogy az érintett a kötelező betegség- és rokkantsági biztosítás ellátásainak rendszerében és az anyasági biztosítás rendszerében jogosultságot szerezzen."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

20 Ch. Rosselle 2003 szeptemberében tanárként kezdett dolgozni Ternatban (Belgium), és a Flamand Közösség 2008 szeptemberében nevezte ki közszolgálati alkalmazottá.

21 Ch. Rosselle-t személyes okokból rendelkezési állományba helyezték annak érdekében, hogy 2009. szeptember 1-jétől munkaviszonyban álló munkavállalóként taníthasson a Francia Közösségben a két tannyelvű osztályokban.

22 Ch. Rosselle e tevékenységet 2010. január 11-ig gyakorolta, amikor is megkezdte szülési szabadságát. 2010. február 2-án szült.

23 Ch. Rosselle szülési szabadságának idejére 2010. január 11-től kezdődően anyasági ellátást igényelt az UNM-től, attól a szervezettől, amelynek biztosítottja.

24 2010. február 23-i határozatával az UNM arra hivatkozva utasította el ezt a kérelmet, hogy Ch. Rosselle jogállása 2009. szeptember 1-jén megváltozott: közszolgálati alkalmazottból munkaviszonyban álló munkavállaló lett. Márpedig a belga szabályozás szerint az érintettnek hat hónapos várományi időt kell teljesítenie ahhoz, hogy anyasági ellátásban részesülhessen, amely feltételt ő munkaviszonyban álló munkavállalóként nem teljesítette.

25 Ch. Rosselle e határozat ellen fellebbezést nyújtott be a tribunal du travail de Nivelles (nivelle-i munkaügyi bíróság) előtt, amelyben többek között a 92/85 irányelvre hivatkozott.

26 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy a belga szabályozás az olyan közszolgálati alkalmazottakat, akik lemondanak vagy akiket felmentenek, mentesíti a várományi idő alól a célból, hogy bizonyos szociális ellátásokban részesülhessenek. Ezzel szemben nem menti fel a várományi idő alól – többek között a szülői szabadsághoz kapcsolódó ellátás tekintetében - az olyan közszolgálati alkalmazottat, akit személyes okokból rendelkezési állományba helyeztek.

27 Ilyen körülmények között a tribunal du travail de Nivelles úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdést terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„A[z] 1996. július 3-i királyi rendelet III. címe III. fejezetének 1. és 2. szakasza sérti-e a 92/85 irányelvet és a 2006/54 irányelvet azáltal, hogy nem mentesíti a várományi idő alól a személyes okokból rendelkezési állományba helyezett, szülési szabadságon lévő közszolgálati alkalmazottat, noha ez a helyzet azon közszolgálati alkalmazott esetében, aki lemondott, illetve akit felmentettek?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

28 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 92/85 és a 2006/54 irányelvet akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes, hogy valamely tagállam megtagadja egy munkavállalótól anyasági ellátás nyújtását azzal az indokkal, hogy olyan közszolgálati alkalmazotti minőségében, akit személyes okokból rendelkezési állományba helyeztek a célból, hogy munkaviszonyban álló munkavállalóként folytasson tevékenységet, ezen, munkaviszonyban álló munkavállalóként végzett tevékenység keretében nem teljesítette a nemzeti jog által az említett anyasági ellátáshoz való jogosultság megszerzéséhez előírt várományi időt, jóllehet a szülés várható időpontját közvetlenül megelőzően több mint tizenkét hónapot dolgozott.

A 92/85 irányelvről

29 A 92/85 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek legalább tizennégy hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.

30 A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében a várandós munkavállalók számára elismert szülési szabadsághoz való jogot különösen jelentős jogvédelmi eszköznek kell tekinteni. A európai uniós jogalkotó tehát úgy vélte, hogy az érintettek létfeltételeinek lényeges módosulása a szülést megelőző és követő legalább tizennégy hetes korlátozott időszak során a keresőtevékenység gyakorlása

felfüggesztésének alapos okát képezi, anélkül hogy a hatóságok vagy a munkáltatók bármilyen módon megkérdőjelezhetnék ezen ok jogszerűségét (Kiiski-ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 49. pont; Betriu Montull-ítélet, C-5/12, EU:C:2013:571, 48. pont; D.-ítélet, C-167/12, EU:C:2014:169, 32. pont).

31 A 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontjának b) alpontjából következik, hogy annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók – az e cikkben elismert – egészség- és biztonságvédelmi jogaikat gyakorolhassák, rendelkezni kell arról, hogy szülési szabadság esetén biztosítsák a munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát.

32 E tekintetben a 92/85 irányelv 11. cikkének 4. pontja pontosítja, hogy a tagállamok a munkabérhez vagy az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés b) pontjában említett ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek, ugyanakkor e feltételek között semmiképpen nem szerepelhet olyan, amely a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző 12 hónapnál hosszabb időtartamú előzetes munkaviszonyt ír elő.

33 A jelen esetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás értelmében az anyasági ellátáshoz való jog megszerzéséhez az érintett munkavállalónak várományi időt kell teljesítenie, amely többek között azt jelenti, hogy az anyasági ellátásra való jogosultság megszerzésének időpontját megelőző hat hónap során összesen legalább 120 munkanapot kell ledolgoznia.

34 Ez a szabályozás ugyanakkor nem rendelkezik az ezen anyasági ellátáshoz való jogosultság megszerzéséhez előírt várományi idő alóli mentességről személyes okokból, munkaviszonyban álló munkavállalóként végzendő tevékenység folytatása céljából rendelkezési állományba helyezett, szülési szabadságon lévő közszolgálati alkalmazott – az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló – esetében, míg a lemondott vagy felmentett közszolgálati alkalmazottak esetében igen.

35 Az alapügyben tehát a Ch. Rosselle közszolgálati alkalmazottból munkaviszonyban álló munkavállalóvá válásának időpontja és a szülés várható időpontja között ő ezen, munkaviszonyban álló munkavállalói minőségében nem teljesítette a belga szabályozás által előírt hat hónapos várományi időt. Következésképpen Ch. Rosselle-t, noha évekig megszakítás nélkül dolgozott tanárként szülési szabadságát megelőzően, megfosztották minden anyasági ellátástól.

36 Azt kell tehát megvizsgálni, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontjának második bekezdésével ellentétes-e, hogy egy tagállam új, hat hónapos várományi időt írhasson elő, amikor egy olyan közszolgálati alkalmazottat, mint amilyen Ch. Rosselle, rendelkezési állományba helyeznek munkaviszonyban való foglalkoztatás céljából, noha évekig megszakítás nélkül dolgozott tanítóként a szülés várható időpontját megelőzően.

37 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a 92/85 irányelv - 1. cikkének (1) és (2) bekezdése szerint - a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a tizedik egyedi irányelv, és a 89/391/EGK irányelv rendelkezései, annak 2. cikke (2) bekezdését kivéve, teljes mértékben alkalmazandók a 92/85 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében említett terület egészére. Márpedig a 89/391 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében ezen irányelv minden köz- és magán tevékenységi ágazatra alkalmazandó. Ugyanezen irányelv 3. cikkének a) pontjának meghatározása szerint „munkavállaló” a munkáltató által alkalmazott személy, beleértve a gyakornokokat és szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulókat, de nem beleértve a háztartási alkalmazottakat.

38 A 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontja második bekezdésének szövegével kapcsolatban meg kell állapítani, hogy az, e rendelkezés több változatában is, többes számban munkaviszonyokra utal. Így van ez a spanyol („períodos de trabajo previo”), angol („periods of previous employment”), francia („périodes de travail préalable”), olasz („periodi di lavoro preliminare”) vagy portugál („períodos de trabalho”) nyelvi változatban.

39 Más nyelvi változatok, így a dán, német vagy holland nyelvi változat, nem zárják ki több munkaviszony létét.

40 Egyébként sem a 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontjának második bekezdése, sem az irányelv bármely más rendelkezése nem ír elő feltételt e munkaviszonyok jellegére vonatkozóan.

41 Ilyen körülmények között a 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontjának második bekezdésében említett „előzetes munkaviszonyok" nem korlátozhatók kizárólag a szülés várható időpontjában folyamatban lévő alkalmazásra. E munkaviszonyokat úgy kell tekinteni, hogy azok magukban foglalják az érintett munkavállaló által ezen időpontot megelőzően betöltött különböző állásokat, ideértve a különböző munkáltatóknál és más jogállásban betöltött állásokat. Az e rendelkezés által előírt egyetlen követelmény az, hogy az említett irányelv alkalmazásában, az érintett személy egy vagy több állást betöltött a nemzeti jog által az anyasági ellátáshoz való jog megszerzéséhez előírt időszak folyamán.

42 A 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontja második bekezdésének szövegéből az következik tehát, hogy valamely tagállam nem írhat elő új, hat hónapos várományi időt az anyasági ellátásra való jogosultság megszerzése előtt azon egyetlen tény folytán, hogy az érintett munkavállaló jogállása vagy munkája megváltozott.

43 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi (Merck-ítélet, 292/82, EU:C:1983:335, 12. pont; TNT Express Nederland ítélet, C-533/08, EU:C:2010:243, 44. pont; Utopia-ítélet, C-40/14, EU:C:2014:2389, 27. pont).

44 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EGK-Szerződés 118a. cikke – amelynek az EUMSZ 153. cikk felel meg – alapján elfogadott 92/85 irányelv célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönözze (Paquay-ítélet, C-460/06, EU:C:2007:601, 27. pont; Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 58. pont; D-ítélet., C-167/12, EU:C:2014:169, 29. pont).

45 Ebben az összefüggésben, és amint az a 92/85 irányelv tizenhetedik preambulumbekezdéséből következik, az uniós jogalkotó, azon kockázat elkerülése céljából, hogy a szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezések hatástalanok legyenek a munkaszerződéssel kapcsolatos jogok védelme nélkül, azt írta elő a 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontjának b) alpontjában, hogy rendelkezni kell arról, hogy biztosítsák az ezen irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát az irányelv 8. cikkében említett szülési szabadság esetén (lásd ebben az értelemben: Boyle és társai ítélet, C-411/96, EU:C:1998:506, 30. pont).

46 Márpedig különböző várományi idő előírása a jogállás vagy a munka minden egyes megváltozásakor megkérdőjelezné a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. pontjában előírt minimális védelmet, ha az érintett munkavállaló nem teljesítette új állásában a hat hónapos várományi időt, még ha a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző 12 hónapnál hosszabb időtartamú munkaviszonyt teljesítette is.

47 Végül a belga kormány arra hivatkozik, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem írja elő, hogy az érintett munkavállaló a szülést megelőző hat hónapban ugyanazt az állást töltse be, hanem azt követeli meg, hogy legalább hat hónap folyamán betöltsön egy vagy több olyan állást, amelyek alapján a munkaviszonyban álló munkavállalók társadalombiztosítási rendszerének keretében jogosultságot szerez. Közszolgálat keretében betöltött állásról lévén szó, az nem eredményezi járulékoknak a munkaviszonyban álló munkavállalók társadalombiztosítása felé történő folyósítását.

48 E tekintetben elegendő arra emlékeztetni, hogy amennyiben az érintett munkavállaló állása megváltozott, és közszolgálati alkalmazottból munkaviszonyban álló munkavállalóvá vált a 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontjának második bekezdésében említett időszak folyamán, a tagállamok feladata, hogy biztosítsák azon különböző szervezetek koordinációját, amelyek az anyasági ellátás folyósításában közreműködhetnek.

49 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontja második bekezdésének alkalmazásában valamely tagállam nem tagadhatja meg egy munkavállalótól anyasági ellátás nyújtását azzal az indokkal, hogy olyan közszolgálati alkalmazotti minőségében, akit személyes okokból rendelkezési állományba helyeztek, hogy munkaviszonyban álló munkavállalóként folytasson tevékenységet, ezen, munkaviszonyban álló munkavállalóként végzett tevékenység keretében nem teljesítette a nemzeti jog által az említett anyasági ellátáshoz való jogosultság megszerzéséhez előírt várományi időt, jóllehet a szülés várható időpontját közvetlenül megelőzően több mint tizenkét hónapot dolgozott.

A 2006/54 irányelvről

50 A kérdésre a 92/85 irányelv tekintetében adott válasz fényében ugyanezen kérdésre a 2006/54 irányelv tekintetében nem szükséges választ adni.

51 A fentiek fényében az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontjának második bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy valamely tagállam megtagadja egy munkavállalótól anyasági ellátás nyújtását azzal az indokkal, hogy olyan közszolgálati alkalmazotti minőségében, akit személyes okokból rendelkezési állományba helyeztek a célból, hogy munkaviszonyban álló munkavállalóként folytasson tevékenységet, ezen, munkaviszonyban álló munkavállalóként végzett tevékenység keretében nem teljesítette a nemzeti jog által az említett anyasági ellátáshoz való jogosultság megszerzéséhez előírt várományi időt, jóllehet a szülés várható időpontját közvetlenül megelőzően több mint tizenkét hónapot dolgozott.

A költségekről

52 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) 11. cikke 4. pontjának második bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy valamely tagállam megtagadja egy munkavállalótól anyasági ellátás nyújtását azzal az indokkal, hogy olyan közszolgálati alkalmazotti minőségében, akit személyes okokból rendelkezési állományba helyeztek a célból, hogy munkaviszonyban álló munkavállalóként folytasson tevékenységet, ezen, munkaviszonyban álló munkavállalóként végzett tevékenység keretében nem teljesítette a nemzeti jog által az említett anyasági ellátáshoz való jogosultság megszerzéséhez előírt várományi időt, jóllehet a szülés várható időpontját közvetlenül megelőzően több mint tizenkét hónapot dolgozott.

Aláírások