TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. gegužės 21 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 92/85/EEB — Priemonės, skirtos skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata — 11 straipsnio 2 ir 4 punktai — Statutinė valstybės tarnautoja, išėjusi nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja — Atsisakymas išmokėti jai motinystės išmoką motyvuojant tuo, kad ji kaip darbuotoja neturi stažo, reikalaujamo, kad atsirastų teisė į tam tikras socialines išmokas“

Byloje C-65/14

dėl *tribunal du travail de Nivelles* (Belgija) 2013 m. gruodžio 20 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2014 m. vasario 10 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Charlotte Rosselle**

prieš

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

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

dalyvaujant

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

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas L. Bay Larsen, teisėjai K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (pranešėjas) ir A. Prechal,

generalinė advokatė E. Sharpston,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— C. Rosselle, atstovaujamos advokatės L. Markey,

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

* Proceso kalba: prancūzų.

— Belgijos vyriausybės, atstovaujamos M. Jacobs ir C. Pochet,

— Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin,

susipažinęs su 2014 m. gruodžio 18 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

**Sprendimą**

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, p. 23) išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant C. Rosselle ginčą su *Institut national d'assurance maladie-invalidité* (Nacionalinė ligos ir invalidumo draudimo įstaiga, toliau – INAMI) ir *Union nationale des mutualités libres* (Nacionalinė nepriklausomų savitarpio draudimo bendrovių sąjunga, toliau – UNM) dėl pastarųjų atsisakymo skirti jai motinystės išmoką, nes ji neturėjo pagal nacionalinę teisę numatyto darbo stažo.

## Teisinis pagrindas

*Sąjungos teisė*

Direktyva 89/391/EEB

3 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349) 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta:

„Ši direktyva taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.).“

4 Šios direktyvos 3 straipsnio a punkte nustatyta:

„Šioje direktyvoje vartojamos sąvokos reiškia:

a) darbuotojas – darbdavio įdarbintas asmuo, taip pat ir stažuotojai bei mokiniai, bet ši sąvoka neapima samdomų namų darbininkų“.

5 Minėtos direktyvos 16 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu pagal EEB sutarties 118a straipsnį, priima atskiras direktyvas, *inter alia*, priede nurodytose srityse.“

Direktyva 92/85

6 Remiantis Direktyvos 92/85 devinta ir septyniolikta konstatuojamosiomis dalimis:

„kadangi, garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris;

<…>

kadangi, be to, nuostatos dėl motinystės atostogų taip pat netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės ir [jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, atlyginimas ir (arba)] teisė į atitinkamą pašalpą“.

7 Šios direktyvos 1 straipsnio 1–2 dalyse nustatyta:

„1. Šios direktyvos, kuri yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos [89/391] 16 straipsnio 1 dalyje, tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.

2. Visos Direktyvos [89/391] nuostatos, išskyrus jos 2 straipsnio 2 dalį, taikomos visai šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtai sričiai, nepažeidžiant jokių griežtesnių ir (arba) specialių šios direktyvos nuostatų.“

8 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje apibrėžiamos šios sąvokos:

„Šioje direktyvoje:

a) „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

b) „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką;

c) „maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“

9 Tos pačios direktyvos 8 straipsnyje „Motinystės atostogos“ numatyta:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

2. Į šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtas motinystės atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.“

10 Direktyvos 92/85 11 straipsnyje „Darbo teisės“ nustatyta:

„Kad būtų garantuotas 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių, kaip numatyta šiame straipsnyje, laikymasis, nustatoma, kad:

<…>

2) 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

   a) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutartimi, išskyrus toliau esančiame b punkte nurodytas teises;

   b) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą;

3) 2 dalies b punkte nurodoma pašalpa yra laikoma atitinkama, jei ji užtikrina pajamas, [bent jau] lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių;

4) valstybės narės gali padaryti teisę į šio straipsnio 1 dalyje ir 2 dalies b punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuota darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus reikalavimus, kurie suteikia jai teisę gauti tokias išmokas.

   Tos sąlygos jokiu būdu negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą.“

*Belgijos teisė*

11 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1994 m. liepos 14 d. Konsoliduotojo įstatymo dėl privalomojo sveikatos draudimo ir išmokų (*Moniteur belge*, 1994 m. rugpjūčio 27 d., p. 21524, toliau – 1994 m. liepos 14 d. įstatymas) 86 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta:

„Teisę į šio konsoliduotojo įstatymo IV antraštinės dalies III skyriuje numatytas darbingumo netekimo išmokas šiame įstatyme numatytomis sąlygomis kaip teisės turėtojai turi:

1° a) pagal 1969 m. birželio 27 d. Įstatymą, kuriuo peržiūrėtas 1944 m. gruodžio 28 d. Dekretas įstatymas dėl darbuotojų socialinio draudimo, privalomuoju šių išmokų draudimu apdrausti darbuotojai, įskaitant ir darbuotojus, kurie gauna išmokas (mokėtinas neteisėtai nutraukus darbo sutartį, vienašališkai nutraukus darbuotojų atstovų darbo sutartį, vienašališkai nutraukus profesinių sąjungų atstovų darbo sutartį arba nutraukus darbo sutartį šalių sutarimu) tokių išmokų draudimo laikotarpiu;

   b) pirmesniame punkte nurodyti darbuotojai 32 straipsnio pirmos pastraipos 4 punkte nurodyto poilsio laikotarpiu;

   c) 32 straipsnio pirmos pastraipos 3 ir 5 punkte nurodytose situacijose esantys darbuotojai;

   <…>

2° darbuotojai, kurie praranda 1 punkte nurodytą statusą per darbingumo netekimo (arba motinystės apsaugos) laikotarpį, kaip jis apibrėžtas šiame konsoliduotame įstatyme;

3° pasibaigus 32 straipsnio pirmos pastraipos 6 punkte numatytam nuolatinio draudimo laikotarpiui, 1°punkte nurodytą statusą turėję darbuotojai, jeigu jie neteko darbingumo (arba jeigu jų motinystės atostogos prasidėjo vėliausiai kitą darbo dieną pasibaigus nuolatinio draudimo laikotarpiui).“

12 1994 m. liepos 14 d. įstatymo 112 straipsnyje numatyta:

„Teisė į motinystės išmoką, kaip ji apibrėžta šio konsoliduotojo įstatymo V antraštinės dalies III skyriuje, šiame įstatyme numatytomis sąlygomis atsiranda 86 straipsnio 1 dalyje numatytiems asmenims.“

13 Minėto įstatymo 116 straipsnyje nustatyta:

„Kad atsirastų teisė į V skyriuje numatytas išmokas, 112 straipsnyje numatyti asmenys turi atitikti 128–132 straipsniuose numatytas sąlygas.

Karalius, susipažinęs su Išmokų tarnybos vadybos komiteto išvada, gali atleisti jo nustatytų kategorijų asmenis nuo 128 straipsnyje numatytų stažo sąlygų arba jas priderinti.“

14 To paties įstatymo 128 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Kad atsirastų teisė į IV antraštinėje dalyje numatytas išmokas, 86 straipsnio 1 dalyje nurodyti teisės turėtojai stažą turi įgyti tokiomis sąlygomis:

1° per šešių mėnesių iki teisės įgijimo dienos laikotarpį būti išdirbę Karaliaus nustatytą dienų skaičių. Karalius nustato, kurios nedarbo dienos prilygintinos darbo dienoms. Jis nustato „darbo dienos“ apibrėžimą;

2° Karaliaus numatytomis sąlygomis pateikti įrodymą, kad atitinkamos su išmokomis susijusios įmokos iš tikrųjų buvo sumokėtos už šį laikotarpį; šios įmokos turi atitikti Karaliaus nustatytą minimalią sumą arba pagal jo įtvirtintas sąlygas turi būti papildytos asmeninėmis įmokomis.

2. Karalius numato sąlygas, kada stažo reikalavimas netaikomas arba taikomas trumpesnio stažo reikalavimas.

<…>“

15 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1996 m. liepos 3 d. Karaliaus dekreto, kuriuo įgyvendinamas 1994 m. liepos 14 d. Konsoliduotasis įstatymas dėl privalomojo sveikatos draudimo ir išmokų (*Moniteur belge*, 1996 m. liepos 31 d., p. 20285, toliau – 1996 m. liepos 3 d. karaliaus dekretas), 203 straipsnyje įtvirtinta:

„Taikant [1994 m. liepos 14 d.] įstatymo 128 straipsnio 1 dalį, teisę turintys asmenys privalo turėti bent šimto dvidešimties darbo dienų stažą per šešių mėnesių laikotarpį <…>“

16 Šio karaliaus dekreto 205 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatyta:

„Nuo reikalavimo turėti stažą, kad įgytų teisę į darbingumo netekimo išmokas, atleidžiami:

<…>

6° asmenys, kurie per trisdešimties dienų laikotarpį nuo įsakymo statutinio valstybės tarnautojo prašymu atleisti jį iš pareigų įsigaliojimo dienos įgyja teisės turėtojo, kaip jis suprantamas pagal [1994 m. liepos 14 d.] įstatymo 86 straipsnio 1 dalies 1 punkto a arba c papunkčius, statusą, jeigu valstybės tarnautojo pareigas vykdė bent nepertraukiamą šešių mėnesių laikotarpį. Jeigu asmuo valstybės tarnautojo pareigas vykdė trumpesnį nei šešių mėnesių laikotarpį, šis laikotarpis prilyginamas laikotarpiui, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant [1994 m. liepos 14 d.] įstatymo 128 straipsnyje numatytą stažą.“

17 1996 m. liepos 3 d. Karaliaus dekreto 203 ir 205 straipsniai išdėstyti šio dekreto III antraštinės dalies III skyriaus 1 ir 2 dalyse.

18 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1991 m. liepos 20 d. Įstatymo, kuriuo nustatomos socialinės ir įvairios kitos nuostatos (*Moniteur belge*, 1991 m. rugpjūčio 1 d., p. 16951), 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šis skyrius taikytinas asmenims:

— kurių darbo santykiai valstybės tarnyboje arba bet kurioje kitoje viešosios teisės reglamentuojamoje įstaigoje nutrūksta todėl, kad juos vienašališkai nutraukė pati institucija, arba todėl, kad paskyrimo aktas panaikintas, atšauktas arba nepratęstas jo galiojimas,

— ir dėl šių darbo santykių jiems netaikytinos 1969 m. birželio 27 d. Įstatymo, kuriuo peržiūrėtas 1944 m. gruodžio 28 d. Dekretas įstatymas dėl darbuotojų socialinio draudimo, nuostatos, kiek jos susijusios su darbo vietų kūrimo ir nedarbo schemomis, taip pat privalomojo ligos ir invalidumo draudimo išmokų sektoriumi.“

19 Šio įstatymo 10 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Darbdavys Nacionalinei socialinio draudimo institucijai arba Nacionalinei provincijų ir vietos administracijos tarnautojų socialinio draudimo institucijai už pagal šį skirsnį apdraustuosius perveda:

1° darbdavio ir darbuotojo mokėtinas įmokas už laikotarpį, atitinkantį darbo dienų skaičių, kurį paprastai turi įrodyti atleistas iš darbo asmuo, pagal amžiaus kategoriją, kuriai jis priklauso, kad būtų pripažinta jo teisė gauti nedarbo išmoką pagal nedarbą reglamentuojančius teisės aktus;

2° darbdavio ir darbuotojo mokėtinas įmokas, apskaičiuotas už šešių mėnesių laikotarpį, kad suinteresuotasis asmuo būtų pripažintas gavėju pagal privalomojo ligos ir invalidumo draudimo, išmokų mokėjimo ir motinystės išmokų draudimo sistemą.“

**Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas**

20 C. Rosselle pradėjo dirbti mokytoja Terna (Belgija) 2003 m. rugsėjo mėn., o 2008 m. rugsėjo mėn. Flandrijos bendruomenė paskyrė ją statutine valstybės tarnautoja.

21 2009 m. rugsėjo 1 d. C. Rosselle kaip valstybės tarnautoja buvo išleista nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dėstyti prancūzakalbių bendruomenėje dalyvaudama kalbos imersijos projektuose; ji buvo įdarbinta kaip samdoma darbuotoja.

22 C. Rosselle dirbo iki 2010 m. sausio 11 d., kai prasidėjo jos motinystės atostogos. Ji pagimdė 2010 m. vasario 2 d.

23 C. Rosselle kreipėsi į UNM, organizaciją, kurioje ji draudėsi, kad ši sumokėtų motinystės išmokas, skaičiuojant nuo 2010 m. sausio 11 d.

24 2010 m. vasario 23 d. UNM atmetė prašymą, motyvuodama tuo, kad nuo 2009 m. rugsėjo 1 d. pasikeitė C. Rosselle statusas, nes ji, iki tol buvusi valstybės tarnautoja, pradėjo dirbti kaip samdoma darbuotoja. Pagal Belgijos teisės aktus teisei į motinystės pašalpą įgyti reikalaujama šešių mėnesių darbo stažo, o ji, kaip darbuotoja, šio reikalavimo neatitiko.

25 C. Rosselle, remdamasi, be kita ko, Direktyva 92/85, apskundė tą sprendimą *tribunal du travail de Nivelles* (Nivelio darbo bylų teismas).

26 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Belgijos teisės aktuose numatyta, jog tam, kad atsirastų teisė į tam tikras socialines išmokas, tarnybos stažo reikalavimas gali būti netaikomas iš pareigų atleistiems arba atsistatydinusiems valstybės tarnautojams. Tačiau tokioje situacijoje, kai valstybės tarnautojas išeina nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, toks stažo reikalavimo netaikymas nenumatytas, be kita ko, kiek tai susiję su per motinystės atostogas mokama išmoka.

27 Šiomis aplinkybėmis *tribunal du travail de Nivelles* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar 1996 m. liepos 3 d. karaliaus dekreto III antraštinės dalies III skyriaus 1 ir 2 dalimis pažeidžiamos direktyvos 92/85 ir 2006/54, nes pagal jas nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių išėjusi statutinė valstybės tarnautoja, esanti motinystės atostogose, neatleidžiama nuo tarnybos stažo reikalavimo, nors iš pareigų atleistiems ar atsistatydinusiems statutiniams valstybės tarnautojams toks reikalavimas netaikomas?“

## Dėl prejudicinio klausimo

28 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės Teisingumo Teismo klausia, ar direktyvos 92/85 ir 2006/54 aiškintinos kaip draudžiančios valstybei narei atsisakyti darbuotojai mokėti motinystės išmoką motyvuojant tuo, kad ji, kaip statutinė valstybės tarnautoja, išėjusi nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja, neturėjo pagal nacionalinę teisę reikalaujamo darbo pagal darbo sutartį stažo, kad gautų šią išmoką, nors iki numatytos gimdymo dienos ji buvo išdirbusi daugiau nei dvylika mėnesių.

### *Dėl Direktyvos 92/85*

29 Pagal Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalį valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

30 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką nėščioms darbuotojoms suteikta teisė į motinystės atostogas turi būti vertinama kaip ypatingos svarbos socialinės teisės apsaugos priemonė. Taigi, Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas manė, kad suinteresuotųjų asmenų gyvenimo sąlygų bent 14 savaičių laikotarpiu iki ir po gimdymo esminius pasikeitimus galima laikyti teisėta laikino profesinės veiklos sustabdymo priežastimi be galimybės valstybės valdžios institucijoms ar darbdaviams kaip nors užginčyti šios priežasties teisėtumą (Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 49 punktas; Sprendimo *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 48 punktas ir Sprendimo *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, 32 punktas).

31 Iš Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunkčio matyti, jog tam, kad būtų garantuotas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisių laikymasis, nustatoma, kad motinystės atostogų atveju darbuotojoms turi būti garantuotas atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą.

32 Šiuo atžvilgiu Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkte pažymėta, kad valstybės narės gali padaryti teisę į šio straipsnio 2 dalies b punkte nurodytą atlyginimą arba pašalpą priklausomą nuo sąlygos, kad suinteresuotoji darbuotoja atitiktų nacionalinės teisės aktais nustatytus teisės gauti tokias išmokas reikalavimus. Tačiau pagal šiuos reikalavimus jokiu būdu negali būti reikalaujama ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą.

33 Šioje byloje iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus darbuotoja turi turėti bent 120 darbo dienų stažą per šešių mėnesių iki teisės į išmokas įgijimo dienos laikotarpį.

34 Tačiau šiame teisės akte nenumatyta, kad tokiu atveju, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja, išėjusi statutinė valstybės tarnautoja, skirtingai nuo iš pareigų atleistų ar atsistatydinusių statutinių valstybės tarnautojų, atleidžiama nuo tarnybos stažo reikalavimo, kad įgytų teisę į motinystės išmoką.

35 Taigi pagrindinėje byloje nuo dienos, kai buvusi valstybės tarnautoja C. Rosselle pradėjo dirbti pagal darbo sutartį, iki numatytos gimdymo dienos ji neturėjo pagal Belgijos teisės aktus reikalaujamo šešių mėnesių darbo pagal darbo sutartį stažo. Vadinasi, nors C. Rosselle nenutrūkstamą kelerių metų laikotarpį iki motinystės atostogų dirbo mokytoja, buvo atsisakyta mokėti jai motinystės išmoką.

36 Tad reikia patikrinti, ar pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antrą pastraipą draudžiama, kad valstybė narė galėtų reikalauti turėti naują šešių mėnesių darbo stažą tuo atveju, kai valstybės tarnautoja, kaip antai C. Rosselle, išeina nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja, nors iki numatytos gimdymo dienos ši tarnautoja buvo išdirbusi daugiau nei dvylika mėnesių.

37 Pirmiausia primintina, kad pagal Direktyvos 92/85 1 straipsnio 1 ir 2 dalis ši direktyva yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391 16 straipsnio 1 dalyje, tad visos pastarosios direktyvos nuostatos, išskyrus jos 2 straipsnio 2 dalį, taikomos visai Direktyvos 92/85 1 straipsnio 1 dalyje apibrėžtai sričiai. Pagal Direktyvos 89/391 2 straipsnio 1 dalį ši direktyva taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam. Jos 3 straipsnio a punkte „darbuotojas“ apibrėžtas kaip darbdavio įdarbintas asmuo, taip pat ir stažuotojai ir mokiniai, išskyrus samdomus namų darbininkus.

38 Dėl Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antros pastraipos formuluotės konstatuotina, kad joje žodžių junginys „įdarbinimo laikotarpi[s] prieš numatytą gimdymo datą“ keliose šios nuostatos kalbinėse versijose suformuluotas daugiskaitos forma, pavyzdžiui, versijose ispanų kalba (*períodos de trabajo previo*), anglų kalba (*periods of previous employment*), prancūzų kalba (*périodes de travail préalable*), italų kalba (*periodi di lavoro preliminare*) arba portugalų kalba (*períodos de trabalho*).

39 Galimybė, kad gali būti keli įdarbinimo laikotarpiai prieš numatytą gimdymo datą, neatmestina ir pagal kitas kalbines versijas, pavyzdžiui, versijas danų, vokiečių arba nyderlandų kalbomis.

40 Be to, nei Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antroje pastraipoje, nei jokioje kitoje šios direktyvos nuostatoje nenumatyta sąlyga dėl šių įdarbinimo laikotarpių pobūdžio.

41 Šiomis aplinkybėmis Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antroje pastraipoje numatytas „įdarbinimo laikotarpi[s] prieš numatytą gimdymo datą“ negali reikšti tik vieno iki numatytos gimdymo dienos dirbamo darbo. Šie darbo laikotarpiai turi būti suprantami kaip apimantys atitinkamos darbuotojos skirtingus iki šios dienos vienas po kito dirbtus darbus, įskaitant darbus skirtingiems darbdaviams ir skirtingu statusu. Vienintelis šioje nuostatoje numatytas reikalavimas: atitinkamas asmuo per nacionalinės teisės aktais nustatytą laikotarpį turi būti išdirbęs vieną ar kelis darbus, kad pagal minėtą direktyvą būtų suteikta teisė gauti motinystės išmokas.

42 Taigi iš Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antros pastraipos formuluotės matyti, kad valstybė narė negali reikalauti turėti naują šešių mėnesių stažą iki teisės į motinystės išmoką atsiradimo vien todėl, kad pasikeitė atitinkamos darbuotojos statusas arba ji pakeitė darbą.

43 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos formuluotę, bet ir į kontekstą bei teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (Sprendimo *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, 12 punktas; Sprendimo *TNT Express Nederland*, C-533/08, EU:C:2010:243, 44 punktas ir Sprendimo *Utopia*, C-40/14, EU:C:2014:2389, 27 punktas).

44 Šiuo atžvilgiu primintina, kad Direktyvos 92/85, kuri buvo priimta remiantis EB 118a straipsniu, kurį atitinka SESV 153 straipsnis, tikslas – skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga (Sprendimo *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 27 punktas; Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 58 punktas ir Sprendimo *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, 29 punktas).

45 Šiomis aplinkybėmis, kaip išplaukia iš Direktyvos 92/85 septynioliktos konstatuojamosios dalies, siekdamas išvengti pavojaus, kad nuostatos dėl motinystės atostogų neteks prasmės, jei nebus išlaikytos su darbo sutartimi susijusios teisės, Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto b papunktyje numatė, kad 8 straipsnyje nurodytu motinystės atostogų atveju turi būti garantuotas darbuotojų, kurioms taikoma ši direktyva, „atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą“ (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Boyle ir kt.*, C-411/96, EU:C:1998:506, 30 punktą).

46 Reikalauti įgyti naujo stažo kiekvienu atveju pasikeitus statusui arba pakeitus darbą reikštų panaikinti Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkte numatytą minimalią apsaugą, jeigu atitinkama darbuotoja neturi šešių mėnesių darbo naujame darbe stažo, nors iki numatytos gimdymo dienos ji buvo išdirbusi daugiau nei dvylika mėnesių.

47 Galiausiai Belgijos vyriausybė teigia, jog tam, kad atitinkamai darbuotojai atsirastų teisės pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų socialinio draudimo srityje, pagrindinėje byloje nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais ji ne įpareigojama dirbti tą patį darbą šešis mėnesius iki numatytos gimdymo dienos, o iš jos reikalaujama bent šešis mėnesius būtų išdirbusiai viename arba keliuose darbuose. Darbo viešojoje tarnyboje atveju nemokamos pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų socialinio draudimo įmokos.

48 Šiuo atžvilgiu primintina, kad tuo atveju, kai per Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antroje pastraipoje numatytą laikotarpį pasikeičia atitinkamos buvusios statutinės valstybės tarnautojos statusas ir ji pradeda dirbti pagal darbo sutartį, valstybės narės privalo užtikrinti skirtingų institucijų, kurios galėtų dalyvauti išmokant motinystės išmoką, koordinavimą.

49 Šiomis aplinkybėmis konstatuotina, kad pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antrą pastraipą draudžiama, kad valstybė narė atsisakytų darbuotojai išmokėti motinystės išmoką motyvuodama tuo, kad ji, kaip statutinė valstybės tarnautoja, išėjusi nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja, neturėjo pagal nacionalinę teisę reikalaujamo darbo pagal darbo sutartį stažo, kad ši išmoka būtų jai išmokėta, nors iki numatytos gimdymo dienos buvo išdirbusi daugiau nei dvylika mėnesių.

*Dėl Direktyvos 2006/54*

50 Atsižvelgiant į išnagrinėjus Direktyvą 92/85 pateiktą atsakymą į klausimą, nebūtina šio klausimo nagrinėti Direktyvos 2006/54 atžvilgiu.

51 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 92/85 11 straipsnio 4 punkto antra pastraipa aiškintina kaip draudžianti valstybei narei atsisakyti darbuotojai mokėti motinystės išmoką motyvuojant tuo, kad ji, kaip statutinė valstybės tarnautoja, išėjusi nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja, neturėjo pagal nacionalinę teisę reikalaujamo darbo pagal darbo sutartį stažo, kad gautų šią išmoką, nors iki numatytos gimdymo dienos buvo išdirbusi daugiau nei dvylika mėnesių.

**Dėl bylinėjimosi išlaidų**

52 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

**1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) 11 straipsnio 4 punkto antra pastraipa aiškintina kaip draudžianti valstybei narei atsisakyti darbuotojai mokėti motinystės išmoką motyvuojant tuo, kad ji, kaip statutinė valstybės tarnautoja, išėjusi nemokamų atostogų dėl asmeninių priežasčių, kad galėtų dirbti samdoma darbuotoja, neturėjo pagal nacionalinę teisę reikalaujamo darbo pagal darbo sutartį stažo, kad gautų šią išmoką, nors iki numatytos gimdymo dienos buvo išdirbusi daugiau nei dvylika mėnesių.**

Parašai.