TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2015. gada 21. maijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 92/85/EEK — Pasākumi, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti — 11. panta 2. un 4. punkts — Valsts ierēdnei personisku iemeslu dēļ piešķirts neaktīva ierēdņa statuss, lai viņa varētu strādāt kā algots darbinieks — Atteikums viņai piešķirt grūtniecības un dzemdību pabalstu, pamatojoties uz to, ka viņa kā algots darbinieks nav izpildījusi nosacījumu par minimālo iemaksu periodu, kas dod tiesības uz noteiktiem sociālajiem pabalstiem

Lieta C-65/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal du travail de Nivelles* (Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 20. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 10. februārī, tiesvedībā

Charlotte Rosselle

pret

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

Union nationale des mutualités libres (UNM) ,

piedaloties

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

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], tiesneši K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], M. Safjans [*M. Safjan*] (referents) un A. Prehala [*A. Prechal*],

ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Ch. Rosselle* vārdā – *L. Markey*, advokāte,

* Tiesvedības valoda – franču.

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

— Beļģijas valdības vārdā – *M. Jacobs* un *C. Pochet*, pārstāves,

— Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin*, pārstāvis,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2014. gada 18. decembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta izpratnē) (OV L 348, 1. lpp.), un Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.).

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *Ch. Rosselle* un *Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)* [Valsts sociālā nodrošinājuma dienestu], kā arī *Union nationale des mutualités libres (UNM)* [Valsts brīvo ieguldījumu sabiedrību apvienību] sakarā ar atteikumu viņai piešķirt grūtniecības un dzemdību pabalstu, pamatojoties uz to, ka viņa nav izpildījusi valsts tiesībās paredzēto nosacījumu par minimālo iemaksu periodu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 89/391/EEK

3 Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 1. lpp.), 2. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Šī direktīva attiecas uz visām valsts un privātas darbības nozarēm (rūpniecību, lauksaimniecību, tirdzniecību, pārvaldi, pakalpojumiem, izglītību, kultūru, izklaidi u.c.)."

4 Šīs direktīvas 3. panta a) punktā ir noteikts:

"Šajā direktīvā:

a) darba ņēmējs – katra persona, ko nodarbina kāds darba devējs, arī praktikanti un mācekļi, bet ne mājkalpotāji."

5 Minētās direktīvas 16. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Padome, lemjot pēc Komisijas priekšlikuma, kam pamatā ir Līguma 118.a pants, pieņem atsevišķas direktīvas, *inter alia*, pielikumā minētajās jomās."

Direktīva 92/85

6 Atbilstoši Direktīvas 92/85 preambulas devītajam un septiņpadsmitajam apsvērumam:

"tā kā drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;

[..]

tā kā turklāt noteikumam par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir nozīme tikai tad, ja saglabā arī no darba līguma izrietošās tiesības un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu [..]".

7 Šīs pašas direktīvas 1. panta 1. un 2 punktā ir noteikts:

"1. Šīs direktīvas, kas ir desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas [89/391] 16. panta 1. punkta izpratnē, mērķis ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.

2. Direktīvas [89/391] noteikumus, izņemot tās 2. panta 2. punktu, pilnībā piemēro visai 1. punktā minētai jomai, neskarot jebkādus stingrākus un/vai īpašus šajā direktīvā ietvertos noteikumus."

8 Minētās direktīvas 2. pantā ir paredzētas šādas definīcijas:

"Šajā direktīvā:

a) "strādājoša grūtniece" ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi;

b) "sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā" ir sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi;

c) "strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti", ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi."

9 Šīs pašas direktīvas 8. pantā "Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums" ir paredzēts:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.

2. Šā panta 1. punktā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jāiekļauj obligāts vismaz divu nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi."

10 Direktīvas 92/85 11. pantā "Tiesības, kas izriet no darba līguma" ir noteikts:

"Lai garantētu, ka darbinieces, kas definētas 2. pantā, var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts saskaņā ar šo pantu, jānosaka, ka:

[..]

2) gadījumā, kas minēts 8. pantā, jānodrošina:

   a) tiesības, kas saistītas ar 2. pantā definēto darbinieču darba līgumu un kas nav minētas šā punkta b) apakšpunktā;

   b) darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu 2. pantā definētajām darbiniecēm;

3) pabalstu, kas minēts 2. punkta b) apakšpunktā, uzskata par atbilstīgu, ja tas garantē vismaz tādus ienākumus, kas ir līdzvērtīgi ienākumiem, kurus attiecīgā darbiniece saņemtu, ja darba pārtraukums būtu saistīts ar viņas veselības stāvokli, ievērojot valsts tiesību aktos noteikto pabalsta maksimālo apmēru;

4) dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz 1. punktā un 2. punkta b) apakšpunktā minēto darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

   Tomēr šādos nosacījumos nedrīkst paredzēt, ka sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma."

Beļģijas tiesības

11 1994. gada 14. jūlija Likuma par obligāto medicīnisko aprūpi un slimības pabalstu apdrošināšanu (1994. gada 27. augusta *Moniteur belge*, 21524. lpp.), tā redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietai (turpmāk tekstā – "1994. gada 14. jūlija likums"), 86. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Tiesības uz pabalstiem darba nespējas gadījumā, kādi ir definēti šī likuma IV sadaļas III nodaļā saskaņā ar šajā likumā paredzētajiem nosacījumiem, ir šādām personām:

1) a) darbiniekiem, uz kuriem attiecas obligātā veselības apdrošināšana saskaņā ar 1969. gada 27. jūnija likumu, ar kuru groza 1944. gada 28. decembra Likumu par sociālo nodrošinājumu darbiniekiem, tostarp darba ņēmējiem, kuri saņem pabalstu (sakarā ar darba līguma prettiesisku izbeigšanu, darba līguma vienpusēju izbeigšanu personāla pārstāvjiem, darba līguma vienpusēju izbeigšanu arodbiedrību pārstāvjiem vai darba līguma izbeigšanu pēc savstarpējas vienošanās), laikposmā, uz kuru attiecas šī apdrošināšana;

   b) iepriekš minētajiem darbiniekiem 32. panta pirmās daļas 4) punktā minētajā atpūtas laikā;

   c) darbiniekiem, kuri ir 32. panta pirmās daļas 3) un 5) punktā minētajās situācijās;

[..]

2) darbiniekiem, kuri darba nespējas laikā (vai grūtniecības aizsardzības laikā), kāds ir definēts šajā likumā, zaudē 1) apakšpunktā minētās tiesības;

3) beidzoties 32. panta pirmās daļas 6) punktā paredzētajam ilgstošas apdrošināšanas periodam – darbiniekiem, kuriem ir 1) apakšpunktā minētās tiesības, ar nosacījumu, ka viņiem ir iestājusies darba nespēja (vai viņi ir grūtniecības aizsardzības periodā vēlākais vienu darba dienu pēc ilgstošās apdrošināšanas perioda beigām).”

12 1994. gada 14. jūlija likuma 112. pantā ir noteikts:

“Tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu, kāds ir definēts šī koordinētā likuma V sadaļas III nodaļā un saskaņā ar šajā likumā paredzētajiem nosacījumiem, ir 86. panta 1. punktā minētajām personām.”

13 Minētā likuma 116. pantā ir norādīts:

“Lai iegūtu tiesības uz V sadaļā paredzētajiem pabalstiem, 112. pantā minētajām personām ir jāizpilda 128.–132. pantā paredzētie nosacījumi.

Karalis pēc apspriešanās ar Pabalstu departamenta vadības komiteju par viņa noteiktajām personu kategorijām var šī personas vai nu atbrīvot no 128. pantā paredzētajiem nosacījumiem attiecībā uz minimālo iemaksu periodu, vai arī pielāgot šos nosacījumus.”

14 Šī paša likuma 128. pantā ir noteikts:

“1. Lai iegūtu tiesības uz IV sadaļā paredzētajiem pabalstiem, 86. panta 1. punktā minētajām personām ir jāiztur pārbaudes laiks ar šādiem nosacījumiem:

1) sešu mēnešu laikā pirms attiecīgo tiesību iegūšanas tām ir jābūt nostrādājušām karaļa noteiktu skaitu darba dienu. Profesionālās bezdarbības dienas, kas ir pielīdzināmas faktiskām darba dienām, definē karalis. Viņš definē arī “darba dienu”;

2) saskaņā ar karaļa izvirzītajiem nosacījumiem ir jānodrošina pierādījumi par to, ka attiecībā uz šo pašu laika posmu ir tikušas veiktas iemaksas pabalstu nozarei; šīm iemaksām ir jābūt veiktām vismaz karaļa noteiktajā minimālajā apmērā, vai tām saskaņā ar viņa izvirzītajiem nosacījumiem ir jābūt papildinātām ar personīgām iemaksām.

2. Karalis izvirza nosacījumus, kādos pārbaudes laiks tiek atcelts vai saīsināts.

[..]”

15 Karaļa 1996. gada 3. jūlija dekrēta, ar ko tiek īstenots 1994. gada 14. jūlija koordinētais likums par obligāto veselības aprūpes apdrošināšanu un pabalstiem (1996. gada 31. jūlija *Moniteur belge*, 20285. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – Karaļa “1996. gada 3. jūlija dekrēts”), 203. pantā ir paredzēts:

“Lai varētu piemērot [1994. gada 14. jūlija] likuma 128. panta 1. punktu, personām sešu mēnešu periodā ir jānostrādā vismaz simt divdesmit darba dienas [..].”

16 Šī Karaļa dekrēta 205. panta 1. punkta 6) apakšpunktā ir paredzēts:

“No nosacījuma par minimālo iemaksu periodu, lai iegūtu tiesības uz darba nespējas pabalstu, ir atbrīvotas:

[..]

6) persona, kura trīsdesmit dienu laikā pēc dienas, kad stājas spēkā tās brīvprātīgā atkāpšanās no ierēdņa amata, iegūst saņēmēja statusu koordinētā likuma 86. panta 1. punkta 1) apakšpunkta a) vai c) daļas izpratnē, ja viņa ir tikusi nodarbināta nepārtraukti sešus mēnešus kā valsts ierēdnis. Ja viņa ir tikusi nodarbināta šādā statusā mazāk kā sešus mēnešus, šis laika posms tiek uzskatīts par laiku, kas tiek ņemts vērā, aprēķinot [1994. gada 14. jūlija] likuma 128. pantā paredzēto pārbaudes laiku."

17 Karaļa 1996. gada 3. jūlija dekrēta 203. un 205. pants ir ietverti šī likuma III sadaļas III nodaļas pirmajā un otrajā daļā.

18 1991. gada 20. jūlija Likuma par sociālajām un citām normām (1991. gada 1. augusta *Moniteur belge*, 16951. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 7. panta 1. punktā ir noteikts:

"Šī nodaļa attiecas uz ikvienu personu:

— kuras darba attiecības civildienestā un jebkādā citā valsts iestādē ir beigušās, jo tās ir vienpusēji izbeigusi iestāde vai ir anulēts, atsaukts, atcelts vai nav atjaunots akts par iecelšanu amatā,

— un uz kuru šo darba attiecību dēļ neattiecas 1969. gada 27. jūnija likuma, ar kuru groza 1944. gada 28. decembra Likumu par sociālo nodrošinājumu darbiniekiem, normas, ciktāl tās attiecas uz nodarbinātību un bezdarbu, un obligāto veselības apdrošināšanas shēmu."

19 Šī likuma 10. panta 1. punktā ir noteikts:

"Darba devējs pārskaita Valsts sociālā nodrošinājuma birojam vai Valsts reģionālo vai vietējo iestāžu sociālā nodrošinājuma birojam par labu šajā nodaļā paredzētajiem saņēmējiem:

1) iemaksas, kādas darba devējam un darba ņēmējam ir jāveic laikposmā, kas atbilst darba dienu skaitam, kāds no darba atlaistajam darbiniekam ir jāpierāda, parasti ņemot vērā vecuma kategoriju, kādai tas pieder, lai viņš varētu saņemt bezdarbnieka pabalstu saskaņā ar tiesisko regulējumu bezdarba jomā;

2) iemaksas, kādas ir jāveic darba devējam un darba ņēmējam, kas tiek aprēķinātas par sešu mēnešu periodu, lai ieinteresētā persona iegūtu tiesības izmantot obligāto veselības apdrošināšanas shēmu, pabalstu shēmu un apdrošināšanu grūtniecības un dzemdību gadījumā."

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

20 2003. gada septembrī *Ch. Rosselle* sāka strādāt par skolotāju *Ternat* [Ternatā] (Beļģija), un 2008. gada septembrī viņa tika apstiprināta flāmu kopienas ierēdņa amatā.

21 2009. gada 1. septembrī *Ch. Rosselle* personisku iemeslu dēļ tika piešķirts neaktīva ierēdņa statuss, lai pasniegtu valodas iedziļināšanās nodarbības franču kopienā, kur viņa strādāja kā algota darbiniece.

22 *Ch. Rosselle* veica šo darbu līdz 2010. gada 11. janvārim, proti, datumam, kad sākās viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. 2010. gada 2. februārī viņai piedzima bērns.

23 *Ch. Rosselle* lūdza *UNM* – organizācijai, pie kuras viņa piederēja, – sākot no 2010. gada 11. janvāra izmaksāt viņai grūtniecības un dzemdību pabalstu.

24 Ar 2010. gada 23. februāra lēmumu *UNM* noraidīja šo lūgumu, pamatojoties uz to, ka 2009. gada 1. septembrī *Ch. Rosselle* ir mainījusi statusu, no ierēdnes kļūstot par algotu darbinieci. Saskaņā ar Beļģijas tiesisko regulējumu personai, kas vēlas saņemt grūtniecības un dzemdību pabalstu, ir jāizpilda nosacījums par minimālo sešu mēnešu iemaksu periodu, ko viņa kā algota darbiniece neesot izpildījusi.

25 *Ch. Rosselle* cēla prasību par šo lēmumu *Tribunal du travail de Nivelles* [Niveles Darba lietu tiesā], cita starpā atsaucoties uz Direktīvu 92/85.

26 Iesniedzējtiesa uzsver, ka attiecībā uz ierēdni, kurš aiziet no amata pēc paša vēlēšanās vai tiek atlaists, Beļģijas tiesiskajā regulējumā ir paredzēts, ka viņš ir atbrīvots no nosacījuma par minimālo iemaksu periodu noteiktu sociālo pabalstu saņemšanas nolūkā. Turpretim šāda atbrīvojuma nav ierēdņa, kuram neaktīva ierēdņa statuss ir piešķirts personisku iemeslu dēļ, gadījumā, it īpaši attiecībā uz maternitātes un dzemdību atvaļinājumu.

27 Šādos apstākļos *Tribunal du travail de Nivelles* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai ar Karaļa 1996. gada 3. jūlija dekrēta III sadaļas III nodaļas pirmo un otro daļu, neparedzot atbrīvot no minimālā iemaksu perioda ierēdni, kura personisku iemeslu dēļ ir pārgājusi neaktīva ierēdņa statusā un kura ir dzemdību atvaļinājumā, bet paredzot šādu atbrīvošanu ierēdnei, kura ir aizgājusi no darba pēc pašas vēlēšanas vai atlaista no amata, tiek pārkāptas Direktīva 92/85 un Direktīva 2006/54?"

Par prejudiciālo jautājumu

28 Ar prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 92/85 un 2006/54 ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj, ka dalībvalsts atsakās piešķirt darbiniecei grūtniecības un dzemdību pabalstu tāpēc, ka viņa neaktīva ierēdņa statusā, kas piešķirts personisku iemeslu dēļ, lai viņa varētu strādāt kā algota darbiniece, veicot šo algoto darbu, nav izpildījusi valsts tiesībās paredzēto nosacījumu par minimālo iemaksu periodu, lai iegūtu tiesības uz minēto grūtniecības un dzemdību pabalstu, pat ja viņa ir bijusi nodarbināta vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

Par Direktīvu 92/85

29 Saskaņā ar Direktīvas 92/85 8. panta 1. punktu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.

30 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru strādājošām grūtniecēm piešķirtās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu sociālo tiesību aizsardzības līdzekli. Savienības likumdevējs tādējādi ir uzskatījis, ka būtiskās izmaiņas ieinteresēto personu stāvoklī ierobežotajā 14 nedēļu laikposmā pirms un pēc dzemdībām ir pamatots iemesls, lai apturētu viņu profesionālās darbības, valsts iestādēm vai darba devējiem nekādā veidā neapšaubot šī iemesla pamatotību (spriedumi *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 49. punkts; *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 48. punkts, un *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, 32. punkts).

31 No Direktīvas 92/85 11. panta 2. punkta b) apakšpunkta izriet, ka, lai garantētu, ka darbinieces var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts šajā pantā, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā darbiniecēm ir jānodrošina darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu.

32 Šajā ziņā Direktīvas 92/85 11. panta 4. punktā ir paredzēts, ka dalībvalstis var noteikt, ka tiesības uz 2) apakšpunkta b) daļā minēto darba samaksu vai pabalstu ir tad, ja attiecīgā darbiniece ir izpildījusi šādu izmaksu nosacījumus, kas paredzēti saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Nekādā ziņā nedrīkst paredzēt nosacījumus, ka sievietei būtu jābūt nodarbinātai vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

33 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka saskaņā ar pamatlietā apskatāmo valsts tiesisko regulējumu, lai iegūtu tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu, attiecīgajai darbiniecei ir jāizpilda nosacījums par minimālo iemaksu periodu, kas cita starpā nozīmē, ka darba ņēmējai obligāti ir jābūt nostrādājušai vismaz 120 darba dienas sešu mēnešu laikā pirms datuma, kad viņai rodas tiesības uz pabalstiem.

34 Tomēr šis tiesiskais regulējums neparedz atbrīvot no nosacījuma par minimālo iemaksu periodu, lai iegūtu šo maternitātes un dzemdību pabalstu tādā gadījumā, kāds ir pamatlietā, proti, ierēdni, kura personisku iemeslu dēļ ir pārgājusi neaktīva ierēdņa statusā, lai strādātu algotu darbu, atšķirībā no gadījuma, kad ierēdne ir aizgājusi no darba pēc pašas vēlēšanas vai ir atlaista no amata.

35 Tādējādi pamatlietā starp datumu, kad *Ch. Rosselle* no ierēdnes kļuva par algotu darbinieci, un paredzamo dzemdību datumu viņa algota darbinieka statusā nebija nostrādājusi sešu mēnešu ilgu minimālo iemaksu periodu, kāds ir prasīts Beļģijas tiesiskajā regulējumā. No minētā izriet, ka, pat ja *Ch. Rosselle* būtu bijusi nepārtraukti nodarbināta par skolotāju vairākus gadus pirms viņas aiziešanas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, viņai tiktu liegtas jebkādas tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu.

36 Līdz ar to ir jāpārbauda, vai Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrā daļa nepieļauj, ka dalībvalsts nosaka jaunu minimālo iemaksu periodu sešu mēnešu garumā, ja tādai ierēdnei kā *Ch. Rosselle* tiek piešķirts neaktīva ierēdņa statuss, lai viņa varētu strādāt algotā darbā, pat ja šis darbinieks ir nostrādājis vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

37 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar tās 1. panta 1. un 2. punktu Direktīva 92/85 ir desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391 16. panta 1. punkta izpratnē un ka šīs pēdējās direktīvas normas, izņemot tās 2. panta 2. punktu, ir piemērojamas attiecībā uz pilnīgi visu Direktīvas 92/85 1. panta 1. punktā paredzēto jomu. Tāpēc saskaņā ar Direktīvas 89/391 2. panta 1. punktu šī pēdējā minētā direktīva ir piemērojama attiecībā uz visām darbības jomām – vai tās būtu privātas, vai publiskas. Šīs pašas direktīvas 3. panta a) punktā "darba ņēmējs" ir definēts kā katra persona, ko nodarbina kāds darba devējs, arī praktikanti un mācekļi, bet ne mājkalpotāji.

38 Runājot par Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrās daļas formulējumu, ir jākonstatē, ka tajā ir atsauce uz "[iepriekšējas nodarbinātības periodiem]" daudzskaitlī vairākās šīs normas valodu redakcijās. Tā tas ir tostarp spāņu valodas redakcijā ("períodos de trabajo previo"), angļu valodas redakcijā ("periods of previous employment"), franču valodas redakcijā ("périodes de travail préalable"), itāļu valodas redakcijā ("periodi di lavoro preliminare") vai portugāļu valodas redakcijā ("períodos de trabalho").

39 Citu valodu redakcijas, tostarp dāņu, vācu vai holandiešu, neizslēdz iespēju, ka runa ir par vairākiem iepriekšējas nodarbinātības periodiem.

40 Turklāt ne Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrajā daļā, ne arī kādā citā šīs direktīvas normā nav ietverts nosacījums attiecībā uz šo nodarbinātības periodu raksturu.

41 Šādos apstākļos Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrajā daļā paredzētie "iepriekšējas nodarbinātības periodi" nedrīkst tikt ierobežoti vienīgi ar nodarbinātību pirms paredzamā dzemdību datuma. Šie nodarbinātības periodi ir jāsaprot kā tādi, kas ietver dažādu secīgu attiecīgā darbinieka nodarbinātību pirms šī datuma, tostarp dažādus darba devējus un atšķirīgus statusus. Vienīgā šajā normā paredzētā

prasība ir tā, ka attiecīgajai personai ir bijis jāveic viens vai vairāki darbi valsts tiesībās prasītajā iemaksu perioda laikā, lai viņa varētu iegūt tiesības uz grūtniecības un dzemdību pabalstu, piemērojot šo direktīvu.

42 Tādējādi no Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrās daļas formulējuma izriet, ka dalībvalsts nevar noteikt jaunu minimālo sešu mēnešu iemaksu periodu pirms tiesību uz grūtniecības un dzemdību pabalstu iegūšanas tikai tāpēc vien, ka attiecīgā darbiniece ir mainījusi statusu vai darbavietu.

43 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās teksts, bet arī tās konteksts un ar tiesisko regulējumu, kurā šī norma ir ietverta, izvirzītie mērķi (spriedumi *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, 12. punkts; *TNT Express Nederland*, C-533/08, EU:C:2010:243, 44. punkts, un *Utopia*, C-40/14, EU:C:2014:2389, 27. punkts).

44 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka mērķis Direktīvai 92/85, kas tika pieņemta uz EEK līguma 118.A panta, kurš atbilst LESD 153. pantam, pamata, ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (spriedumi *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, 27. punkts; *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 58. punkts, un *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, 29. punkts).

45 Šajā kontekstā un kā tas izriet no Direktīvas 92/85 preambulas 17. apsvēruma, lai izvairītos no tā, ka noteikumi par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu zaudē savu lietderīgo iedarbību, ja netiek saglabātas arī no darba līguma izrietošās tiesības, Savienības likumdevējs Direktīvas 92/85 11. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir paredzējis, ka darba samaksas saglabāšana un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu darbiniecēm, attiecībā uz kurām ir piemērojama šī direktīva, ir jānodrošina minētās direktīvas 8. pantā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā (šajā ziņā skat. spriedumu *Boyle* u.c., C-411/96, EU:C:1998:506, 30. punkts).

46 Ar prasību par jauna minimālo iemaksu perioda noteikšanu katra statusa vai darbavietas maiņas gadījumā tiktu apdraudēta Direktīvas 92/85 11. ganta 2. punktā paredzētā minimālā aizsardzība situācijā, kad attiecīgā darbiniece nav izpildījusi nosacījumu par minimālo sešu mēnešu darba stāžu savā jaunajā nodarbinātības vietā, pat ja viņa ir bijusi nodarbināta vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

47 Visbeidzot, Beļģijas valdība apgalvo, ka pamatlietā apskatāmais valsts tiesiskais regulējums neprasa konkrētajai darbiniecei strādāt tajā pašā darbavietā sešus mēnešus līdz dzemdību datumam, bet prasa, lai viņa vismaz sešus mēnešus būtu nostrādājusi vienā vai vairākās darbavietās, kas viņai dod tiesības, kādas ir paredzētas algotu darbinieku sociālās nodrošināšanas shēmas ietvaros. Nodarbinātība civildienestā neietver prasību par iemaksu veikšanu sociālā nodrošinājuma shēmā attiecībā uz algotajiem darbiniekiem.

48 Šajā ziņā pietiek atgādināt, ka gadījumā, ja attiecīgā darbiniece ir mainījusi darbavietu, kļūstot par algotu darbinieci pēc tam, kad tā ir nostrādājusi par ierēdni Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrajā daļā paredzēto laika periodu, katrai dalībvalstij ir pienākums nodrošināt dažādu struktūru, kas var būt iesaistītas grūtniecības un dzemdību pabalsta izmaksā, koordinēšanu.

49 Šādos apstākļos ir jākonstatē, ka, piemērojot Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otro daļu, dalībvalsts nevar atteikties piešķirt darbiniecei grūtniecības un dzemdību pabalstu tāpēc, ka viņa neaktīva ierēdņa statusā, kas piešķirts personisku iemeslu dēļ, lai viņa varētu strādāt kā algota darbiniece, veicot šo algoto darbu, nav izpildījusi valsts tiesībās paredzēto nosacījumu par minimālo iemaksu periodu, lai iegūtu tiesības uz minēto grūtniecības un dzemdību pabalstu, pat ja viņa ir bijusi nodarbināta vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

Par Direktīvu 2006/54

50 Ņemot vērā atbildi, kāda ir sniegta uz jautājumu par Direktīvu 92/85, nav jāatbild uz jautājumu par Direktīvu 2006/54.

51 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 11. panta 4. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz dalībvalstij atteikties piešķirt darbiniecei grūtniecības un dzemdību pabalstu tāpēc, ka viņa neaktīva ierēdņa statusā, kas piešķirts personisku iemeslu dēļ, lai viņa varētu strādāt kā algota darbiniece, veicot šo algoto darbu, nav izpildījusi valsts tiesībās paredzēto nosacījumu par minimālo iemaksu periodu, lai iegūtu tiesības uz minēto grūtniecības un dzemdību pabalstu, pat ja viņa ir bijusi nodarbināta vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

Par tiesāšanās izdevumiem

52 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta izpratnē), 11. panta 4. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz dalībvalstij atteikties piešķirt darbiniecei grūtniecības un dzemdību pabalstu tāpēc, ka viņa neaktīva ierēdņa statusā, kas piešķirts personisku iemeslu dēļ, lai viņa varētu strādāt kā algota darbiniece, veicot šo algoto darbu, nav izpildījusi valsts tiesībās paredzēto nosacījumu par minimālo iemaksu periodu, lai iegūtu tiesības uz minēto grūtniecības un dzemdību pabalstu, pat ja viņa ir bijusi nodarbināta vairāk nekā 12 mēnešus tieši pirms paredzamā dzemdību datuma.

[Paraksti]