ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

21 mei 2015 *

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 92/85/EEG — Maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie — Artikel 11, punten 2 en 4 — Ambtenaar in vaste dienst die om persoonlijke redenen onbetaald verlof neemt om als werkneemster in loondienst te gaan werken — Weigering om haar een zwangerschapsuitkering toe te kennen op grond dat zij, als werkneemster in loondienst, niet de vereiste wachttijd heeft vervuld die recht geeft op bepaalde sociale uitkeringen”

In zaak C-65/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het tribunal du travail de Nivelles (België) bij beslissing van 20 december 2013, ingekomen bij het Hof op 10 februari 2014, in de procedure

Charlotte Rosselle

tegen

Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV),

Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (LOZ),

in tegenwoordigheid van:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM),

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur) en A. Prechal, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

* Procestaal: Frans.

gelet op de opmerkingen van:

— Rosselle, vertegenwoordigd door L. Markey, avocate,

— Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (LOZ), vertegenwoordigd door A. Mollu,

— de Belgische regering, vertegenwoordigd door M. Jacobs en C. Pochet als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin als gemachtigde,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 18 december 2014,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de richtlijnen 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1), en 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204, blz. 23).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen C. Rosselle en het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) en de Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (LOZ) over de weigering om haar een zwangerschapsuitkering toe te kennen op grond dat zij de naar nationaal recht vereiste wachttijd niet heeft vervuld.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 89/391/EEG

3 Artikel 2, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183, blz. 1) bepaalt:

„Deze richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (industriële, landbouw-, handels-, administratieve, dienstverlenende, educatieve, culturele, vrijetijdsactiviteiten, enz.).”

4 Artikel 3, onder a), van richtlijn 89/391 luidt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) werknemer: iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel”.

5 Artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391 bepaalt:

„De Raad stelt, op voorstel van de Commissie, op basis van artikel 118 A van het Verdrag, bijzondere richtlijnen vast betreffende onder meer de gebieden bedoeld in de bijlage."

Richtlijn 92/85

6 De negende en de zeventiende overweging van richtlijn 92/85 luiden:

„Overwegende dat de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen afbreuk mag doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk mag doen aan de richtlijnen van de Raad op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

[...]

Overwegende dat voorts de bepalingen met betrekking tot het zwangerschapsverlof eveneens geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst en met het behoud van een bezoldiging en/of met het genot van een bepaalde uitkering".

7 In artikel 1, leden 1 en 2, van richtlijn 92/85 is bepaald:

„1. Deze richtlijn, die de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391 is, heeft ten doel maatregelen ten uitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.

2. Richtlijn 89/391, met uitzondering van artikel 2, lid 2, geldt ten volle voor het gehele in lid 1 bedoelde terrein, onverminderd meer dwingende en/of specifieke bepalingen die in de onderhavige richtlijn zijn opgenomen."

8 Artikel 2 van richtlijn 92/85 bevat de volgende definities:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) zwangere werkneemster of werkneemster tijdens de zwangerschap: elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;

b) werkneemster na de bevalling: elke werkneemster die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;

c) werkneemster tijdens de lactatie: elke werkneemster tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken."

9 Artikel 8 van richtlijn 92/85, met als opschrift „Zwangerschapsverlof", bepaalt:

„1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werkneemsters in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten."

10 In artikel 11 van richtlijn 92/85, met als opschrift „Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst", is bepaald:

„Ten einde de werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

[...]

2) in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:

   a) de andere dan de in onderstaand punt b bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

   b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

3) de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;

4) de lidstaten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, onder b), bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.

   In deze voorwaarden mag in geen geval worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt."

Belgisch recht

11 Artikel 86, § 1, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 27 augustus 1994, blz. 21524), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „wet van 14 juli 1994"), bepaalt:

„Rechthebbenden op de in titel IV, hoofdstuk III, van deze gecoördineerde wet omschreven uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid, onder de voorwaarden die ze bepaalt, zijn, als gerechtigden:

1° a) de werknemers die vallen onder de verplichte uitkeringsverzekering, krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, met inbegrip van de werknemers die een vergoeding genieten (welke verschuldigd is naar aanleiding van de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden, de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord,) tijdens het tijdvak dat gedekt is door die vergoedingen;

b) de hierboven bedoelde werkneemsters gedurende de in artikel 32, eerste lid, 4° bedoelde rustperiode;

c) de werknemers die zich in één van de in artikel 32, eerste lid, 3° en 5°, bedoelde toestanden bevinden;

[...]

2° de werknemers die, tijdens een tijdvak van arbeidsongeschiktheid, (of van moederschapsbescherming), zoals bij deze gecoördineerde wet bepaald, de bij 1°, a), bedoelde hoedanigheid van gerechtigde verliezen;

3° bij het aflopen van het in artikel 32, eerste lid, 6°, bedoelde tijdvak van voortgezette verzekering, de werknemers, die de in 1° bedoelde hoedanigheid hebben gehad op voorwaarde dat zij arbeidsongeschikt zijn geworden (of zich in een tijdvak van moederschapsbescherming bevinden uiterlijk de eerste werkdag na afloop van het tijdvak van voortgezette verzekering).”

12 Artikel 112 van de wet van 14 juli 1994 bepaalt:

„Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in titel V, hoofdstuk III, van deze gecoördineerde wet, onder de hierin gestelde voorwaarden, de gerechtigden bedoeld in artikel 86, § 1.”

13 Artikel 116 van die wet luidt:

„Voor het verkrijgen van het recht op de uitkeringen waarin is voorzien in titel V, moeten de in artikel 112 bedoelde gerechtigden voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 128 tot 132.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, voor de categorieën van gerechtigden die Hij bepaalt, hetzij vrijstelling verlenen van de voorwaarden van wachttijd bepaald in artikel 128, hetzij deze voorwaarden aanpassen.”

14 In artikel 128 van de wet van 14 juli 1994 is bepaald:

„1. Om het recht op de in titel IV bedoelde prestaties te verkrijgen moeten de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigden in de volgende voorwaarden een wachttijd volbrengen:

1° over een periode van 6 maanden die de datum van het verkrijgen van het recht voorafgaat, een door de Koning vastgesteld aantal arbeidsdagen totaliseren. De dagen van inactiviteit welke kunnen gelijkgesteld worden met arbeidsdagen worden door de Koning omschreven. Hij stelt eveneens vast wat dient te worden verstaan onder ‚arbeidsdag';

2° onder de door de Koning bepaalde voorwaarden het bewijs leveren dat met betrekking tot diezelfde periode de bijdragen voor de sector uitkeringen werkelijk betaald werden; deze bijdragen moeten een door de Koning vastgesteld minimumbedrag bereiken of moeten, onder de door Hem bepaalde voorwaarden, met persoonlijke bijdragen worden aangevuld.

2. De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de wachttijd wordt afgeschaft of verminderd.

[...]”

15 Het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 31 juli 1996, blz. 20285), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „koninklijk besluit van 3 juli 1996"), bepaalt in artikel 203:

„Voor de toepassing van artikel 128, § 1, van de [...] wet [van 14 juli 1994] moeten de gerechtigden in een tijdvak van zes maanden minimum honderdtwintig arbeidsdagen aantonen [...]"

16 Artikel 205, § 1, 6°, van dat koninklijk besluit luidt:

„Zijn van de wachttijd vrijgesteld wat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betreft:

[...]

6° de persoon die, binnen het tijdvak van dertig dagen volgend op de datum waarop zijn vrijwillig ontslag als vastbenoemd ambtenaar ingaat, de hoedanigheid van gerechtigde verkrijgt als bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a) of c) van de [...] wet [van 14 juli 1994], voor zover hij voor een ononderbroken periode van minstens zes maanden tewerkgesteld is geweest als vastbenoemd ambtenaar. Indien hij voor een periode van minder dan zes maanden tewerkgesteld is geweest in die hoedanigheid, wordt dat tijdvak gelijkgesteld met een tijdvak dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de in artikel 128 van de [...] wet [van 14 juli 1994] bedoelde wachttijd".

17 De artikelen 203 en 205 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 zijn opgenomen in titel III, hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van dat koninklijk besluit.

18 De wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991, blz. 16951), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie, bepaalt in artikel 7, § 1:

„Dit hoofdstuk is van toepassing op elke persoon:

— wiens arbeidsverhouding in een overheidsdienst of in elke andere publiekrechtelijke instelling een einde neemt omdat zij eenzijdig wordt verbroken door de overheid of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd,

— en die uit hoofde van die arbeidsverhouding niet onderworpen is aan de bepalingen van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, die betrekking hebben op de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en op de sector uitkeringen van de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit."

19 Artikel 10, § 1, van die wet luidt:

„De werkgever stort bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid of aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en lokale besturen ten behoeve van de personen die voor de toepassing van dit hoofdstuk in aanmerking komen:

1° de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen voor de periode die overeenstemt met het aantal werkdagen dat de ontslagen persoon, gelet op de leeftijdsgroep waartoe hij behoort, moet bewijzen om gerechtigd te zijn op de werkloosheidsuitkeringen krachtens de ter zake geldende reglementering;

2° de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen, berekend over een periode van zes maanden, om de belanghebbende recht te geven op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen, en op de moederschapsverzekering."

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

20 In september 2003 is Rosselle in dienst genomen voor een betrekking als leerkracht te Ternat (België) en in september 2008 is zij door de Vlaamse Gemeenschap aangesteld als ambtenaar in vaste dienst.

21 Rosselle heeft om persoonlijke redenen onbetaald verlof genomen om vanaf 1 september 2009 in het kader van immersieprojecten in loondienst les te geven bij de Franse Gemeenschap.

22 Rosselle heeft die betrekking uitgeoefend tot en met 11 januari 2010, datum waarop zij met zwangerschapsverlof is gegaan. Zij is op 2 februari 2010 bevallen.

23 Rosselle heeft de LOZ, het orgaan waarbij zij was aangesloten, verzocht om een zwangerschapsuitkering vanaf 11 januari 2010.

24 Bij besluit van 23 februari 2010 heeft de LOZ dat verzoek afgewezen op grond dat Rosselle op 1 september 2009 van statuut was veranderd doordat zij, na als vastbenoemde ambtenaar te hebben gewerkt, in loondienst was gaan werken. De Belgische wettelijke regeling vereist dat, om een zwangerschapsuitkering te genieten, een wachttijd van zes maanden wordt vervuld. Als werkneemster in loondienst voldeed Rosselle niet aan die voorwaarde.

25 Rosselle is bij het tribunal de travail te Nijvel tegen dat besluit opgekomen en heeft zich met name op richtlijn 92/85 beroepen.

26 De verwijzende rechter wijst erop dat de Belgische wettelijke regeling met betrekking tot een aantal sociale uitkeringen voorziet in een vrijstelling van de wachttijd, wanneer een vastbenoemde ambtenaar ontslag neemt of wordt ontslagen. Voor vastbenoemde ambtenaren die om persoonlijke redenen onbetaald verlof nemen, bestaat echter geen dergelijke vrijstelling, met name wat de zwangerschapsuitkering betreft.

27 Daarop heeft het tribunal de travail de Nivelles de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Schendt het koninklijk besluit van 3 juli 1996, in titel III, hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, richtlijn 92/85 en richtlijn 2006/54, door niet te voorzien in een vrijstelling van wachttijd voor de vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen ter beschikking is gesteld en met zwangerschapsverlof is, terwijl de vastbenoemde ambtenaar die ontslag heeft genomen of is ontslagen daar wel recht op heeft?"

Beantwoording van de prejudiciële vraag

28 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de richtlijnen 92/85 en 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzetten dat een lidstaat een werkneemster een zwangerschapsuitkering weigert op grond dat zij, als vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, in het kader van die betrekking in loondienst niet de naar nationaal recht vereiste wachttijd heeft vervuld om die zwangerschapsuitkering te genieten, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt.

Richtlijn 92/85

29 Volgens artikel 8, lid 1, van richtlijn 92/85 nemen de lidstaten de nodige maatregelen opdat de werkneemsters recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

30 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof dat aan zwangere werkneemsters wordt toegekend, worden opgevat als een middel om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen. De wetgever van de Europese Unie was aldus van oordeel dat de wezenlijke veranderingen in de leefomstandigheden van de belanghebbenden gedurende het tijdvak van veertien weken rond de bevalling een gegronde reden vormden om de uitoefening van hun beroepsactiviteit te onderbreken, zonder dat aan de gegrondheid van deze reden op enigerlei wijze kan worden getornd door de overheid of de werkgevers (arresten Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punt 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punt 48, en D., C-167/12, EU:C:2014:169, punt 32).

31 Uit artikel 11, punt 2, onder b), van richtlijn 92/85 volgt dat, teneinde de werkneemsters te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, is bepaald dat in het geval van zwangerschapsverlof het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werkneemsters moeten worden gewaarborgd.

32 In dat verband bepaalt artikel 11, punt 4, van richtlijn 92/85 dat de lidstaten de mogelijkheid hebben om aan het recht op bezoldiging of op de in punt 2, onder b), van dat artikel bedoelde zwangerschapsuitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op die inkomsten, met dien verstande dat in die voorwaarden in geen geval mag worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt.

33 In de onderhavige zaak volgt uit de verwijzingsbeslissing dat krachtens de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling de betrokken werkneemster pas recht heeft op een zwangerschapsuitkering nadat zij een wachttijd heeft vervuld. Met name is vereist dat zij gedurende de zes maanden voorafgaand aan de datum waarop zij recht verkrijgt op zwangerschapsuitkering, ten minste 120 dagen heeft gewerkt.

34 Die wettelijke regeling voorziet echter niet in een vrijstelling van de wachttijd die moet worden vervuld om die zwangerschapsuitkering te verkrijgen in het geval, zoals dat welk in het hoofdgeding aan de orde is, van een vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, terwijl dit wel het geval is voor de vastbenoemde ambtenaar die ontslag neemt of is ontslagen.

35 In het hoofdgeding had Rosselle tussen de datum waarop zij, na als vastbenoemde ambtenaar te hebben gewerkt, in loondienst is beginnen te werken en de vermoedelijke bevallingsdatum, als werkneemster niet de naar Belgisch recht vereiste wachttijd van zes maanden vervuld. Ondanks het feit dat Rosselle, alvorens met zwangerschapsverlof te gaan, gedurende meerdere jaren ononderbroken als leerkracht heeft gewerkt, heeft zij dan ook geen zwangerschapsuitkering ontvangen.

36 Nagegaan moet dus worden of artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 zich ertegen verzet dat een lidstaat een nieuwe wachttijd van zes maanden oplegt wanneer een vastbenoemde ambtenaar, zoals Rosselle, onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt.

37 Om te beginnen moet in herinnering worden gebracht dat richtlijn 92/85 volgens artikel 1, leden 1 en 2, ervan de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391 is en dat laatstgenoemde richtlijn, met uitzondering van artikel 2, lid 2, ten volle voor het gehele in artikel 1,

lid 1, van richtlijn 92/85 bedoelde terrein geldt. Volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 89/391 is die richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren. Volgens artikel 3, onder a), van die richtlijn is een „werknemer" iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel.

38 Wat de bewoordingen van artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 betreft, moet worden vastgesteld dat, om uit te drukken „dat [...] voorafgaand [...] moet zijn gewerkt", in meerdere taalversies van die bepaling het meervoud wordt gebruikt. Dat is met name het geval van de versie in het Spaans („períodos de trabajo previo"), het Engels („periods of previous employment"), het Frans („périodes de travail préalable"), het Italiaans („periodi di lavoro preliminare") of het Portugees („períodos de trabalho").

39 Andere taalversies, met name de Deense, de Duitse of de Nederlandse, sluiten niet uit dat het om meerdere tijdvakken van voorafgaande arbeid gaat.

40 Bovendien worden noch in artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85, noch in een andere bepaling van die richtlijn voorwaarden gesteld inzake de aard van die tijdvakken van arbeid.

41 In die omstandigheden kan de bepaling in artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 „dat [...] voorafgaand [...] moet zijn gewerkt" niet worden beperkt tot de betrekking die vóór de vermoedelijke bevallingsdatum werd uitgeoefend. De voorwaarde dat voorafgaand moet zijn gewerkt, moet aldus worden opgevat dat zij betrekking kan hebben op de verschillende opeenvolgende betrekkingen die de betrokken werkneemster vóór die datum heeft uitgeoefend, ook wanneer die betrekkingen voor meerdere werkgevers en op basis van verschillende statuten zijn uitgeoefend. De enige voorwaarde die in die bepaling is gesteld, is dat de betrokken persoon een of meerdere betrekkingen heeft uitgeoefend gedurende het naar nationaal recht bepaalde tijdvak om voor een zwangerschapsuitkering in aanmerking te komen, in overeenstemming met genoemde richtlijn.

42 Uit de bewoordingen van artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 volgt dus dat een lidstaat niet mag vereisen dat de betrokken werkneemster, om voor een zwangerschapsuitkering in aanmerking te komen, eerst een nieuwe wachttijd van zes maanden vervult, om de enkele reden dat zij van status of van betrekking is veranderd.

43 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet bij de uitlegging van een Unierechtelijke bepaling niet enkel rekening worden gehouden met de bewoordingen ervan, maar ook met de context en de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaakt (arresten Merck, 292/82, EU:C:1983:335, punt 12; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punt 44, en Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, punt 27).

44 In dat verband dient in herinnering te worden gebracht dat het doel van richtlijn 92/85, die is vastgesteld op basis van artikel 118 A van het EEG-Verdrag, waarmee artikel 153 VWEU overeenkomt, erin bestaat de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, te bevorderen (arresten Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punt 27; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 58, en D., C-167/12, EU:C:2014:169, punt 29).

45 In dat verband, en zoals volgt uit de zeventiende overweging van richtlijn 92/85, heeft de Uniewetgever, om te vermijden dat de bepalingen betreffende zwangerschapsverlof geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, in artikel 11, punt 2, onder b), van richtlijn 92/85, bepaald dat „het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering" van de werkneemsters op wie de richtlijn van toepassing is, moet zijn verzekerd in geval van zwangerschapsverlof als bedoeld in artikel 8 van die richtlijn (zie in die zin arrest Boyle e.a., C-411/96, EU:C:1998:506, punt 30).

46 Indien een werkneemster bij iedere verandering van status of van betrekking een afzonderlijke wachttijd moet vervullen, wordt afbreuk gedaan aan de minimumbescherming waarin artikel 11, punt 2, van richtlijn 92/85 voorziet, wanneer de betrokken werkneemster de wachttijd van zes maanden in haar nieuwe betrekking niet heeft vervuld, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt.

47 Ten slotte voert de Belgische regering aan dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling niet vereist dat de betrokken werkneemster gedurende de zes maanden voorafgaand aan een bevalling dezelfde betrekking vervult, maar enkel dat zij gedurende ten minste zes maanden een of meerdere betrekkingen heeft vervuld op grond waarvan zij recht heeft op sociale zekerheid voor werknemers. In het kader van een betrekking in openbare dienst worden echter geen bijdragen aan de sociale zekerheid voor werknemers betaald.

48 In dat verband volstaat het in herinnering te brengen dat, in geval dat de betrokken werkneemster van betrekking is veranderd en zij, na gedurende het in artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 bedoelde tijdvak vastbenoemd ambtenaar te zijn geweest, in loondienst is gaan werken, iedere lidstaat moet zorgen voor de coördinatie van de verschillende instanties die een rol kunnen spelen bij de uitkering van de zwangerschapsuitkering.

49 In die omstandigheden moet worden vastgesteld dat overeenkomstig artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 een lidstaat niet mag weigeren een werkneemster een zwangerschapsuitkering toe te kennen op grond dat zij, als vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, in het kader van die betrekking in loondienst niet de naar nationaal recht vereiste wachttijd heeft vervuld om die zwangerschapsuitkering te genieten, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt.

Richtlijn 2006/54

50 Gelet op het antwoord op de vraag in het licht van richtlijn 92/85, hoeft de vraag niet te worden beantwoord in het licht van richtlijn 2006/54.

51 Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat weigert een werkneemster een zwangerschapsuitkering toe te kennen op grond dat zij, als vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, in het kader van die betrekking in loondienst niet de naar nationaal recht vereiste wachttijd heeft vervuld om die zwangerschapsuitkering te genieten, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt.

Kosten

52 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 11, punt 4, tweede alinea, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de

bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) moet aldus worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat weigert een werkneemster een zwangerschapsuitkering toe te kennen op grond dat zij, als vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, in het kader van die betrekking in loondienst niet de naar nationaal recht vereiste wachttijd heeft vervuld om die zwangerschapsuitkering te genieten, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt.

ondertekeningen