Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 21 maja 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 92/85/EWG — Środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią — Artykuł 11 pkt 2 i 4 — Urzędniczka przeniesiona do dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu uzyskania zatrudnienia w charakterze pracownika najemnego — Odmowa przyznania jej zasiłku macierzyńskiego z powodu nieukończenia, w charakterze pracownika najemnego, minimalnego okresu składkowego uprawniającego do określonych świadczeń z zabezpieczenia społecznego

W sprawie C-65/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez tribunal du travail de Nivelles (Belgia) postanowieniem z dnia 20 grudnia 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 10 lutego 2014 r., w postępowaniu:

Charlotte Rosselle

przeciwko

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

Union nationale des mutualités libres (UNM),

przy udziale:

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

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (sprawozdawca) i A. Prechal, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Ch. Rosselle przez L. Markey, avocate,

* Język postępowania: francuski.

— w imieniu Union nationale des mutualités libres (UNM) przez A. Mollu,

— w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs oraz C. Pochet, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina, działającego w charakterze pełnomocnika,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 18 grudnia 2014 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 110) oraz dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Ch. Rosselle a Institut national d'assurance maladie-invalidité (krajowym zakładem ubezpieczenia zdrowotnego, INAMI) i Union nationale des mutualités libres (krajowym związkiem zakładów ubezpieczeń wzajemnych, UNM) dotyczącego odmowy przyznania jej zasiłku macierzyńskiego z powodu, że nie ukończyła minimalnego okresu składkowego przewidzianego prawem krajowym.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 89/391

3 Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 349) w art. 2 ust. 1 stanowi:

„Niniejsza dyrektywa będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.)".

4 Artykuł 3 lit. a) tej dyrektywy stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy wymienione poniżej terminy będą miały następujące znaczenie:

a) pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, włącznie z osobami prowadzącymi [odbywającymi] szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe".

5 Artykuł 16 ust. 1 dyrektywy przewiduje:

„Rada, stanowiąc na wniosek Komisji na podstawie art. 118a EWG, przyjmuje szczegółowe dyrektywy, między innymi w dziedzinach wymienionych w załączniku”.

Dyrektywa 92/85

6 Zgodnie z motywami dziewiątym i siedemnastym dyrektywy 92/85:

„Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

[…]

ponadto przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby także bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku”.

7 Artykuł 1 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy [89/391], jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią.

2. Przepisy dyrektywy [89/391], z wyjątkiem jej art. 2 ust. 2, znajdują zastosowanie w pełnym zakresie określonym w ust. 1, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych i/lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie”.

8 Artykuł 2 rzeczonej dyrektywy zawiera następujące definicje:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

a) określenie »*pracownica w ciąży*« oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;

b) określenie »*pracownica, która niedawno rodziła*« oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką;

c) określenie »*pracownica karmiąca piersią*« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką”.

9 Artykuł 8 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop macierzyński”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po [porodzie] zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką”.

10 Artykuł 11 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Prawa pracownicze”, stanowi:

„W celu zagwarantowania pracownicom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

[…]

2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

   a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);

   b) utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;

3) zasiłek, o którym mowa w [pkt] 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy;

4) państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w [pkt] 1 i [pkt] 2 lit. b) od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku.

   Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby [przewidywany] termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej”.

Prawo belgijskie

11 Loi du 14 juillet 1994 relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée (skonsolidowana ustawa z dnia 14 lipca 1994 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu zdrowotnym i o świadczeniach z tytułu niezdolności do pracy, *Moniteur belge* z dnia 27 sierpnia 1994 r., s. 21524) w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwana dalej „ustawą z dnia 14 lipca 1994 r.”) w art. 86 ust. 1 stanowi:

„Świadczenia z tytułu niezdolności do pracy określone w rozdziale III tytułu IV niniejszej ustawy skonsolidowanej przysługują, na warunkach w niej przewidzianych, następującym osobom posiadającym status uprawnionych:

1) a) pracownikom podlegającym obowiązkowemu ubezpieczeniu z tytułu niezdolności do pracy na podstawie loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (ustawy z dnia 27 czerwca 1969 r. zmieniającej dekret z mocą ustawy z dnia 28 grudnia 1944 r. w sprawie społecznego zabezpieczenia pracowników), w tym pracownikom już pobierającym świadczenie (należne w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, jednostronnym rozwiązaniem umowy o pracę z przedstawicielami pracowników, jednostronnym rozwiązaniem umowy o pracę z przedstawicielami związków zawodowych lub rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron), przez okres pobierania tego świadczenia;

   b) pracownicom, o których mowa powyżej, w okresie odpoczynku, o którym mowa w art. 32 akapit pierwszy pkt 4;

   c) pracownikom znajdującym się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 32 akapit pierwszy pkt 3 i 5;

[…]

2) pracownikom, którzy w okresie niezdolności do pracy (lub ochrony macierzyństwa) zdefiniowanym w niniejszej ustawie skonsolidowanej utracili status uprawnionego, o którym mowa w pkt 1;

3) z upływem okresu ubezpieczenia kontynuowanego, o którym mowa w art. 32 akapit pierwszy pkt 6 – pracownikom posiadającym status wskazany w pkt 1, pod warunkiem że stali się niezdolni do pracy (lub pracownicom, które rozpoczęły okres ochrony macierzyństwa najpóźniej pierwszego dnia roboczego po upływie okresu ubezpieczenia kontynuowanego)".

12 Artykuł 112 ustawy z dnia 14 lipca 1994 r. stanowi, co następuje:

„Prawo do zasiłku macierzyńskiego określonego w rozdziale III tytułu V niniejszej ustawy przysługuje, na warunkach w niej przewidzianych, osobom uprawnionym, o których mowa w art. 86 ust. 1".

13 Artykuł 116 tej ustawy stanowi:

„Uprawnieni, o których mowa w art. 112, uzyskują prawo do świadczeń przewidzianych w tytule V po spełnieniu warunków wymienionych w art. 128–132.

Po uzyskaniu opinii Comité de gestion du Service des indemnités (komitetu zarządzającego departamentu świadczeń) król może wskazane przez siebie kategorie uprawnionych zwolnić z obowiązku spełnienia warunków dotyczących minimalnego okresu składkowego, o których mowa w art. 128, lub zmienić te warunki".

14 Artykuł 128 tej ustawy ma następujące brzmienie:

„1. W celu uzyskania prawa do świadczeń przewidzianych w tytule IV uprawnieni, o których mowa w art. 86 § 1 powinni ukończyć minimalny okres składkowy, spełniając następujące warunki:

1) w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień nabycia prawa zgromadzić łącznie liczbę dni pracy, którą ustali król. Dni braku aktywności zawodowej traktowane jak dni rzeczywistej pracy określi król. Określi on, co należy rozumieć przez »dzień pracy«;

2) dostarczyć dowód, spełniający warunki określone przez króla, że w odniesieniu do tego samego okresu składki odnoszące się do zasiłków zostały rzeczywiście uiszczone. Składki te powinny osiągnąć kwotę minimalną ustaloną przez króla lub, w warunkach przez niego określonych, powinny zostać uzupełnione składkami osobistymi.

2. Król określi warunki zwolnienia z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego lub jego skrócenia.

[…]".

15 Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (dekret królewski z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie wykonania ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu zdrowotnym i o świadczeniach z tytułu niezdolności do pracy, skonsolidowanej w dniu 14 lipca 1994 r., *Moniteur belge* z dnia 31 lipca 1996 r., s. 20285), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwany dalej „dekretem królewskim z dnia 3 lipca 1996 r.") w art. 203 stanowi:

„Do celów stosowania art. 128 ust. 1 ustawy [z dnia 14 lipca 1994 r.], uprawnieni powinni w okresie sześciu miesięcy zgromadzić przynajmniej 120 dni pracy […]".

16 Artykuł 205 ust. 1 pkt 6 tego dekretu królewskiego przewiduje:

„Z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego do celów uzyskania prawa do świadczeń z tytułu niezdolności do pracy zwalnia się:

[…]

6) osobę, która w okresie 30 dni następujących po dniu dobrowolnej rezygnacji ze służby w charakterze urzędnika uzyskuje status uprawnionego w rozumieniu art. 86 ust. 1 pkt 1 lit. a) lub c) ustawy [z dnia 14 lipca 1994 r.], jeżeli okres jej zatrudnienia w charakterze urzędnika wynosił nieprzerwanie przynajmniej 6 miesięcy. Jeżeli w tym charakterze była zatrudniona przez okres krótszy niż 6 miesięcy, okres ten podlega zrównaniu z okresem uwzględnianym w celu obliczania czasu trwania stażu minimalnego okresu składkowego, przewidzianym w art. 128 ustawy [z dnia 14 lipca 1994 r.]”.

17 Artykuły 203 i 205 dekretu królewskiego zamieszczone są w sekcjach 1 i 2 rozdziału III tytułu III tego dekretu.

18 Loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses (ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. – przepisy socjalne i przepisy różne, *Moniteur belge* z dnia 1 sierpnia 1991 r., s. 16951), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym w art. 7 ust. 1 stanowi:

„Niniejszy rozdział ma zastosowanie do każdego:

— czyj stosunek zatrudnienia w jednostce organizacyjnej służby publicznej lub jakimkolwiek innym podmiocie prawa publicznego ulega zakończeniu z powodu jego jednostronnego zakończenia przez organ lub z powodu stwierdzenia nieważności, cofnięcia, uchylenia lub braku przedłużenia aktu powołania,

— i kto ze względu na ten stosunek zatrudnienia nie podlega przepisom loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés (ustawy z dnia 27 czerwca 1969 r. o zmianie dekretu z mocą ustawy z dnia 28 grudnia 1944 r. o zabezpieczeniu społecznym pracowników najemnych) dotyczącym systemu zatrudnienia i bezrobocia oraz sektora świadczeń z obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby i inwalidztwa”.

19 Artykuł 10 ust. 1 tej ustawy stanowi:

„Pracodawca odprowadza do krajowego biura zabezpieczenia społecznego lub krajowego biura zabezpieczenia społecznego dla pracowników administracji prowincji i lokalnych, na rzecz beneficjentów niniejszego rozdziału:

1) składki należne od pracodawcy i pracownika za okres odpowiadający liczbie dni pracy, która osoba zwolniona z pracy powinna zwykle udowodnić, z uwzględnieniem swojej kategorii wiekowej, by móc korzystać z zasiłków dla bezrobotnych na podstawie uregulowań w dziedzinie bezrobocia;

2) składki należne od pracodawcy i pracownika, naliczane za okres sześciu miesięcy, w celu umożliwienia zainteresowanemu korzystania z sektora świadczeń systemu obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby i inwalidztwa oraz ubezpieczenia macierzyńskiego”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

20 We wrześniu 2003 r. Ch. Rosselle rozpoczęła pracę jako nauczycielka w Ternat (Belgia), a we wrześniu 2008 r. została mianowana na urzędnika przez Communauté flamande (wspólnotę flamandzką).

21 Charlotte Rosselle uzyskała zwolnienie z pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu nauczania od dnia 1 września 2009 r., w charakterze pracownika najemnego, w ramach projektów integracji językowej we wspólnocie francuskiej.

22 Charlotte Rosselle wykonywała tę pracę do dnia 11 stycznia 2010 r., to jest do dnia rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Poród nastąpił w dniu 2 lutego 2010 r.

23 Charlotte Rosselle złożyła w UNM, to jest w zakładzie ubezpieczeń, w którym była ubezpieczona, wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego od dnia 11 stycznia 2010 r.

24 Decyzją z dnia 23 lutego 2010 r. UNM oddalił wspomniany wniosek z uwagi na fakt, że z dniem 1 września 2009 r. Ch. Rosselle zmieniła status z urzędniczego na pracowniczy. Tymczasem zgodnie z uregulowaniem belgijskim korzystanie z zasiłku macierzyńskiego możliwe jest po ukończeniu sześciomiesięcznego minimalnego okresu składkowego, a warunku tego nie spełniła jako pracownik najemny.

25 Charlotte Rosselle zaskarżyła tę decyzję do tribunal du travail de Nivelles, powołując się w szczególności na dyrektywę 92/85.

26 Sąd odsyłający podkreśla, że w sytuacji, gdy urzędnik rezygnuje ze służby lub zostaje zwolniony, uregulowanie belgijskie przewiduje zwolnienie z konieczności ukończenia minimalnego okresu składkowego do celów pobierania niektórych świadczeń socjalnych. Takie zwolnienie nie jest natomiast przewidziane w sytuacji urzędnika, który pozostaje w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych, w szczególności w odniesieniu do świadczeń związanych z urlopem macierzyńskim.

27 W tych okolicznościach tribunal du travail de Nivelles postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy dekret z dnia 3 lipca 1996 r. narusza w tytule III rozdziale III sekcjach 1 i 2 dyrektywę 92/85 oraz dyrektywę 2006/54 w ten sposób, że nie przewiduje zwolnienia z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego w przypadku urzędniczki, która znajduje się w sytuacji pozostawania w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych i która przebywa na urlopie macierzyńskim, podczas gdy takie zwolnienie z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego jest przewidziane w przypadku urzędniczki, która zrezygnowała ze służby lub która została zwolniona ze służby?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

28 Poprzez przedłożone pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektyw 92/85 i 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie mogło odmówić przyznania pracownicy świadczenia macierzyńskiego z tego powodu, że jako urzędniczka, która uzyskała zgodę na pozostawanie w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu wykonywania pracy najemnej, nie ukończyła ona, w ramach pracy najemnej, minimalnego okresu składkowego wymaganego prawem krajowym w celu korzystania z rzeczonego zasiłku macierzyńskiego, nawet jeżeli w okresie bezpośrednio poprzedzającym przewidywany termin porodu pracowała dłużej niż 12 miesięcy.

W przedmiocie dyrektywy 92/85

29 Zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

30 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału prawo do urlopu macierzyńskiego przyznane ciężarnym pracownicom należy uznać za środek ochronny prawa socjalnego, który ma szczególne znaczenie. Prawodawca Unii Europejskiej uznał zatem, że istotne zmiany warunków życia zainteresowanych w okresie ograniczonym do co najmniej 14 tygodni przed porodem i po nim stanowią powód uzasadniający zawieszenie wykonywania przez nich działalności zawodowej, przy czym zasadność tego powodu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani pracodawców (wyroki: Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, pkt 48; D., C-167/12, EU:C:2014:169, pkt 32).

31 Z art. 11 ust. 2 lit. b) dyrektywy 92/85 wynika, że w celu zagwarantowania pracownicom możliwości korzystania z uznanych w tym artykule praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa postanowiono, że w wypadku urlopu macierzyńskiego należy zapewnić pracownicom dalszą wypłatę wynagrodzenia lub prawo do odpowiednich zasiłków.

32 W tej kwestii w art. 11 pkt 4 dyrektywy 92/85 uściślono, że państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub zasiłku, o których mowa w art. 11 pkt 2 lit. b) od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w przepisach krajowych, konieczne do nabycia prawa do wspomnianego zasiłku, przy czym w żadnym razie owe wymagania nie mogą obejmować warunku, aby przewidywany termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej.

33 W niniejszej sprawie należy zauważyć, iż z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z uregulowaniem krajowym, którego dotyczy postępowanie główne, w celu uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego pracownica powinna ukończyć minimalny okres składkowy, wiążący się w szczególności z koniecznością zgromadzenia przynajmniej 120 dni pracy w okresie sześciu miesięcy poprzedzających datę nabycia prawa do zasiłków.

34 Jednak omawiane uregulowanie nie zwalnia z obowiązku ukończenia minimalnego okresu składkowego do celów otrzymywania rzeczonego zasiłku macierzyńskiego w sytuacji takiej, jaka występuje w postępowaniu głównym, to jest urzędniczki pozostającej w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu wykonywania pracy najemnej, w odróżnieniu od urzędniczki, która zrezygnowała ze służby lub została zwolniona.

35 I tak, w postępowaniu głównym, w okresie między dniem, z którym Ch. Rosselle została, po okresie w którym była urzędniczką, pracownikiem najemnym, a przewidywanym terminem porodu nie ukończyła ona przewidzianego w uregulowaniu belgijskim sześciomiesięcznego minimalnego okresu składkowego w charakterze pracownika najemnego. Wynika stąd, że mimo iż pracowała ona w charakterze nauczycielki nieprzerwanie przez kilka lat przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, została ona pozbawiona jakiegokolwiek świadczenia z tytułu macierzyństwa.

36 Należy zatem ustalić, czy art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85 stoi na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie mogło wymagać ukończenia nowego minimalnego okresu składkowego, jeżeli urzędniczka taka jak Ch. Rosselle pozostaje w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków w celu podjęcia pracy najemnej, nawet jeżeli pracowała ona dłużej niż 12 miesięcy w okresie bezpośrednio poprzedzającym przewidywany termin porodu.

37 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85 jest ona dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391, a przepisy tej ostatniej, z wyjątkiem jej art. 2 ust. 2, znajdują w pełni zastosowanie do całej dziedziny określonej w art. 1 ust. 1 dyrektywy 92/85. Na podstawie art. 2 ust. 1 dyrektywy 89/391 ta ostatnia dyrektywa stosuje się zaś we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. W art. 3 lit. a) tej dyrektywy zdefiniowano „pracownika" jako każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, włącznie z osobami odbywającymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe.

38 Jeżeli chodzi o brzmienie art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85, to należy stwierdzić, że w licznych wersjach językowych tego przepisu zwrot „poprzedza[jący] okres aktywności zawodowej" występuje w liczbie mnogiej. Tak jest w szczególności w wersjach językowych: hiszpańskiej („períodos de trabajo previo"), angielskiej („periods of previous employment"), francuskiej („périodes de travail préalable"), włoskiej („periodi di lavoro preliminare") i portugalskiej („períodos de trabalho").

39 Inne wersje językowe, w szczególności duńska, niemiecka lub niderlandzka, nie wykluczają istnienia kilku poprzedzających okresów aktywności zawodowej.

40 Ponadto ani art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85, ani żaden inny przepis owej dyrektywy nie wprowadza warunku dotyczącego charakteru tych okresów aktywności zawodowej.

41 W tych okolicznościach „poprzedzający okres aktywności zawodowej", o którym mowa w art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85, nie może zostać ograniczony do jednego tylko zatrudnienia w okresie przed przewidywanym terminem porodu. Okres aktywności zawodowej należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje on różne, kolejne sytuacje pozostawania przez pracownicę w stosunku zatrudnienia przed owym terminem, w tym zatrudnienia przez różnych pracodawców i na podstawie odmiennych statusów. Jedynym przewidzianym we wspomnianym przepisie wymogiem uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego na podstawie rzeczonej dyrektywy jest to, by zainteresowana osoba w okresie wymaganym prawem krajowym była jedno- lub kilkakrotnie zatrudniona.

42 Zatem z brzmienia art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85 wynika, że państwo członkowskie nie może wymagać ukończenia nowego minimalnego okresu składkowego poprzedzającego uzyskanie prawa do zasiłku macierzyńskiego z tego jedynie powodu, że zainteresowana pracownica zmieniła status lub pracę.

43 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst oraz cele regulacji, której część ten przepis stanowi (wyroki: Merck, 292/82, EU:C:1983:335, pkt 12; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, pkt 44; Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, pkt 27).

44 W tej kwestii należy przypomnieć, że celem dyrektywy 92/85, przyjętej na podstawie art. 118a traktatu EWG, któremu odpowiada art. 153 TFUE, jest wspieranie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (wyroki: Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 27; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 58; D., C-167/12, EU:C:2014:169, pkt 29).

45 W tym kontekście, i jak wynika z motywu siedemnastego dyrektywy 92/85, w celu uniknięcia ryzyka, że przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby pozbawione skuteczności (effet utile) w razie niezachowania praw wynikających z umowy o pracę, prawodawca Unii w art. 11 pkt 2 lit. b) dyrektywy 92/85 zdecydował o utrzymaniu wynagrodzenia i/lub prawa do odpowiednich zasiłków w stosunku do pracownic, do których ma zastosowanie dyrektywa w wypadku urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 8 rzeczonej dyrektywy (zob. podobnie wyrok Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 30).

46 Tymczasem wymaganie odrębnego minimalnego okresu składkowego przy każdej zmianie statusu lub pracy oznaczałoby zakwestionowanie minimalnej ochrony przewidzianej w art. 11 pkt 2 dyrektywy 92/85, w sytuacji gdy pracownica nie ukończyła sześciomiesięcznego minimalnego okresu składkowego w nowym miejscu zatrudnienia, nawet jeżeli bezpośrednio przed przewidywanym terminem porodu zgromadziła okresy aktywności zawodowej powyżej 12 miesięcy.

47 Wreszcie rząd belgijski podnosi, że uregulowanie krajowe, którego dotyczy postępowanie główne, nie wymaga od pracownicy posiadania jednego miejsca pracy w okresie sześciu miesięcy przed porodem, lecz wymaga, by przez sześć miesięcy posiadała jedno lub kilka zajęć dających jej uprawnienia w ramach zabezpieczenia społecznego pracowników najemnych. Tymczasem, jeżeli chodzi o zatrudnienie w służbie publicznej, to nie wiąże się ono z wpłacaniem składek do systemu zabezpieczenia społecznego pracowników najemnych.

48 W tej kwestii wystarczy przypomnieć, że w wypadku gdy zainteresowana pracownica zmienia zatrudnienie i po przepracowaniu okresu, o którym mowa w art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85, w charakterze urzędnika zostaje pracownikiem najemnym, każde państwo członkowskie powinno zapewnić koordynację między różnymi podmiotami mogącymi uczestniczyć w wypłacaniu świadczenia macierzyńskiego.

49 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że zgodnie z art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85 państwo członkowskie nie może odmówić przyznania pracownicy świadczenia macierzyńskiego z tego powodu, że jako urzędniczka, która uzyskała zgodę na pozostawanie w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu wykonywania pracy najemnej, nie ukończyła ona, w ramach pracy najemnej, minimalnego okresu składkowego wymaganego prawem krajowym w celu korzystania z rzeczonego zasiłku macierzyńskiego, nawet jeżeli w okresie bezpośrednio poprzedzającym przewidywany termin porodu pracowała dłużej niż 12 miesięcy.

W przedmiocie dyrektywy 2006/54

50 Zważywszy na treść odpowiedzi na pytanie udzielonej w świetle dyrektywy 92/85 nie ma potrzeby udzielania na nie odpowiedzi w świetle dyrektywy 2006/54.

51 Wobec powyższego na przedłożone pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy 92/85 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie mogło odmówić przyznania pracownicy świadczenia macierzyńskiego z tego powodu, że jako urzędniczka, która uzyskała zgodę na pozostawanie w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu wykonywania pracy najemnej, nie ukończyła ona, w ramach pracy najemnej, minimalnego okresu składkowego wymaganego prawem krajowym w celu korzystania z rzeczonego zasiłku macierzyńskiego, nawet jeżeli w okresie bezpośrednio poprzedzającym przewidywany termin porodu pracowała dłużej niż 12 miesięcy.

W przedmiocie kosztów

52 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 11 pkt 4 akapit drugi dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie mogło odmówić przyznania pracownicy świadczenia macierzyńskiego z tego powodu, że jako urzędniczka, która uzyskała zgodę na pozostawanie w dyspozycji pracodawcy bez pełnienia obowiązków z przyczyn osobistych w celu wykonywania pracy najemnej, nie ukończyła ona, w ramach pracy najemnej, minimalnego okresu składkowego wymaganego prawem krajowym w celu korzystania z rzeczonego zasiłku macierzyńskiego, nawet jeżeli w okresie bezpośrednio poprzedzającym przewidywany termin porodu pracowała dłużej niż 12 miesięcy.

Podpisy