Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 21 maj 2015*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 92/85/EEG — Åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Artikel 11.2 och 11.4 — Offentliganställd som beviljats tjänstledighet av personliga skäl för att ta upp privat anställning — Beslut att neka henne moderskapsersättning med motiveringen att hon, i sin egenskap av privatanställd, inte fullgjort den försäkringsperiod som ger rätt till vissa sociala förmåner”

I mål C-65/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal du travail de Nivelles (Belgien) genom beslut av den 20 december 2013, som inkom till domstolen den 10 februari 2014, i målet

**Charlotte Rosselle**

mot

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

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

ytterligare deltagare i rättegången:

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

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden L. Bay Larsen samt domarna K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (referent) och A. Prechal,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Charlotte Rosselle, genom L. Markey, avocate,

* Rättegångsspråk: franska.

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

— Belgiens regering, genom M. Jacobs och C. Pochet, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom D. Martin, i egenskap av ombud,

och efter att den 18 december 2014 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

## Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, s. 23).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, Charlotte Rosselle och, å andra sidan, Institut national d'assurance maladie-invalidité (centralinstitutet för sjuk- och invaliditetsförsäkring) (INAMI) och Union nationale des mutualités libres (den nationella sammanslutningen av ömsesidiga försäkringsbolag) (UNM). Målet avser beslutet att neka Charlotte Rosselle moderskapsersättning med motiveringen att hon inte fullgjort den försäkringsperiod som föreskrivs i nationell rätt.

### Tillämpliga bestämmelser

*Unionsrätt*

Direktiv 89/391/EEG

3 Artikel 2.1 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146) har följande lydelse:

”Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etcetera).”

4 Artikel 3 a i nämnda direktiv har följande lydelse:

”I detta direktiv avses med

a) arbetstagare, varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll.”

5 I artikel 16.1 i samma direktiv föreskrivs följande:

”Efter förslag från kommissionen med stöd av artikel 118a i [EEG-] fördraget skall rådet anta särdirektiv, bland annat på de områden som uppräknas i bilagan.”

Direktiv 92/85

6 I nionde och sjuttonde skälen i direktiv 92/85 anges följande:

”Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

...

Även åtgärder beträffande barnledighet skulle vara verkningslösa, om de inte vore förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skälig ersättning.”

7 I artikel 1.1 och 1.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv [89/391], har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.

2. Bestämmelserna i direktiv [89/391] skall, med undantag av artikel 2.2 i detta, tillämpas fullt ut inom hela det område som avses i punkt 1 utan att det påverkar tillämpningen av de strängare eller mer detaljerade bestämmelserna i detta direktiv.”

8 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

*a)* *gravid arbetstagare*: gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,

*b)* *arbetstagare som nyligen har fött barn*: arbetstagare som nyligen har fött barn enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,

*c)* *arbetstagare som ammar*: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

9 I artikel 8 i samma direktiv, med rubriken ”Barnledighet”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

2. Av den barnledighet som föreskrivs i punkt 1 skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

10 I artikel 11 i direktiv 92/85, med rubriken ”Arbetstagarnas rättigheter”, föreskrivs följande:

”För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

…

2. I det fall som avses i artikel 8 skall följande säkerställas:

   a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

   b) Bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

3. Den ersättning som avses i punkt 2 b skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.

4. Medlemsstaterna får ställa som villkor för den rätt till lön eller ersättning som avses i punkterna 1 och 2 b att arbetstagaren i fråga skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning.

   Det får under inga omständigheter ställas som villkor att arbetstagaren skall ha varit anställd viss tid som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.”

*Belgisk rätt*

11 I artikel 86.1 i den konsoliderade lagen av den 14 juli 1994 om obligatorisk försäkring för hälso- och sjukvård samt sjukersättning (loi du 14 juillet 1994 relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée) (*Moniteur belge* av den 27 augusti 1994, s. 21524), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad lagen av den 14 juli 1994), föreskrivs följande:

”Nedan angivna förmånsberättigade personer har rätt till sådan ersättning för arbetsoförmåga som definieras i avsnitt IV, kapitel III, i denna lag under de förutsättningar som föreskrivs där:

1 a) arbetstagare som omfattas av den obligatoriska sjukersättningsförsäkringen enligt lag av den 27 juni 1969 om ändring av förordningen av den 28 december 1944 om social trygghet för arbetstagare inklusive arbetstagare som uppbär ersättning (till följd av att anställningsavtalet upphört på ett rättsstridigt sätt, ensidig uppsägning av en personalrepresentants anställningsavtal, ensidig uppsägning av en facklig representants anställningsavtal eller gemensam uppsägning av ett anställningsavtal), under den period då ersättning utgår,

   b) arbetstagare som avses ovan under den viloperiod som avses i artikel 32.1 punkt 4,

   c) arbetstagare som befinner sig i en av de situationer som avses i artikel 32.1 punkterna 3 och 5,

   …

2 arbetstagare som, under en period då vederbörande är arbetsoförmögen (eller åtnjöt skydd med anledning av moderskap), såsom denna period definieras i förevarande lag, förlorar sin ställning som förmånsberättigad enligt punkt 1;

3 arbetstagare som, vid utgången av den fortsatta försäkringsperiod som avses i artikel 32.1 punkt 6, haft den tjänsteställning som avses i punkt 1 ovan men som blivit oförmögna att arbeta (eller åtnjöt skydd med anledning av moderskap senast första arbetsdagen efter utgången av den fortsatta försäkringsperioden).”

12 I artikel 112 i lagen av den 14 juli 1994 föreskrivs följande:

”Förmånsberättigade personer som avses i artikel 86.1 har rätt till moderskapsersättning enligt avsnitt V, kapitel III, i denna lag på de villkor som föreskrivs där.”

13 Artikel 116 i samma lag har följande lydelse:

”För att komma i åtnjutande av de förmåner som föreskrivs i avsnitt V måste de förmånsberättigade personer som avses i artikel 112 uppfylla de villkor som föreskrivs i artiklarna 128–132.

Konungen får, efter att ha inhämtat yttrande av Comité de gestion du Service des indemnités (Ersättningsavdelningens styrelse), för de förmånsberättigade personer han fastställer, bevilja undantag från kravet på en viss minsta försäkringsperiod i artikel 128, eller anpassa detta krav.”

14 Artikel 128 i samma direktiv har följande lydelse:

”1. För att få rätt till de förmåner som anges i avdelning IV ska de förmånsberättigade personer som avses i artikel 86.1 fullgöra en minsta försäkringsperiod enligt följande villkor:

1 Under en tid av sex månader före den dag då förmånen erhålls ska den berörde ha fullgjort det antal arbetsdagar som bestäms av konungen. De dagar under vilka inget arbete utförs men som likväl ska likställas med faktiska arbetsdagar fastställs av konungen. Konungen fastställer vad som ska förstås med ”arbetsdag”.

2 På villkor som konungen fastställer ska den berörde bevisa att avgifter verkligen har betalats till sjukersättningsförsäkringen för denna sexmånadersperiod. Avgifterna ska nå upp till en miniminivå som fastställs av konungen. På villkor som fastställs av konungen kan de också kompletteras genom personliga inbetalningar.

2. Konungen fastställer villkoren för att göra undantag från eller förkorta den minsta försäkringsperioden.

…”

15 I artikel 203 i den kungliga förordningen av den 3 juli 1996 om genomförande av lagen om obligatorisk försäkring för hälso- och sjukvård samt sjukersättning, vilken konsoliderades den 14 juli 1994 (*Moniteur belge* av den 31 juli 1996, s. 20285), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallad den kungliga förordningen av den 3 juli 1996), föreskrivs följande:

”Förmånsberättigade personer ska, för att artikel 128.1 i lagen [av den 14 juli 1994] ska vara tillämplig, fullgöra minst 120 dagars arbete under en sexmånadersperiod …”

16 I artikel 205.1 punkt 6 i denna kungliga förordning anges följande:

”Följande personer är undantagna från kravet på en minsta försäkringsperiod för rätt till ersättning vid arbetsoförmåga:

...

6 Den som sagt upp sig från en tjänst som offentligt anställd och inom 30 dagar efter den dag då uppsägningen trädde i kraft, blir förmånsberättigad i den mening som avses i artikel 86.1 punkt 1 a eller c i lagen [av den 14 juli 1994], under förutsättning att vederbörande har varit oavbrutet offentliganställd under minst sex månader. Om vederbörande har varit offentliganställd under

kortare tid än sex månader, ska denna period likställas med en sådan period som, enligt artikel 128 i lagen [av den 14 juli 1994], ska beaktas vid beräkningen av den minsta försäkringsperioden.”

17 Artiklarna 203 och 205 i den kungliga förordningen av den 3 juli 1996 återfinns i avdelning III, kapitel III, avsnitten 1 och 2 i förordningen.

18 Artikel 7.1 i lagen av den 20 juli 1991 om sociala bestämmelser och andra bestämmelser (*Moniteur belge* av den 1 augusti 1991, s. 16951), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, har följande lydelse:

”Detta kapitel är tillämpligt på den

— vars anställningsförhållande inom en offentlig verksamhet eller något annat offentligrättsligt organ upphör på grund av att myndigheten ensidigt sagt upp det eller på grund av att tillsättningsbeslutet har ogiltigförklarats, återkallats, upphävts eller inte har förlängts,

— och som med anledning av detta anställningsförhållande inte omfattas av bestämmelserna i lagen av den 27 juni 1969 om ändring av förordningen av den 28 december 1944 om social trygghet för anställda arbetstagare i den del de avser systemet för sysselsättning och arbetslöshet och systemet för ersättning enligt den obligatoriska sjuk- och invaliditetsförsäkringen.”

19 I artikel 10.1 i samma lag föreskrivs följande:

”Arbetsgivaren ska, för de personer som är förmånsberättigade enligt detta kapitel, betala in avgifter till Office national de sécurité sociale (den nationella försäkringskassan) eller till Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (den nationella försäkringskassan för de regionala och kommunala myndigheterna) enligt följande:

1 de avgifter som arbetsgivaren och arbetstagaren är skyldiga att betala för den period som motsvarar det antal arbetsdagar som den uppsagde normalt, med hänsyn till sin ålderskategori, ska styrka för att beviljas arbetslöshetsersättning enligt arbetslöshetslagstiftningen,

2 de avgifter som arbetsgivaren och arbetstagaren är skyldiga att betala, beräknande under en sexmånadersperiod, för att den berörde ska omfattas av systemet för ersättning enligt den obligatoriska sjuk- och invaliditetsförsäkringen samt av moderskapsförsäkringen.”

## Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

20 I september 2003 började Charlotte Rosselle arbeta som lärare i Ternat (Belgien) och i september 2008 blev hon offentliganställd i den flamländska gemenskapen.

21 Charlotte Rosselle beviljades tjänstledighet av personliga skäl från och med den 1 september 2009 för att, inom ramen för en privat anställning, undervisa i språkbadskurser i den franskspråkiga gemenskapen.

22 Charlotte Rosselle utövade sin undervisningsverksamhet till och med den 11 januari 2010, då hon påbörjade sin mammaledighet. Hon födde sedan barn den 2 februari 2010.

23 Charlotte Rosselle ansökte hos UNM, det organ hon var ansluten till, om att moderskapsersättning skulle utbetalas från och med den 11 januari 2010.

24 UNM avslog ansökan genom beslut av den 23 februari 2010 med motiveringen att Charlotte Rosselle hade ändrat tjänsteställning den 1 september 2009 då hon övergick till att vara privatanställd från att ha varit offentliganställd. Enligt belgisk rätt krävs det emellertid att en försäkringsperiod om sex månader fullgjorts för att komma i åtnjutande av moderskapsersättning, ett villkor hon inte uppfyllde i egenskap av privatanställd.

25 Charlotte Rosselle överklagade beslutet till Tribunal du travail de Nivelles, och åberopade bland annat direktiv 92/85.

26 Den hänskjutande domstolen har betonat att det i belgisk rätt föreskrivs ett undantag för offentliganställda som sagt upp sig eller som sagts upp från kravet på minsta försäkringsperiod för att ha rätt till vissa sociala förmåner. Ett sådant undantag gäller däremot inte för en offentliganställd som beviljats tjänstledighet av personliga skäl, bland annat såvitt gäller moderskapsersättning.

27 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal du travail de Nivelles att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Innebär avsnitten 1 och 2 i kapitel III i avdelning III i kunglig förordning av den 3 juli 1996 ett åsidosättande av direktiv 92/85 och direktiv 2006/54, då tjänstlediga offentliganställda som är mammalediga inte undantas från kravet på en minsta försäkringsperiod, trots att detta är fallet beträffande offentliganställda som har sagt upp sig och offentliganställda som har blivit uppsagda?”

## Prövning av tolkningsfrågan

28 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i om direktiv 92/85 och direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de utgör hinder för att en medlemsstat nekar en arbetstagare moderskapsersättning med motiveringen att hon – i egenskap av offentliganställd som beviljats tjänstledighet av personliga skäl för att ta upp en privat anställning – inte, inom ramen för denna anställning, har fullgjort den minsta försäkringsperiod som föreskrivs i nationell rätt för att komma i åtnjutande av nämnda moderskapsersättning, även om hon har arbetat under mer än tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

### *Direktiv 92/85*

29 Enligt artikel 8.1 i direktiv 92/85 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare är berättigade till sammanhängande mammaledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

30 Enligt domstolens fasta praxis ska den rätt till mammaledighet som tillerkänns gravida arbetstagare anses som en socialrättslig skyddsåtgärd av särskild betydelse. Europeiska unionens lagstiftare har sålunda ansett att de grundläggande förändringar av levnadsvillkoren för gravida arbetstagare som inträffar under en begränsad period på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen utgör en godtagbar anledning för dem att avbryta utövandet av sin yrkesverksamhet, utan att detta på något sätt kan ifrågasättas av myndigheterna eller arbetsgivaren (dom Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 49; dom Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 48, och dom D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 32).

31 Det följer av artikel 11. 2 b i direktiv 92/85 att för att garantera att arbetstagare kan åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel, föreskrivs att bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare ska säkerställas vid mammaledighet.

32 I artikel 11.4 i direktiv 92/85 preciseras härvid att medlemsstaterna får ställa som villkor för rätt till lön eller sådan moderskapsersättning som avses i artikel 11.2 b att den berörda arbetstagaren ska uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning, vilka emellertid inte får omfatta ett krav på att arbetstagaren ska ha fullgjort arbetsperioder som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

33 I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att den berörda arbetstagaren enligt nationell rätt måste fullgöra en viss minsta försäkringsperiod för att ha rätt till moderskapsersättning. Detta förutsätter bland annat att arbetstagaren, under de sex månader som föregår tidpunkten då hon förvärvade rätt till moderskapsersättning, har arbetat minst 120 dagar.

34 Bestämmelserna föreskriver emellertid inte något undantag från kravet på en viss minsta försäkringsperiod för att komma i åtnjutande av moderskapsersättning i en situation – såsom den som är aktuell i det nationella målet – där en offentliganställd beviljats tjänstledighet av personliga skäl för att ta upp en privat anställning, vilket däremot är fallet med en offentliganställd som sagt upp sig eller sagts upp.

35 I det nationella målet hade Charlotte Rosselle – mellan den tidpunkt då hon blev privatanställd efter att ha varit offentliganställd och den förväntade förlossningstiden – inte, i sin egenskap av privatanställd, fullgjort den försäkringsperiod om sex månader som krävs enligt belgisk rätt. Detta innebar att Charlotte Rosselle, fastän hon tjänstgjort oavbrutet under flera år som lärare innan hon gick på mammaledighet, helt berövades rätten till moderskapsersättning.

36 Domstolen ska därför pröva huruvida artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85 utgör hinder för att en medlemsstat ställer krav på en ny försäkringsperiod om sex månader då en offentliganställd, såsom Charlotte Rosselle, beviljas tjänstledigt för att ta upp en privat anställning även om vederbörande har arbetat under mer än tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

37 Domstolen erinrar inledningsvis om att direktiv 92/85, enligt artikel 1.1 och 1.2 häri, utgör det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391. Bestämmelserna i sistnämnda direktiv ska, med undantag av artikel 2.2, tillämpas fullt ut inom hela det område som avses i artikel 1.1 i direktiv 92/85. Enligt artikel 2.1 i direktiv 89/391 ska direktivet emellertid tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig. I artikel 3 a i samma direktiv definieras ”arbetstagare” såsom varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll.

38 Vad sedan gäller ordalydelsen i artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85 konstaterar domstolen att det i flera språkversioner av denna bestämmelse hänvisas till ”fullgjorda anställningsperioder” i plural. Så är fallet bland annat i den spanska språkversionen (”períodos de trabajo previo”), den engelska språkversionen (”periods of previous employment”), den franska språkversionen (”périodes de travail préalable”), den italienska språkversionen (”periodi di lavoro preliminare”) och den portugisiska språkversionen (”períodos de trabalho”).

39 Andra språkversioner, bland annat den danska, den tyska och den nederländska, utesluter inte att det är fråga om flera tidigare anställningsperioder.

40 Varken i artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85 eller i någon annan bestämmelse i det direktivet fastställs det något villkor såvitt gäller arten av dessa anställningsperioder.

41 Under dessa omständigheter kan den ”tid som [arbetstagaren ska ha varit anställd]”, vilken avses i artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85, inte begränsas till att endast avse den anställning som pågår omedelbart före den förväntade förlossningstiden. Den nämnda tiden ska förstås så, att den omfattar de olika på varandra följande anställningar som den berörda arbetstagaren innehaft före denna tidpunkt, inklusive för olika arbetsgivare och med olika tjänsteställning. Det enda krav som föreskrivs i

bestämmelsen är att den berörda personen ska ha haft en eller flera anställningar under den period som erfordras enligt nationell rätt för att ge rätt till moderskapsersättning med tillämpning av direktivet.

42 Det följer således av ordalydelsen i artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85 att en medlemsstat inte kan kräva att en ny försäkringsperiod om sex månader först ska fullgöras för att rätt till moderskapsersättning ska föreligga, av enbart det skälet att den berörda arbetstagaren har ändrat tjänsteställning eller bytt arbete.

43 Enligt domstolens fasta praxis ska vid tolkningen av en unionsbestämmelse inte bara lydelsen beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (dom Merck, 292/82, EU:C:1983:335, punkt 12; dom TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punkt 44, och dom Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, punkt 27).

44 Domstolen erinrar i detta sammanhang om att det mål som eftersträvas med direktiv 92/85 – vilken antogs med stöd av artikel 118a i EG-fördraget som nu motsvaras av artikel 153 FEUF – är att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (dom Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 27; dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 58, och dom D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 29).

45 I detta sammanhang, och såsom följer av det sjuttonde skälet i direktiv 92/85, har unionslagstiftaren – för att undvika risken för att bestämmelserna om mammaledighet förlorar sin ändamålsenliga verkan om de inte åtföljs av bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet – i artikel 11.2 b i direktiv 92/85 föreskrivit att ”bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning” ska säkerställas för de arbetstagare på vilka direktivet är tillämpligt i samband med den mammaledighet som avses i artikel 8 (se, för ett liknande resonemang, dom Boyle m.fl., C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 30).

46 Att kräva en ny försäkringsperiod vid varje ändring av tjänsteställning eller vid varje nytt arbete skulle innebära att det minimiskydd som föreskrivs i artikel 11.2 i direktiv 92/85 undergrävdes när den berörda arbetstagaren inte fullgjort den minsta försäkringsperioden om sex månader i sin nya anställning, även om hon har fullgjort arbetsperioder som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

47 Slutligen har den belgiska regeringen gjort gällande att de här aktuella nationella bestämmelserna inte kräver att den berörda arbetstagaren innehar samma anställning under de sex månader som föregår förlossningen, utan kräver att hon under minst sex månader har haft en eller flera anställningar som ger rätt till sociala trygghetsförmåner för privatanställda. En offentlig anställning ger dock inte upphov till någon inbetalning av avgifter till det sociala trygghetssystemet för privatanställda.

48 Det är härvid tillräckligt att påpeka att för det fall den berörda arbetstagaren har bytt anställningsform – och blivit privatanställd efter att ha varit offentliganställd – under den period som avses i artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85, ankommer det på varje medlemsstat att säkerställa samordningen mellan de olika organ som kan komma att beröras av utbetalningen av moderskapsersättningen.

49 Domstolen finner under dessa omständigheter att en medlemsstat inte med tillämpning av artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85 kan neka en arbetstagare moderskapsersättning med motiveringen att – i egenskap av offentliganställd som beviljats tjänstledighet av personliga skäl för att ta upp en privat anställning – inte, inom ramen för denna anställning, har fullgjort den minsta försäkringsperiod som föreskrivs i nationell rätt för att komma i åtnjutande av nämnda moderskapsersättning, även om hon har arbetat under mer än tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

*Direktiv 2006/54*

50 Mot bakgrund av hur frågan besvarats med avseende på direktiv 92/85 saknas det anledning att besvara frågan med avseende på direktiv 2006/54.

51 Mot denna bakgrund ska den ställda frågan besvaras på följande sätt. Artikel 11.4 andra stycket i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat nekar en arbetstagare moderskapsersättning med motiveringen att hon – i egenskap av offentliganställd som beviljats tjänstledighet av personliga skäl för att ta upp en privat anställning – inte, inom ramen för denna anställning, har fullgjort den minsta försäkringsperiod som föreskrivs i nationell rätt för att komma i åtnjutande av nämnda moderskapsersättning, även om hon har arbetat under mer än tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

**Rättegångskostnader**

52 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

**Artikel 11.4 andra stycket i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) ska tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat nekar en arbetstagare moderskapsersättning med motiveringen att hon – i egenskap av offentliganställd som beviljats tjänstledighet av personliga skäl för att ta upp en privat anställning – inte, inom ramen för denna anställning, har fullgjort den minsta försäkringsperiod som föreskrivs i nationell rätt för att komma i åtnjutande av nämnda moderskapsersättning, även om hon har arbetat under mer än tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.**

Underskrifter