



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 19 czerwca 2014 r. *

Odesłanie prejudycjalne — Artykuł 45 TFUE — Dyrektywa 2004/38/WE — Artykuł 7 — Pojęcie „pracownika” — Obywatelka Unii Europejskiej, która zaprzestała pracy ze względu na ograniczenia związane z ciążą i okresem poporodowym

W sprawie C-507/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Supreme Court of the United Kingdom (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 31 października 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 8 listopada 2012 r., w postępowaniu:

Jessy Saint Prix

przeciwko

Secretary of State for Work and Pensions,

przy udziale:

AIRE Centre,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano (sprawozdawca), prezes izby, A. Borg Barthet, E. Levits, M. Berger i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: M.A. Gaudissart, kierownik działu,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 listopada 2013 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu J. Saint Prix przez R. Drabble’a, QC, upoważnionego przez M. Spencera, solicitor,
- w imieniu AIRE Centre przez J. Stratford, QC, oraz M.M. Moriarty’ego, barrister, upoważnionych przez D. Dasa, solicitor,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez V. Kaye oraz A. Robinsona, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez B. Kennely’ego oraz J. Coppela, barristers,

* Język postępowania: angielski.

- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę oraz M. Szpunara, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Tufvessona oraz J. Enegrena i M. Wilderspina, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Autorité de surveillance AELE przez X. Lewisa oraz M. Moustakali i C. Howdle, działające w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 grudnia 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 45 TFUE i art. 7 dyrektywy 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniającej rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylającej dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. L 158, s. 77; sprostowania Dz.U. L 229, s. 35 i Dz.U. 2005, L 197, s. 34 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 5, s. 46).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy J. Saint Prix a Secretary of State for Work and Pensions (sekretarzem stanu właściwym w sprawach z zakresu zatrudnienia i emerytur, zwanym dalej „Secretary of State”) w przedmiocie wydanej przez Secretary of State odmowy przyznania J. Saint Prix zasiłku socjalnego.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 2–4 i 31 dyrektywy 2004/38 mają następujące brzmienie:
 - „(2) Swobodny przepływ osób stanowi jedną z podstawowych swobód rynku wewnętrznego obejmującego przestrzeń bez granic wewnętrznych, gdzie swoboda ta jest zapewniona zgodnie z postanowieniami traktatu [WE].
 - (3) Obywatelstwo Unii powinno stanowić podstawowy status obywateli państw członkowskich, w przypadku gdy korzystają z prawa do swobodnego przemieszczania się i pobytu. Należy zatem skodyfikować i zweryfikować istniejące instrumenty wspólnotowe, które traktują oddzielnie pracowników najemnych, osoby pracujące na własny rachunek, studentów i inne osoby niezatrudnione w celu uproszczenia i wzmocnienia prawa do swobodnego przemieszczania się i pobytu wszystkich obywateli Unii.
 - (4) Aby odejść od takiego sektorowego i fragmentarycznego podejścia do prawa swobodnego przemieszczania się i pobytu oraz ułatwić korzystanie z tego prawa, należy przygotować jeden akt prawny, który wprowadzi zmiany w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty [(Dz.U. L 257, s. 2 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 15), rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (EWG) nr 2434/92 (Dz.U. L 245, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 69)] oraz uchyli następujące akty: dyrektywę Rady 68/360/EWG z dnia

15 października 1968 r. w sprawie zniesienia ograniczeń w przemieszczaniu się i pobycie pracowników państw członkowskich i ich rodzin we Wspólnocie [(Dz.U. L 257, s. 13 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 27), dyrektywę Rady 73/148/EWG z dnia 21 maja 1973 r. w sprawie zniesienia ograniczeń w zakresie przemieszczania się i pobytu obywateli państw członkowskich wewnątrz Wspólnoty, które dotyczą przedsiębiorczości i świadczenia usług [(Dz.U. L 172, s. 14 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 167)], dyrektywę Rady 90/364/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie prawa pobytu [(Dz.U. L 180, s. 26 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 20, t. 1, s. 3)], dyrektywę Rady 90/365/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie prawa pobytu pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek, które zakończyły działalność zawodową [(Dz.U. L 180, s. 28)] i dyrektywę Rady 93/96/EWG z dnia 29 października 1993 r. w sprawie prawa pobytu dla studentów [(Dz.U. L 317, s. 59 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 20, t. 1, s. 5)].

[...]

(31) Niniejsza dyrektywa przestrzega podstawowych praw i wolności oraz stosuje się do zasad uznanych w szczególności przez Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej. Zgodnie z zakazem dyskryminacji zawartej w [k]arcie, państwa członkowskie powinny wdrożyć niniejszą dyrektywę bez dyskryminowania jej beneficjentów ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

4 Zgodnie z art. 1 lit. a) dyrektywy 2004/38:

„Niniejsza dyrektywa ustanawia:

a) warunki regulujące korzystanie z prawa swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich przez obywateli Unii i członków ich rodziny”.

5 Artykuł 7 rzeczonyj dyrektywy, zatytułowany „Prawo pobytu przez okres przekraczający trzy miesiące”, stanowi w ust. 1 i 3:

„1. Wszyscy obywatele Unii posiadają prawo pobytu na terytorium innego państwa członkowskiego przez okres dłuższy niż trzy miesiące, jeżeli:

a) są pracownikami najemnymi lub osobami pracującymi na własny rachunek w przyjmującym państwie członkowskim [...]

[...]

3. Do celów ust. 1 lit. a) obywatel Unii, który nie jest dłużej pracownikiem najemnym lub osobą pracującą na własny rachunek, zachowuje status pracownika najemnego lub osoby pracującej na własny rachunek w następujących okolicznościach:

a) jest okresowo niezdolny do pracy w wyniku choroby lub wypadku;

b) pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony, co jest należycie odnotowane, po okresie zatrudnienia przekraczającym jeden rok i zarejestrował się jako bezrobotny w odpowiednim urzędzie pracy;

- c) pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony, co jest należycie odnotowane, po zakończeniu umowy o pracę na czas określony, obejmującej okres krótszy niż rok, lub po okresie niezamierzonego bezrobocia przez pierwsze dwanaście miesięcy i zarejestrował się jako bezrobotny w odpowiednim urzędzie pracy. W takim przypadku status pracownika zostaje zachowany nie dłużej niż przez sześć miesięcy;
 - d) podejmuje kształcenie zawodowe. O ile obywatel Unii nie jest bezrobotny, zachowanie statusu pracownika wymaga, aby kształcenie było związane z poprzednim zatrudnieniem”.
- 6 Artykuł 16 ust. 1 i 3 tej dyrektywy stanowi:

„1. Obywatele Unii, którzy legalnie zamieszkują w przyjmującym państwie członkowskim przez nieprzerwany okres pięciu lat, mają prawo stałego pobytu w tym państwie [...].

[...]

3. Ciągłości pobytu nie naruszają przejściowe okresy nieobecności nieprzekraczające ogółem sześciu miesięcy w roku lub dłuższe okresy nieobecności z powodu obowiązkowej służby wojskowej, lub okres nieobecności obejmujący 12 kolejnych miesięcy z ważnych powodów, na przykład ciąży i porodu, poważnej choroby, studiów, kształcenia zawodowego lub oddelegowania w innym państwie członkowskim lub państwie trzecim”.

Prawo Zjednoczonego Królestwa

- 7 Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (ustawa o składkach i świadczeniach społecznych z 1992 r.) oraz Income Support (General) Regulations 1987 (rozporządzenie z 1987 r. w sprawie ogólnych zasad odnoszących się do zasiłku socjalnego) zawierają przepisy stosujące się do kwestii zasiłku socjalnego.
- 8 Zasiłek socjalny jest świadczeniem przyznawanym w zależności od uzyskiwanego dochodu różnym kategoriom osób, wśród których to kategorii wymieniono na podstawie art. 4ZA wspomnianego rozporządzenia w związku z pkt 14 lit. b) załącznika 1B do tego rozporządzenia kobiety, które są lub „były w ciąży, jednakże tylko w odniesieniu do okresu rozpoczynającego się 11 tygodni przed przewidywaną datą [ich] porodu i kończącego się piętnaście tygodni po dniu zakończenia [ich] ciąży”.
- 9 Przyznanie rzeczoności zasiłku oznacza w szczególności zgodnie z art. 124 ust. 1 lit. b) ustawy o składkach i świadczeniach społecznych z 1992 r., że dochody osoby, która pobiera zasiłek, nie przekraczają ustalonej „stosownej kwoty”. W przypadku gdy kwota ta wynosi zero, nie przysługuje żadne świadczenie.
- 10 Zgodnie z pkt 17 załącznika 7 do rozporządzenia z 1987 r. w sprawie ogólnych zasad odnoszących się do zasiłku socjalnego stosowna kwota ustalona dla „osób obcego pochodzenia” wynosi zero.
- 11 Artykuł 21AA ust. 1 tego rozporządzenia określa pojęcie „osoby obcego pochodzenia” jako oznaczające „wnioskodawcę, który nie ma zwykłego miejsca zamieszkania w Zjednoczonym Królestwie [...]”.
- 12 Zgodnie z art. 21AA ust. 2 wspomnianego rozporządzenia osoba składająca wniosek o przyznanie zasiłku w celu uznania jej za mającą zwykłe miejsce zamieszkania w Zjednoczonym Królestwie, musi mieć „prawo pobytu” w tym państwie członkowskim.

13 Zgodnie z art. 21AA ust. 4 tegoż rozporządzenia:

„Wnioskodawca nie jest uznawany za cudzoziemca, jeżeli jest on:

- a) pracownikiem najemnym w rozumieniu dyrektywy [2004/38];
- b) osobą pracującą na własny rachunek w rozumieniu tej dyrektywy;
- c) osobą zachowującą status, o którym mowa w lit. a) lub b) zgodnie z art. 7 ust. 3 tej dyrektywy;
- d) osobą będącą członkiem rodziny osoby, o której mowa w lit. a), b) lub c) w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy;
- e) osobą posiadającą prawo stałego pobytu w Zjednoczonym Królestwie na podstawie art. 17 tej dyrektywy”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 14 Jessy Saint Prix jest obywatelką francuską, która przybyła do Zjednoczonego Królestwa w dniu 10 lipca 2006 r., gdzie pracowała przeważnie jako asystent nauczyciela, od dnia 1 września 2006 r. do dnia 1 sierpnia 2007 r. Następnie zapisała się na podyplomowe studia nauczycielskie na University of London (uniwersytecie londyńskim), a przewidywany okres nauki miał trwać od dnia 17 września 2007 r. do dnia 27 czerwca 2008 r.
- 15 W ww. okresie J. Saint Prix zaszła w ciążę z przewidywaną datą porodu na dzień 2 czerwca 2008 r.
- 16 W dniu 22 stycznia 2008 r., licząc na znalezienie pracy w szkołach średnich, J. Saint Prix podjęła pracę przez agencję pracy tymczasowej, a z dniem 1 lutego 2008 r. przerwała studia na uniwersytecie londyńskim. Ponieważ żadna praca w szkołach średnich nie była dostępna, przyjmowała oferowane przez agencję stanowiska w przedszkolach. W dniu 12 marca 2008 r., gdy J. Saint Prix była w niemal szóstym miesiącu ciąży, zaprzestała wykonywania tej pracy ze względu na to, że wymogi związane z opieką nad dziećmi w wieku przedszkolnym stały się dla niej zbyt forsowne. Poszukiwała bezskutecznie przez kilka dni pracy bardziej odpowiedniej do jej stanu.
- 17 W dniu 18 marca 2008 r., czyli 11 tygodni przed spodziewaną datą porodu J. Saint Prix złożyła wniosek o zasiłek dochodowy. Ponieważ Secretary of State oddalił ten wniosek decyzją z dnia 4 maja 2008 r., J. Saint Prix wniosła odwołanie od tej decyzji do First-tier Tribunal (sądu pierwszej instancji właściwego w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego i zasiłków rodzinnych na dziecko).
- 18 W dniu 21 sierpnia 2008 r., czyli trzy miesiące po przedwczesnym urodzeniu dziecka, J. Saint Prix wróciła do pracy.
- 19 W orzeczeniu z dnia 4 września 2008 r. First-tier Tribunal uwzględnił odwołanie wniesione przez J. Saint Prix. Niemniej jednak orzeczenie First-tier Tribunal zostało zaskarżone przez Secretary of State do Upper Tribunal (sądu drugiej instancji właściwy w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego i zasiłków rodzinnych na dziecko), który to sąd uwzględnił owo odwołanie w dniu 13 lipca 2011 r. Ponieważ Court of Appeal (sąd apelacyjny) utrzymał w mocy orzeczenie Upper Tribunal, J. Saint Prix wniosła kasację do sądu odsyłającego.
- 20 Sąd odsyłający zastanawia się nad kwestią, czy ciężarna kobieta, która zaprzestaje tymczasowo pracy ze względu na ciążę powinna być uznana za „pracownika” do celów swobodnego przepływu pracowników ustanowionego w art. 45 TFUE i prawa pobytu przyznanego w art. 7 dyrektywy 2004/38.

- 21 W tym względzie sąd odsyłający stwierdził, że ani art. 45 TFUE, ani art. 7 rzeczonyj dyrektywy nie określa, co oznacza pojęcie pracownika.
- 22 Rzeczoną sąd uznał zatem zasadniczo, że o ile, przyjmując tę dyrektywę, prawodawca Unii miał zamiar skodyfikować istniejące przepisy i orzecznictwo, o tyle jednak nie zamierzał wykluczyć późniejszego rozwoju pojęcia „pracownika” ze względu na sytuacje niewskazane wyraźnie w chwili przyjęcia tej dyrektywy. Z tego powodu Trybunał może z uwzględnieniem szczególnych okoliczności, jakimi charakteryzuje się ciąża i bezpośredni okres poporodowy, zdecydować o rozszerzeniu tego pojęcia na kobiety w ciąży, które rezygnują z zatrudnienia na rozsądny okres.
- 23 W tych okolicznościach Supreme Court of the United Kingdom postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy prawo pobytu przysługujące »pracownikowi najemnemu« na mocy art. 7 dyrektywy [2004/38] należy interpretować w ten sposób, że znajduje ono zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do osób (i) pozostających w istniejącym stosunku pracy, (ii) przynajmniej w niektórych okolicznościach poszukujących pracy lub (iii) objętych rozszerzeniami zakresu tego prawa, o których mowa w art. 7 ust. 3 tej dyrektywy, czy też [art. 7 rzeczonyj dyrektywy] należy interpretować w ten sposób, że nie wyklucza on uznania innych osób za osoby pozostające »pracownikami najemnymi« do powyższych celów?
- 2) a) Jeżeli zachodzi drugi przypadek, czy prawo to obejmuje kobietę, która na podstawie rozsądnych przesłanek zaprzestaje pracy lub poszukiwania pracy z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu poporodowego?
- b) Jeżeli tak, czy jest ona uprawniona do skorzystania ze sposobu, w jaki prawo krajowe określa, kiedy istnieją ku temu rozsądne przesłanki?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 24 Przez swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy prawo Unii, a w szczególności art. 45 TFUE i art. 7 dyrektywy 2004/38, należy interpretować w ten sposób, że kobieta, która zaprzestaje pracy lub poszukiwania pracy z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu poporodowego, zachowuje status „pracownika” w rozumieniu wspomnianych artykułów.
- 25 W celu udzielenia odpowiedzi na te pytania na wstępie należy przypomnieć, że z motywów 3 i 4 rzeczonyj dyrektywy wynika, iż ma ona na celu odejście od sektorowego i fragmentarycznego podejścia do podstawowego i indywidualnego prawa do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich po to, aby ułatwić wykonywanie tego prawa poprzez przygotowanie jednego aktu prawnego, który skodyfikuje i zweryfikuje instrumenty prawa Unii poprzedzające tę dyrektywę (zob. podobnie wyrok Ziółkowski i Szeja, C-424/10 i C-425/10, EU:C:2011:866, pkt 37).
- 26 W tym względzie z art. 1 lit. a) dyrektywy 2004/38 wynika, że dyrektywa ta ma na celu uściślenie warunków wykonywania tego prawa, do których zalicza się w odniesieniu do pobyków trwających przez okres dłuższy niż trzy miesiące w szczególności wymieniony w art. 7 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy warunek stanowiący, że obywatele Unii muszą mieć status pracownika najemnego lub osoby pracującej na własny rachunek w przyjmującym państwie członkowskim (zob. podobnie wyrok Brey, C-140/12, EU:C:2013:565, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 27 W art. 7 ust. 3 rzeczonyj dyrektywy doprecyzowano, że do celów art. 7 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy obywatel Unii, który nie jest dłużej pracownikiem najemnym lub osobą pracującą na własny rachunek, zachowuje jednak status pracownika w szczególnych sytuacjach, a mianowicie, w przypadku gdy jest

okresowo niezdolny do pracy w wyniku choroby lub wypadku, wówczas gdy w niektórych przypadkach pozostaje bez pracy w sposób niezamierzony lub gdy podejmuje na określonych warunkach kształcenie zawodowe.

- 28 Należy zatem stwierdzić, że art. 7 ust. 3 dyrektywy 2004/38 nie przewiduje wyraźnie przypadku kobiety znajdującej się w szczególnej sytuacji z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu poporodowego.
- 29 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału ciąża powinna być wyraźnie odróżniona od choroby w tym znaczeniu, że ciąża nie jest w żaden sposób porównywalna ze stanem patologicznym (zob. podobnie w szczególności wyrok Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 W związku z powyższym kobieta znajdująca się w sytuacji takiej jak J. Saint Prix, która to kobieta zaprzestaje tymczasowo pracy z uwagi na zaawansowaną ciążę i okres poporodowy, nie może być uznana za osobę okresowo niezdolną do pracy w wyniku choroby zgodnie z art. 7 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2004/38.
- 31 Jednak ani z rozpatrywanego jako całość art. 7 rzeczonyj dyrektywy, ani z pozostałych przepisów tej dyrektywy nie wynika, że w takich okolicznościach obywatel Unii niespełniający przesłanek przewidzianych w rzeczonym artykule jest z tego względu systematycznie pozbawiany statusu „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE.
- 32 Będąca bowiem celem rzeczonyj dyrektywy kodyfikacja instrumentów prawa Unii poprzedzających tę dyrektywę, która to kodyfikacja wyraźnie służy ułatwieniu wykonywania prawa obywateli Unii do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, nie może sama w sobie ograniczyć zakresu pojęcia pracownika w rozumieniu traktatu FUE.
- 33 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE w zakresie, w jakim pojęcie to definiuje zakres stosowania podstawowej swobody przewidzianej w traktacie FUE, powinno być interpretowane rozszerzająco (zob. podobnie wyrok N., C-46/12, EU:C:2013:97, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 W tym kontekście Trybunał stwierdził zaś, że każdy obywatel państwa członkowskiego, niezależnie od miejsca zamieszkania oraz przynależności państwowej, który skorzystał z prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz który wykonywał działalność zawodową w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym ma miejsce zamieszkania, jest objęty zakresem stosowania art. 45 TFUE (zob. w szczególności wyroki: Ritter-Coulais, C-152/03, EU:C:2006:123, pkt 31; wyrok Hartmann, C-212/05, EU:C:2007:437, pkt 17).
- 35 Dlatego też Trybunał wskazał także, iż na potrzeby art. 45 TFUE za pracownika należy uznać osobę, która wykonuje przez pewien okres pracę na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem w zamian za wynagrodzenie. Z chwilą zakończenia stosunku pracy zainteresowana osoba co do zasady traci status pracownika, przy czym należy jednak pamiętać, że, po pierwsze, status ten może wywoływać pewne skutki po ustaniu stosunku pracy, oraz po drugie, osoba faktycznie poszukująca pracy powinna również być uznana za pracownika (zob. wyrok Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 36 Z tego względu i dla celów niniejszej sprawy należy podkreślić, że ze swobodnym przepływem pracowników wiąże się prawo obywateli państw członkowskich do swobodnego przemieszczania się na terytorium innych państw członkowskich oraz prawo do osiedlenia się w celu poszukiwania tam pracy (zob. w szczególności wyrok Antonissen, C-292/89, EU:C:1991:80, pkt 13).

- 37 Z powyższego wynika, że uznanie za pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE, jak również prawa wynikające z takiego statusu nie muszą zależeć od istnienia lub faktycznego trwania stosunku pracy (zob. podobnie wyrok *Lair*, 39/86, EU:C:1988:322, pkt 31, 36).
- 38 W tych okolicznościach nie można stwierdzić, wbrew twierdzeniom rządu Zjednoczonego Królestwa, że art. 7 ust. 3 dyrektywy 2004/38 wymienia w sposób wyczerpujący przesłanki, po których spełnieniu pracownik migrujący, niepozostający już w stosunku pracy, może jednak dalej korzystać ze wspomnianego statusu.
- 39 W niniejszym przypadku z postanowienia odsyłającego wynika, co nie jest kwestionowane przez strony w postępowaniu głównym, że J. Saint Prix była zatrudniona w charakterze pracownika najemnego na terytorium Zjednoczonego Królestwa przed zaprzestaniem pracy, mniej niż trzy miesiące przed urodzeniem dziecka z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i bezpośredniego okresu poporodowego. Jessie Saint Prix, bez opuszczania terytorium tego państwa w okresie przerwania swej działalności zawodowej, ponownie podjęła pracę trzy miesiące po urodzeniu dziecka.
- 40 Fakt zaś, że wspomniane ograniczenia zmuszają kobietę do zaprzestania wykonywania pracy najemnej do chwili wyzdrowienia, nie może zasadniczo pozbawić tej osoby statusu „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE.
- 41 Okoliczność bowiem, że taka osoba nie była faktycznie obecna na rynku pracy państwa członkowskiego przez kilka miesięcy, nie oznacza, iż osoba ta przestała należeć do tego rynku w tym okresie, pod warunkiem, że powróci ona do pracy lub znajdzie inną pracę w rozsądnym terminie po porodzie (zob. analogicznie wyrok *Orfanopoulos i Oliveri*, C-482/01 i C-493/01, EU:C:2004:262, pkt 50).
- 42 W celu ustalenia, czy okres, jaki upłynął od porodu do powrotu do pracy, może być uznany za rozsądny, do danego sądu krajowego należy uwzględnienie wszystkich szczególnych okoliczności sprawy w postępowaniu głównym i właściwych przepisów krajowych regulujących okres urlopu macierzyńskiego zgodnie z art. 8 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 (dziesiąta dyrektywa szczegółowa 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).
- 43 Rozwiązanie przyjęte w pkt 41 niniejszego wyroku jest zgodne z celem art. 45 TFUE, jakim jest umożliwienie pracownikowi swobodnego przemieszczania się po terytorium innych państw członkowskich i przebywania tam w celu podjęcia pracy (zob. wyrok *Uecker i Jacquet*, C-64/96 i C-65/96, EU:C:1997:285, pkt 21).
- 44 Jak bowiem podnosi Komisja Europejska, obywatelka Unii zostałaby zniechęcona do wykonywania przysługującego jej prawa swobodnego przemieszczania się, jeżeli, w sytuacji gdyby była w ciąży w państwie przyjmującym i zrezygnowałaby z tego względu z zatrudnienia, choćby na krótki okres, mogłaby stracić status pracownika w tym państwie.
- 45 Ponadto należy przypomnieć, że prawo Unii zapewnia kobietom szczególną ochronę z uwagi na macierzyństwo. W tym kontekście należy zaznaczyć, że art. 16 ust. 3 dyrektywy 2004/38 stanowi w celu obliczenia nieprzerwanego okresu pięciu lat pobytu na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego pozwalającego obywatelom Unii nabyć prawo stałego pobytu na tym terytorium, iż ciągłości pobytu nie naruszają w szczególności przejściowe okresy nieobecności nieprzekraczające okresu nieobecności obejmującego 12 kolejnych miesięcy z ważnych powodów, na przykład ciąży i porodu.

- 46 Zgodnie zaś ze wspomnianą ochroną, jeżeli nieobecność uzasadniona ważnym zdarzeniem, takim jak ciąża lub poród nie narusza ciągłości pięcioletniego pobytu w przyjmującym państwie członkowskim wymaganej w celu przyznania wspomnianego prawa, fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i bezpośredniego okresu poporodowego, które to ograniczenia zmuszają kobietę do tymczasowego zaprzestania pracy, nie mogą, a fortiori, doprowadzić do utracenia przez tę kobietę statusu pracownika.
- 47 W świetle całości powyższych rozważań na postawione przez sąd odsyłający pytania prejudycjalne należy odpowiedzieć, że art. 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że kobieta, która zaprzestaje pracy lub poszukiwania pracy z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu poporodowego, zachowuje status „pracownika” w rozumieniu tego artykułu, pod warunkiem że powróci do pracy lub znajdzie inną pracę w rozsądnym okresie po urodzeniu dziecka.

W przedmiocie kosztów

- 48 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 45 TFUE należy interpretować w ten sposób, że kobieta, która zaprzestaje pracy lub poszukiwania pracy z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu poporodowego, zachowuje status „pracownika” w rozumieniu tego artykułu, pod warunkiem że powróci do pracy lub znajdzie inną pracę w rozsądnym okresie po urodzeniu dziecka.

Podpisy