



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 21. mája 2015 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 92/85/EHS — Opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok pri práci — Článok 11 body 2 a 4 — Stála zamestnankyňa verejnej služby zaradená mimo činnnej služby z osobných dôvodov, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere — Odmietnutie priznať jej dávku v materstve z dôvodu, že ako zamestnankyňa v pracovnom pomere nespĺnila požiadavku minimálnej doby platenia príspevkov na získanie nároku na niektoré sociálne dávky“

Vo veci C-65/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal du travail de Nivelles (Belgicko) z 20. decembra 2013 a doručený Súdnemu dvoru 10. februára 2014, ktorý súvisí s konaním:

Charlotte Rosselle

proti

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

Union nationale des mutualités libres (UNM),

za účasti:

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

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory L. Bay Larsen, sudcovia K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (spravodajca) a A. Prechal,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Ch. Rosselle, v zastúpení: L. Markey, avocate,

* Jazyk konania: francúzština.

— Union nationale des mutualités libres (UNM), v zastúpení: A. Mollu,
— belgická vláda, v zastúpení: M. Jacobs a C. Pochet, splnomocnené zástupkyne,
— Európska komisia, v zastúpení: D. Martin, splnomocnený zástupca,
po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 18. decembra 2014,
vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Ch. Rosselleovou na jednej strane a Institut national d'assurance maladie-invalidité (Národný inštitút nemocenského a invalidného poistenia) (INAMI) a Union nationale des mutualités libres (Národný zväz zdravotných a nemocenských poisťovní) (UNM) na druhej strane vo veci odmietnutia priznať jej dávku v materstve z dôvodu, že nedosiahla minimálnu dobu platenia príspevkov stanovenú vnútroštátnym právom.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 89/391/EHS

- 3 Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 349) vo svojom článku 2 ods. 1 stanovuje:

„Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).“

- 4 Článok 3 písm. a) tejto smernice stanovuje:

„Na účely tejto smernice majú nasledujúce výrazy tieto významy:

a) pracovník: akákoľvek osoba zamestnaná zamestnávateľom, vrátane praktikantov a učňov, okrem domáceho služobníctva“.

- 5 Článok 16 ods. 1 uvedenej smernice stanovuje:

„Rada na návrh Komisie podľa článku 118a zmluvy prijme samostatné smernice, medzi iným, v oblastiach uvedených v zozname v prílohe.“

Smernica 92/85

6 Podľa deviateho a sedemnásteho odôvodnenia smernice 92/85:

„keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

...

keďže ustanovenie o materskej dovolenke by navyše nemalo nijaký zmysel, ak by ho nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane práva na výplatu a/alebo nároku na primeranú dávku“.

7 Článok 1 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice [89/391], je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.

2. Ustanovenia smernice [89/391] s výnimkou článku 2 ods. 2 plne platia pre celú oblasť, na ktorú sa vzťahuje odsek 1, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo konkrétnejšie ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici.“

8 Článok 2 uvedenej smernice obsahuje tieto definície:

„Na účely tejto smernice:

- a) *„tehotnou pracovníčkou“* sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;
- b) *„pracovníčkou krátko po pôrode“* sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
- c) *„dojčiacou pracovníčkou“* sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

9 Článok 8 tej istej smernice s názvom „Materská dovolenka“ stanovuje:

„1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

10 Článok 11 smernice 92/85 nazvaný „Zamestnanecké práva“ stanovuje:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

...

2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia zabezpečiť:

a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);

b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

3. dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi;

4. členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku uvedenú v bode 1 a 2 b) vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.“

Belgické právo

11 Koordinovaný zákon zo 14. júla 1994 o povinnom zdravotnom a nemocenskom poistení (*Moniteur belge* z 27. augusta 1994, s. 21524) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „zákon zo 14. júla 1994“) v článku 86 ods. 1 uvádza:

„Nárok na dávky v prípade pracovnej neschopnosti, ktoré sú definované v kapitole III hlavy IV tohto koordinovaného zákona, majú za podmienok stanovených týmto zákonom:

(1) a) zamestnanci, ktorí podliehajú povinnému nemocenskému poisteniu na základe zákona z 27. júna 1969, ktorým sa mení a dopĺňa zákonné nariadenie z 28. decembra 1944 o sociálnom zabezpečení pracovníkov, vrátane pracovníkov poberajúcich dávku (v dôsledku neoprávneného ukončenia pracovnej zmluvy, jednostranného ukončenia pracovnej zmluvy v prípade zástupcov zamestnancov, jednostranného ukončenia pracovnej zmluvy v prípade zástupcov odborov alebo ukončenia pracovnej zmluvy spoločnou dohodou), počas obdobia, keď poberajú túto dávku;

b) vyššie uvedené zamestnankyne počas doby odpočinku stanovenej v článku 32 prvom a štvrtom odseku;

c) zamestnanci, ktorí sa nachádzajú v situáciách uvedených v článku 32 prvom, treťom a piatom odseku,

...

(2) zamestnanci, ktorí počas doby pracovnej neschopnosti (alebo ochrany materstva), ktorá je definovaná týmto konsolidovaným zákonom, stratia postavenie oprávnených osôb podľa bodu 1;

(3) po uplynutí obdobia pokračujúceho poistenia uvedeného v článku 32 prvom odseku bode 6 zamestnanci, ktorí boli oprávnenými osobami podľa bodu 1 za podmienky, že sa stali pracovne neschopnými (alebo sa nachádzajú v období ochrany materstva najneskôr prvý pracovný deň po uplynutí obdobia pokračujúceho poistenia).“

12 Článok 112 zákona zo 14. júla 1994 stanovuje:

„Za podmienok stanovených týmto zákonom majú oprávnené osoby uvedené v článku 86 ods. 1 nárok na dávku, ktorá je definovaná v kapitole III hlavy V tohto koordinovaného zákona.“

13 Článok 116 uvedeného zákona stanovuje:

„Aby oprávnené osoby uvedené v článku 112 získali nárok na dávky uvedené v hlave V, musia splniť podmienky stanovené v článkoch 128 až 132.“

Po získaní stanoviska Comité de gestion du Service des indemnités (riadiaci výbor oddelenia dávok) môže kráľ v prípade kategórií oprávnených osôb, ktoré definuje, buď upustiť od podmienok spojených s minimálnou dobou platenia príspevkov stanovených v článku 128, alebo ich upraviť.“

14 Článok 128 toho istého zákona znie:

„1. Aby oprávnené osoby uvedené v článku 86 ods. 1 získali nárok na dávky stanovený v hlave IV, musia splniť požiadavku minimálnej doby platenia príspevkov za týchto podmienok:

- (1) počas doby šiestich mesiacov predchádzajúcich dňu vzniku nároku odpracovať celkový počet pracovných dní stanovených kráľom. Neodpracované dni, ktoré možno považovať za dni výkonu práce, vymedzuje kráľ. Kráľ definuje, čo treba chápať pod ‚pracovným dňom‘,
- (2) za podmienok, ktoré stanoví kráľ, doložiť, že za to isté obdobie bolo skutočne zaplatené poistné na nemocenské poistenie, pričom toto poistné musí dosiahnuť minimálnu sumu stanovenú kráľom alebo musí byť za podmienok stanovených kráľom doplnené vlastnými príspevkami danej osoby.

2. Kráľ stanoví podmienky, za ktorých sa splnenie požiadavky minimálnej doby platenia príspevkov nepožaduje alebo za ktorých je táto minimálna doba platenia príspevkov skrátená.

...“

15 Kráľovské nariadenie z 3. júla 1996, ktorým sa vykonáva zákon o povinnom zdravotnom a nemocenskom poistení v koordinovanom znení zo 14. júla 1994 (*Moniteur belge* z 31. júla 1996, s. 20285), ktoré je uplatniteľné na spor vo veci samej (ďalej len „kráľovské nariadenie z 3. júla 1996“), vo svojom článku 203 stanovuje:

„Aby sa mohol uplatniť článok 128 ods. 1 zákona [zo 14. júla 1994] musia oprávnené osoby počas obdobia šiestich mesiacov odpracovať aspoň stodvadsať pracovných dní...“

16 Článok 205 ods. 1 bod 6 tohto kráľovského nariadenia stanovuje:

„Na vznik nároku na dávky v prípade pracovnej neschopnosti sa od splnenia požiadavky minimálnej doby platenia príspevkov upúšťa v prípade:

...

- (6) osoby, ktorá do 30 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti svojho dobrovoľného odstúpenia z funkcie zamestnanca verejnej služby získa postavenie oprávnenej osoby v zmysle článku 86 ods. 1 bodu 1 písm. a) alebo c) zákona [zo 14. júla 1994], pokiaľ bola zamestnaná nepretržite aspoň šesť mesiacov ako zamestnanec verejnej služby. Ak bola táto osoba zamestnaná ako zamestnanec verejnej služby po dobu kratšiu ako šesť mesiacov, táto doba sa považuje za dobu, ktorá sa zohľadní na účely stanovenia minimálnej doby platenia príspevkov v zmysle článku 128 zákona [zo 14. júla 1994].“
- 17 Články 203 a 205 kráľovského nariadenia z 3. júla 1996 patria do hlavy III, kapitoly III, oddielov 1 a 2 tohto nariadenia.
- 18 Zákon z 20. júla 1991 o sociálnych a iných ustanoveniach (*Moniteur belge* z 1. augusta 1991, s. 16951) vo svojom znení uplatniteľnom na spor vo veci samej v článku 7 ods. 1 uvádza:

„Táto kapitola sa uplatňuje na každú osobu:

- ktorej pracovnoprávny vzťah vo verejnej službe alebo akomkoľvek inom orgáne verejného práva skončil z dôvodu jednostrannej výpovede orgánu alebo z dôvodu, že menovací akt bol zrušený, odňatý, odvolaný alebo nebol obnovený,
- a ktorá z dôvodu tohto pracovnoprávného vzťahu nepodlieha ustanoveniam zákona z 27. júna 1969, ktorým sa mení zákonný výnos z 28. decembra 1944 o sociálnom zabezpečení zamestnancov, v rozsahu, v akom sa týkajú režimu zamestnanosti a dávky v nezamestnanosti a oblasti dávok povinného poistenia v chorobe a invalidite.“

- 19 Článok 10 ods. 1 tohto zákona stanovuje:

„Zamestnávateľ odvedie Office national de sécurité sociale (Národný úrad sociálneho zabezpečenia) alebo l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (Národný úrad sociálneho zabezpečenia okresných a miestnych správnych orgánov) za oprávnené osoby podľa tejto kapitoly:

- (1) splatné príspevky zamestnávateľa a pracovníka za obdobie zodpovedajúce počtu pracovných dní, ktoré osoba, ktorej pracovný pomer sa skončil, musí preukázať, pokiaľ ide o vekovú kategóriu, do ktorej patrí, na to, aby mala možnosť poberať dávky v nezamestnanosti podľa právnej úpravy v oblasti nezamestnanosti;
- (2) splatné príspevky zamestnávateľa a zamestnanca, počítané za obdobie šiestich mesiacov, pre prijatie do režimu povinného poistenia v chorobe a invalidite, oblasti dávok a poistenia v materstve.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 20 Ch. Rosselle začala v septembri 2003 pracovať ako učiteľka v Ternate (Belgicko) a v septembri 2008 bola vymenovaná Flámskym spoločenstvom za stáleho zamestnanca verejnej služby.
- 21 Dňa 1. septembra 2009 bola Ch. Rosselle zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla ako zamestnankyňa v pracovnom pomere vyučovať vo Francúzskom spoločenstve v rámci projektov vyučovania niektorých predmetov v inom jazyku.
- 22 Ch. Rosselle vykonávala túto činnosť do 11. januára 2010, keď nastúpila na materskú dovolenku. Porodila 2. februára 2010.

- 23 Ch. Rosselle požiadala UNM, subjekt, u ktorého bola poistená, aby jej od 11. januára 2010 vyplatil dávku v materstve.
- 24 Rozhodnutím z 23. februára 2010 UNM túto žiadosť zamietol z dôvodu, že Ch. Rosselle zmenila 1. septembra 2009 svoje pracovné postavenie, keďže po tom, čo bola vymenovaná za stálu zamestnankyňu verejnej služby, sa stala zamestnankyňou v pracovnom pomere. Podľa belgickej právnej úpravy však musí byť pre vznik nároku na dávku v materstve splnená podmienka šesťmesačnej doby platenia príspevkov, ktorú ako zamestnankyňa nespĺnila.
- 25 Ch. Rosselle podala proti tomuto rozhodnutiu žalobu na Tribunal du travail de Nivelles (Pracovný súd v Nivelles), pričom sa odvolávala najmä na smernicu 92/85.
- 26 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že belgická právna úprava stanovuje, že v prípade stáleho zamestnanca verejnej služby, ktorý podá výpoveď alebo je prepustený, sa upúšťa od požiadavky minimálnej doby platenia príspevkov, aby mohol poberať niektoré sociálne dávky. Naopak upustenie od takejto požiadavky nie je stanovené v prípade stáleho zamestnanca vo verejnej službe, ktorý je zaradený z osobných dôvodov mimo činnnej služby, pokiaľ ide o dávku vyplácanú počas materskej dovolenky.
- 27 Za týchto podmienok Tribunal du travail de Nivelles rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Porušuje kráľovské nariadenie z 3. júla 1996, vo svojej hlave III kapitole III oddieloch 1 a 2 smernicu 92/85 a smernicu 2006/54 tým, že nestanovuje oslobodenie od minimálnej doby platenia príspevkov pre zamestnankyňu verejnej služby, ktorá bola z osobných dôvodov zaradená mimo činnnej služby a ktorá je na materskej dovolenke, zatiaľ čo zamestnankyňa verejnej služby, ktorá dala výpoveď alebo bola prepustená, je od tejto doby oslobodená?“

O prejudiciálnej otázke

- 28 Svojou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernice 92/85 a 2006/54 majú vykladať v tom zmysle, že bránia tomu, aby členský štát odmietol priznať pracovníčke dávku v materstve z dôvodu, že ako stála zamestnankyňa vo verejnej službe, ktorá bola zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere, nedosiahla v rámci tohto zamestnania minimálnu dobu platenia príspevkov stanovenú vnútroštátnym právom na to, aby vznikol nárok na uvedenú dávku, aj keď bezprostredne pred predpokladaným termínom svojho pôrodu pracovala viac ako dvanásť mesiacov.

O smernici 92/85

- 29 Podľa článku 8 ods. 1 smernice 92/85 členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.
- 30 Podľa ustálenej judikatúry Súdného dvora právo na materskú dovolenku priznané tehotným pracovníckam treba považovať za prostriedok ochrany sociálneho práva s osobitným významom. Normotvorca Európskej únie tak usúdil, že podstatné zmeny životných podmienok dotknutých osôb počas vymedzeného obdobia najmenej štrnástich týždňov pred a po pôrode predstavujú legitímny dôvod na nevykonávanie ich profesijnej činnosti, a to bez toho, aby legitímnosť tohto dôvodu mohla byť spochybnená akýmkoľvek spôsobom, či zo strany verejných orgánov, alebo zamestnávateľov (rozsudky Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, bod 48, a D., C-167/12, EU:C:2014:169, bod 32).

- 31 Z článku 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85 vyplýva, že na to, aby sa pracovníčkam zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky.
- 32 V tejto súvislosti článok 11 ods. 4 smernice 92/85 spresňuje, že členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku uvedenú v ods. 2 písm. b) tohto článku vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, pričom tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.
- 33 V prejednávanom prípade z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že na základe vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorú ide vo veci samej, musí dotknutá pracovníčka na to, aby získala nárok na dávku v materstve, dosiahnuť minimálnu dobu platenia príspevkov, ktorá zahŕňa najmä 120 odpracovaných pracovných dní v priebehu šiestich mesiacov predchádzajúcich dňu vzniku nároku na dávky v materstve.
- 34 Táto právna úprava však nestanovuje upustenie od tejto minimálnej doby platenia príspevkov na získanie tejto dávky v materstve v takom prípade, o aký ide vo veci samej, v ktorom je stála zamestnankyňa vo verejnej službe zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere, na rozdiel od prípadu stálej zamestnankyne vo verejnej službe, ktorá podá výpoveď alebo je prepustená.
- 35 Vo veci samej tak Ch. Rosselle od momentu, keď sa stala stálou zamestnankyňou v pracovnom pomere po tom, čo bola stálou zamestnankyňou verejnej služby, do predpokladaného dátumu pôrodu nedosiahla ako zamestnankyňa v pracovnom pomere šesťmesačnú minimálnu dobu platenia príspevkov, ktorú požaduje belgická právna úprava. Z toho vyplýva, že aj keď Ch. Rosselle pred nástupom na materskú dovolenku pracovala viacero rokov bez prerušenia ako učiteľka, bola jej odňatá akákoľvek dávka v materstve.
- 36 Je potrebné teda overiť, či článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice 92/85 bráni tomu, aby členský štát mohol uložiť novú minimálnu dobu platenia príspevkov, pokiaľ by stála zamestnankyňa verejnej služby, ako je Ch. Rosselle, bola zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere, hoci takáto stála zamestnankyňa pracovala viac ako dvanásť mesiacov bezprostredne pred predpokladaným dátumom svojho pôrodu.
- 37 Na úvod treba pripomenúť, že podľa svojho článku 1 ods. 1 a 2 je smernica 92/85 desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391 a že sa ustanovenia tejto poslednej uvedenej smernice, s výnimkou jej článku 2 ods. 2, v plnej miere uplatňujú na celú oblasť uvedenú v článku 1 ods. 1 smernice 92/85. Podľa článku 2 ods. 1 smernice 89/391 sa táto smernica vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné. V článku 3 písm. a) tá istá smernica definuje pojem „pracovník“ ako akúkoľvek osobu zamestnanú zamestnávateľom, vrátane praktikantov a učňov, okrem domáceho služobníctva.
- 38 Pokiaľ ide o znenie článku 11 ods. 4 druhého pododseku smernice 92/85, je potrebné konštatovať, že vo viacerých jazykových verziách tohto ustanovenia sa odkazuje na „doby prechádzajúceho zamestnania“ v množnom čísle. O takýto prípad ide okrem iného v španielskej jazykovej verzii („períodos de trabajo previo“), anglickej jazykovej verzii („periods of previous employment“), vo francúzskej jazykovej verzii („périodes de travail préalable“), v talianskej jazykovej verzii („periodi di lavoro preliminare“) alebo portugalskej jazykovej verzii („períodos de trabalho“).
- 39 Iné jazykové verzie, okrem iného dánska, nemecká alebo holandská jazyková verzia, nevylučujú existenciu viacerých dôb predchádzajúceho zamestnania.

- 40 Okrem toho ani článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice 92/85, ani nijaké iné ustanovenie tejto smernice nestanovujú podmienku týkajúcu sa povahy týchto dôb zamestnania.
- 41 Za týchto podmienok „doby predchádzajúceho zamestnania“ uvedené v článku 11 ods. 4 druhom pododseku smernice 92/85 nemôžu byť obmedzené len na jedno zamestnanie vykonávané pred predpokladaným dátumom pôrodu. Tieto doby zamestnania sa musia vykladať tak, že zahŕňajú rôzne po sebe nasledujúce zamestnania vykonávané dotknutou pracovníčkou pred týmto dátumom, vrátane zamestnania pre rôznych zamestnávateľov a s rôznymi štatútmi. Jedinou požiadavkou stanovenou v tomto ustanovení je, aby dotknutá osoba na účely získania nároku na dávku v materstve podľa uvedenej smernice vykonávala jedno alebo viacero zamestnaní počas doby požadovanej vnútroštátnym právom.
- 42 Zo znenia článku 11 ods. 4 druhého pododseku smernice 92/85 tak vyplýva, že členský štát nemôže uložiť novú šesťmesačnú minimálnu dobu platenia príspevkov pred vznikom nároku na dávku v materstve z toho dôvodu, že dotknutá zamestnankyňa zmenila svoje pracovné postavenie alebo zamestnanie.
- 43 V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora na výklad ustanovenia práva Únie je potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou (rozsudky *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, bod 12; *TNT Express Nederland*, C-533/08, EU:C:2010:243, bod 44, a *Utopia*, C-40/14, EU:C:2014:2389, bod 27).
- 44 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že cieľom smernice 92/85, ktorá bola prijatá na základe článku 118a Zmluvy o EHS, ktorému zodpovedá článok 153 ZFEÚ, je podporiť zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok pri práci (rozsudky *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 27; *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 58, a *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, bod 29).
- 45 V tomto kontexte, a tak ako vyplýva zo sedemnásteho odôvodnenia smernice 92/85, s cieľom zabrániť riziku, že ustanovenia týkajúce sa materskej dovolenky nebudú mať nijaký zmysel, ak by ich nesprevádzalo zachovanie všetkých práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, normotvorca Únie v článku 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85 stanovil, že sa pracovníckam, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, musí v prípade materskej dovolenky uvedenej v článku 8 uvedenej smernice zabezpečiť zachovanie mzdy a/alebo nároku na primeranú dávku (pozri v tomto zmysle rozsudok *Boyle a i.*, C-411/96, EU:C:1998:506, bod 30).
- 46 Požiadavka odlišnej minimálnej doby platenia príspevkov v prípade každej zmeny pracovného postavenia alebo zamestnania by ohrozila minimálnu ochranu upravenú v článku 11 ods. 2 smernice 92/85, ak by dotknutá pracovníčka vo svojom novom zamestnaní nedosiahla minimálnu dobu platenia príspevkov v dĺžke šesť mesiacov, hoci bezprostredne pred predpokladaným dátumom svojho pôrodu odpracovala viac ako dvanásť mesiacov.
- 47 Napokon belgická vláda tvrdí, že dotknutá vnútroštátna právna úprava vo veci samej neukladá takejto pracovníčke povinnosť, aby vykonávala rovnaké zamestnanie počas šiestich mesiacov predchádzajúcich pôrodu, ale vyžaduje, aby najmenej počas šiestich mesiacov vykonávala jedno alebo viacero zamestnaní, pri ktorých jej vznikajú nároky v rámci sociálneho zabezpečenia zamestnancov. Čo sa však týka zamestnania v rámci verejnej správy, toto sa nespája s platením príspevkov sociálneho zabezpečenia zamestnancov.
- 48 V tejto súvislosti stačí pripomenúť, že v prípade, ak dotknutá pracovníčka zmenila zamestnanie, pričom zo stálej zamestnankyne verejnej služby po dobu uvedenú v článku 11 ods. 4 druhého pododseku smernice 92/85 sa stala zamestnankyňa v pracovnom pomere, prináleží členskému štátu, aby zabezpečil koordináciu rôznych orgánov, ktoré môžu poskytnúť súčinnosť pri vyplácaní dávky v materstve.

- 49 Za týchto podmienok je potrebné konštatovať, že podľa článku 11 ods. 4 druhého pododseku smernice 92/85 členský štát nemôže odmietnuť pracovníčke priznať dávku v materstve z dôvodu, že ako stálej zamestnankyni vo verejnej službe, ktorá bola zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere, nedosiahla v rámci tohto zamestnania minimálnu dobu platenia príspevkov stanovenú vnútroštátnym právom na to, aby vznikol nárok na uvedenú dávku, aj keď bezprostredne pred predpokladaným termínom svojho pôrodu pracovala viac ako dvanásť mesiacov.

O smernici 2006/54

- 50 Vzhľadom na odpoveď poskytnutú na túto istú otázku z hľadiska smernice 92/85 netreba odpovedať na otázku z hľadiska smernice 2006/54.
- 51 S ohľadom na vyššie uvedené je potrebné na položenú otázku odpovedať tak, že článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát odmietol priznať pracovníčke dávku v materstve z dôvodu, že ako stálej zamestnankyni vo verejnej službe, ktorá bola zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere, nedosiahla v rámci tohto zamestnania minimálnu dobu platenia príspevkov stanovenú vnútroštátnym právom na to, aby vznikol nárok na uvedenú dávku, aj keď bezprostredne pred predpokladaným termínom svojho pôrodu pracovala viac ako dvanásť mesiacov.

O trovách

- 52 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

Článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát odmietol priznať pracovníčke dávku v materstve z dôvodu, že ako stálej zamestnankyni vo verejnej službe, ktorá bola zaradená z osobných dôvodov mimo činnnej služby, aby mohla pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere, nedosiahla v rámci tohto zamestnania minimálnu dobu platenia príspevkov stanovenú vnútroštátnym právom na to, aby vznikol nárok na uvedenú dávku, aj keď bezprostredne pred predpokladaným termínom svojho pôrodu pracovala viac ako dvanásť mesiacov.

Podpisy