

RECHTSPRAAK

Charlotte Rosselle/Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering c.s.

Wachttijd voor zwangerschapsuitkering bij wisseling ambtenarenstatus in werknemersstatus is in strijd met EU-recht. Arbeidsbetrekkingen en arbeidsstatus dienen te worden samengeteld.

In september 2003 is Rosselle in dienst genomen voor een betrekking als leerkracht te Ternat (België) en in september 2008 is zij door de Vlaamse Gemeenschap aangesteld als ambtenaar in vaste dienst. Rosselle heeft om persoonlijke redenen onbetaald verlof genomen om vanaf 1 september 2009 in het kader van immersieprojecten in loondienst les te geven bij de Franse Gemeenschap. Rosselle heeft die betrekking uitgeoefend tot en met 11 januari 2010, datum waarop zij met zwangerschapsverlof is gegaan. Zij is op 2 februari 2010 bevallen. Rosselle heeft de LOZ, het orgaan waarbij zij was aangesloten, verzocht om een zwangerschapsuitkering vanaf 11 januari 2010. Bij besluit van 23 februari 2010 heeft de LOZ dat verzoek afgewezen op grond dat Rosselle op 1 september 2009 van statuut was veranderd doordat zij, na als vastbenoemde ambtenaar te hebben gewerkt, in loondienst was gaan werken. De Belgische wettelijke regeling vereist dat, om een zwangerschapsuitkering te genieten, een wachttijd van zes maanden wordt vervuld. Als werknemster in loondienst voldeed Rosselle niet aan die voorwaarde. Rosselle stelt zich op het standpunt dat sprake is van schending van Richtlijn 92/85.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de richtlijnen 92/85 en 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzetten dat een lidstaat een werknemster een zwangerschapsuitkering weigert op grond dat zij, als vastbenoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen onbetaald verlof heeft genomen om in loondienst te gaan werken, in het kader van die betrekking in loondienst niet de naar nationaal recht vereiste wachttijd heeft vervuld om die zwangerschapsuitkering te genieten, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt. Uit artikel 11 punt 2 onder b van Richtlijn 92/85 volgt dat, teneinde de werknemers te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, is bepaald dat in het geval van zwangerschapsverlof het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werknemers moeten worden gewaarborgd. In dat verband bepaalt artikel 11 punt 4 van Richtlijn 92/85 dat de lidstaten de mogelijkheid hebben om aan het recht op bezoldiging of op de in punt 2 onder b van dat artikel bedoelde

zwangerschapsuitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op die inkomsten, met dien verstande dat in die voorwaarden in geen geval mag worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt. De voorwaarde dat voorafgaand moet zijn gewerkt, moet aldus worden opgevat dat zij betrekking kan hebben op de verschillende opeenvolgende betrekkingen die de betrokken werkneemster vóór die datum heeft uitgeoefend, ook wanneer die betrekkingen voor meerdere werkgevers en op basis van verschillende statuten zijn uitgeoefend. De enige voorwaarde die in die bepaling is gesteld, is dat de betrokken persoon één of meerdere betrekkingen heeft uitgeoefend gedurende het naar nationaal recht bepaalde tijdvak om voor een zwangerschapsuitkering in aanmerking te komen, in overeenstemming met genoemde richtlijn. Uit de bewoordingen van artikel 11 punt 4, tweede alinea van Richtlijn 92/85 volgt dus dat een lidstaat niet mag vereisen dat de betrokken werkneemster, om voor een zwangerschapsuitkering in aanmerking te komen, eerst een nieuwe wachttijd van zes maanden vervult, om de enkele reden dat zij van status of van betrekking is veranderd. Indien een werkneemster bij iedere verandering van status of van betrekking een afzonderlijke wachttijd moet vervullen, wordt afbreuk gedaan aan de minimumbescherming waarin artikel 11 punt 2 van Richtlijn 92/85 voorziet, wanneer de betrokken werkneemster de wachttijd van zes maanden in haar nieuwe betrekking niet heeft vervuld, ook al heeft zij onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum meer dan twaalf maanden gewerkt. Ten slotte voert de Belgische regering aan dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling niet vereist dat de betrokken werkneemster gedurende de zes maanden voorafgaand aan een bevalling dezelfde betrekking vervult, maar enkel dat zij gedurende ten minste zes maanden één of meerdere betrekkingen heeft vervuld op grond waarvan zij recht heeft op sociale zekerheid voor werknemers. In het kader van een betrekking in openbare dienst worden echter geen bijdragen aan de sociale zekerheid voor werknemers betaald. In dat verband volstaat het in herinnering te brengen dat, in geval dat de betrokken werkneemster van betrekking is veranderd en zij, na gedurende het in artikel 11 punt 4, tweede alinea van Richtlijn 92/85 bedoelde tijdvak vast benoemd ambtenaar te zijn geweest, in loondienst is gaan werken, iedere lidstaat moet zorgen voor de coördinatie van de verschillende instanties die een rol kunnen spelen bij de uitkering van de zwangerschapsuitkering.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 21-05-2015

ECLI: ECLI:EU:C:2015:339

Zaaknummer: C-65/14

Rechters: L. Bay Larsen, A. Prechal, M. Safjan, J. Malenovský en K. Jürimäe

Wetsartikelen: Richtlijn 92/85/EEG