



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 86/14

Luksemburg, 19 czerwca 2014 r.

Wyrok w sprawie C-507/12
Jessy Saint Prix / Secretary of State for Work and Pensions

Kobieta, która zaprzestaje pracy lub poszukiwania pracy z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu poporodowego, może zachować status „pracownika”

W tym celu kobieta ta powinna powrócić do pracy lub znaleźć inną pracę w rozsądnym okresie po urodzeniu dziecka

W Zjednoczonym Królestwie zasiłek socjalny (income support) jest świadczeniem, które może być przyznane określonym kategoriom osób, których dochód nie przekracza ustalonej kwoty. Kobietom w ciąży lub tym, które niedawno rodziły świadczenie to może w szczególności przysługiwać w okresie okołoporodowym. Jednak „osoby obcego pochodzenia” (tzn. wnioskodawcy, którzy nie mają zwykłego miejsca zamieszkania w Zjednoczonym Królestwie) nie mają prawa do tego świadczenia, chyba że nabyli oni status pracownika w rozumieniu dyrektywy dotyczącej prawa swobodnego przemieszczania się i pobytu obywateli Unii¹.

Jessy Saint Prix jest obywatelką francuską, która przybyła do Zjednoczonego Królestwa w dniu 10 lipca 2006 r., gdzie pracowała przeważnie jako asystentka nauczyciela, od dnia 1 września 2006 r. do dnia 1 sierpnia 2007 r. Gdy J. Saint Prix była w ciąży, pracowała na początku 2008 r. na zastępstwach w przedszkolach. W dniu 12 marca 2008 r., J. Saint Prix, będąca wówczas w niemal szóstym miesiącu ciąży, zaprzestała wykonywania tej pracy ze względu na to, że obowiązki związane z opieką nad dziećmi w wieku przedszkolnym stały się dla niej zbyt forsowne. Złożony przez J. Saint Prix wniosek o zasiłek dochodowy został oddalony przez brytyjską administrację ze względu na to, że J. Saint Prix straciła status pracownika. W dniu 21 sierpnia 2008 r., trzy miesiące po urodzeniu dziecka, J. Saint Prix wróciła do pracy.

Supreme Court of the United Kingdom (sąd najwyższy Zjednoczonego Królestwa) rozpatrujący kwestię, czy J. Saint Prix miała prawo do zasiłku socjalnego, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy kobieta, która zaprzestaje pracy lub poszukiwania pracy z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu połogu jest objęta pojęciem „pracownika” w rozumieniu prawa Unii².

W wydanym dzisiaj wyroku Trybunał stwierdził, **że kobieta będąca w sytuacji, w jakiej znalazła się J. Saint Prix, może zachować status „pracownika”**. Na poparcie swojej argumentacji Trybunał przypomniał, że obywatel Unii, który nie jest już pracownikiem może jednak zachować status pracownika w niektórych szczególnych sytuacjach (okresowa niezdolność do pracy, pozostawanie bez pracy w sposób niezamierzony lub podejmowanie kształcenia zawodowego)³. Trybunał zauważył, że dyrektywa dotycząca swobodnego przemieszczania się obywateli Unii i ich pobytu nie wymienia w sposób wyczerpujący przesłanek, po spełnieniu których pracownik migrujący, pomimo utraty pracy, może dalej korzystać ze statusu pracownika. W każdym razie dyrektywa, która wyraźnie służy ułatwieniu wykonywania prawa obywateli Unii do swobodnego

¹ Dyrektywa 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, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca 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 Dyrektywa 2004/38 przytoczona w przypisie 1 i art. 45 TFUE.

³ Artykuł 7 ust. 3 dyrektywy 2004/38.

przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, nie może, sama w sobie, ograniczyć zakresu pojęcia pracownika w rozumieniu TFUE. Z orzecznictwa Trybunału wynika zaś, że uznanie za pracownika w rozumieniu TFUE jak również prawa wynikające z takiego statusu nie muszą zależeć od istnienia lub faktycznego trwania stosunku pracy⁴.

W tych okolicznościach okoliczność, że fizyczne ograniczenia wynikające z zaawansowanej ciąży i okresu połogu zmuszają kobietę do zaprzestania wykonywania pracy najemnej do chwili wyzdrowienia, nie może, co do zasady, pozbawić tej osoby statusu „pracownika”. Okoliczność bowiem, że taka osoba nie była faktycznie obecna na rynku pracy państwa członkowskiego przez kilka miesięcy nie oznacza, iż przestała należeć do tego rynku w tym okresie, **pod warunkiem, że powróci do pracy lub znajdzie inną pracę w rozsądnym terminie po porodzie**. W przeciwnym wypadku obywatelki Unii zostałyby zniechęcone do wykonywania przysługującego im prawa swobodnego przemieszczania się, ponieważ mogłyby stracić status pracownika w państwie przyjmującym.

Trybunał wyjaśnił, że w celu ustalenia, czy okres, jaki upłynął od porodu do powrotu do pracy, może być uznany za rozsądny, do sądu krajowego należy uwzględnienie wszystkich szczególnych okoliczności danej sprawy i właściwych przepisów krajowych regulujących okres urlopu macierzyńskiego.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez [„Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106

⁴ Zobacz w tym względzie wyrok Trybunału z dnia 21 czerwca 1988 r. w sprawie [39/86](#) Lair.