



## Kohtulahendite kogumik

### Kohtuasi C-5/12

**Marc Betriu Montull**

*versus*

**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida)

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 92/85/EMÜ — Rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu kaitse — Artikkel 8 — Rasedus- ja sünnituspuhkus — Direktiiv 76/207/EMÜ — Mees- ja naissoost töötajate võrdne kohtlemine — Artikli 2 lõiked 1 ja 3 — Töötavate emade suhtes kehtiv õigus lapse sünnijärgsele puhkusele — Puhkuse võimalik kasutamine töötava ema või töötava isa poolt — Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsev ema, kes ei ole liitunud riikliku sotsiaalkindlustusskeemiga — Töötaval isal puuduv õigus puhkusele — Bioloogiline isa ja lapsendanud isa — Võrdse kohtlemise põhimõte

Kokkuvõte – Euroopa Kohtu otsus (neljas koda), 19. september 2013

1. *Sotsiaalpoliitika — Töötajate ohutuse ja tervise kaitse — Rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad — Direktiiv 92/85 — Ilma riikliku ravikindlustusskeemi kindlustuseta naissoost füüsilisest isikust ettevõtja — Õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele — Puudumine — Naistöötaja, kes ei kuulu direktiivi 92/85 kohaldamisalasse*

*(Nõukogu direktiiv 92/85, artikkel 8)*

2. *Sotsiaalpoliitika — Mees- ja naistöötajad — Töö saamine ja töötingimused — Võrdne kohtlemine — Direktiiv 76/207 — Töötajate ohutuse ja tervise kaitse — Rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad — Direktiiv 92/85 — Rasedus- ja sünnituspuhkus — Liikmesriigi meede, mis näeb ette, et nii nais- kui ka meestöötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust pärast ema kuue nädala pikkuse kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist — Selle puhkuse meestöötajale andmise eeldusena kehtiv nõue, et lapse ema peab olema töötaja — Lubatavus — Erinev kohtlemine soo alusel — Õigustatus*

*(Nõukogu direktiiv 76/207, artikli 2 lõiked 1 ja 3, ning direktiiv 92/85, artikkel 8)*

1. Lapse emal, kes on ilma riikliku ravikindlustusskeemi kindlustuseta füüsilisest isikust ettevõtja, ei ole direktiivis 92/85 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta ette nähtud õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele. Selline olukord ei kuulu nimelt direktiivi 92/85 kohaldamisalasse, kuna see direktiiv puudutab ainult rasedaid, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvaid töötajaid, kes oma kutsealases tegevuses alluvad tööandja juhistele.

(vt punktid 59 ja 64)

2. Direktiivi 92/85 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta ja direktiivi 76/207 meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklik meede, mis näeb ette, et lapse isa, kes on töötaja, võib samuti töötajast ema nõusolekul saada rasedus- ja sünnituspuhkust pärast ema kuue nädala pikkuse kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist, välja arvatud juhtudel, kui tema tervis on ohus, samas kui lapse isa, kes on töötaja, ei saa sellist puhkust, kui tema lapse ema ei ole töötaja ning ei ole kindlustatud riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis.

Seoses direktiiviga 76/207 tuleb märkida, et kuigi niisugune liikmesriigi meede loob olukorra, kus isikuid koheldakse sooliselt ebavõrdselt selle direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses, on tegemist meetmega, mis on mõeldud kaitsma naise bioloogilist seisundit raseduse ajal ja pärast rasedust, ja seetõttu on see sama direktiivi artikli 2 lõike 3 alusel õigustatud.

(vt punktid 60, 61, 63, 66 ja resolutsioon)