



Vastuvõtmise kuupäev : 11/07/2024

**Kohtuasi C-374/24**

**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1**

**Saabumise kuupäev:**

24. mai 2024

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Tribunal du travail du Brabant wallon (Vallooni Brabandi töökohus, Belgia)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

8. aprill 2024

**Kaebaja:**

UF

**Vastustaja:**

Union Nationale des Mutualités Libres (Partenamut) (UNMLibres)

---

**Põhikohtuasja ese**

UF palub maksta 2041,91 eurot füüsilisest isikust ettevõtjana tegutseva naise ühekordset rasedus- ja sünnitushüvitist koos intressidega arvestades taotluse esitamise kuupäevast (10. märts 2006).

**Eelotsuse küsimused**

Kas 20. juuli 1971. aasta kuningliku määruse, millega kehtestatakse füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade hüvitiskindlustus ning rasedus- ja sünnituskindlustus (arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants), artiklit 97, [milles] on eelkõige ette nähtud, et „rasedus- ja sünnitushüvitist vähendatakse selle hüvitise summa võrra, millele hüvitisetaajal on õigus 14. juulil 1994 kooskõlastatud seaduse kohustusliku ravikindlustuse ja hüvitiste kohta (loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994) alusel (artiklis 93 nimetatud rasedus- ja

sünnituspuhkuse nädalad)“, tuleb tõlgendada nii, et see on vastuolus Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiivi 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ, artikliga 8, kuna see ei võimalda piisavat hüvitist kaebajale UF, kes töötas ühtaegu nii osalise tööajaga töötajana kui ka täiendavalt füüsilisest isikust ettevõtjana alates 1. jaanuarist 2002, millest alates ta on teinud sissemakseid mõlemasse skeemi nii töötajana kui ka füüsilisest isikust ettevõtjana[?] UF sünnitas 1. märtsil 2006 ning sai 16. veebruarist 2006 kuni 31. maini 2006 kestnud rasedus- ja sünnituspuhkuse eest ainult 3074 eurot, mis arvutati üksnes töötajate skeemi alusel.

Kas seetõttu, et kaebaja on alates 1. jaanuarist 2002 teinud sissemakseid kahte sotsiaalkindlustusskeemi ja saanud eespool nimetatud kuningliku dekreeedi artikli 97 alusel ainult töötajate sotsiaalkindlustushüvitist, käesoleval juhul eespool viidatud töötaja rasedus- ja sünnitushüvitist ning mitte mingit sotsiaalkindlustushüvitist füüsilisest isikust ettevõtjate skeemist, millesse ta on aga sissemakseid teinud, on see säte vastuolus direktiivi 2006/54/EÜ artikliga 5, milles on ette nähtud, et „[i]lma et see piiraks artikli 4 kohaldamist, välistatakse otsene või kaudne sooline diskrimineerimine kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides ning eelkõige siis, kui kõne all on järgmine: a) kõnealuste skeemide ulatus ja neile ligipääsu tingimused; b) sissemaksekohustus ja sissemaksete arvutamine; c) hüvitiste arvutamine, sealhulgas abikaasa või ülalpeetavate puhul täiendavate hüvitiste arvutamine, ning hüvitiste saamise õiguse kestuse ja säilitamise tingimused“?

Kas olukorras, kus eespool viidatud kuningliku dekreeedi artikli 97 kohaldamine toob kaasa sellise rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva naise ebasoodsama kohtlemise, kes töötab osalise tööajaga ja täiendavalt tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana ning kes saab taotleda üksnes rasedus- ja sünnitushüvitist, mis arvutatakse osalise tööajaga töötamise alusel, ei ole seega tegemist soolise diskrimineerimisega Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 21 tähenduses koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 33 ja 34? Selle kohta on direktiivi 2006/54/EÜ põhjenduses 23 sätestatud, et „Euroopa Kohtu praktika on selgelt välja toonud, et naise ebasoodne kohtlemine seoses raseduse või emadusega on otsene sooline diskrimineerimine. Selline kohtlemine tuleks seetõttu käesoleva direktiiviga selgesõnaliselt hõlmata.“

## **Viidatud liidu õigusnormid**

### *EL toimimise leping*

Artikkel 157 (endine EÜ artikkel 141)

„1. Iga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise.

[...].“

*Euroopa Liidu põhiõiguste harta* (edaspidi „harta“)

Artikkel 21 (Diskrimineerimiskeeld)

„1. Keelatud on igasugune diskrimineerimine, sealhulgas diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

[...].“

Artikkel 33 (Perekonna- ja tööelu)

„1. Perekond on õigusliku, majandusliku ja sotsiaalse kaitse all.

2. Selleks et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.“

Artikkel 34 (Sotsiaalkindlustus ja sotsiaalabi)

„1. Liit tunnustab ja austab õigust sotsiaalkindlustushüvitistele ja sotsiaalteenustele, mille kaudu pakutakse liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega ettenähtud eeskirjade kohast kaitset raseduse ja sünnituse, haiguse, tööõnnetuste, ülalpeetavaks muutumise, eakuse või töökoha kaotuse korral.

[...].“

*Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon* (edaspidi „EIÕK“) (millega liit ühineb ELL artikli 6 lõike 2 kohaselt)

Artikkel 14 – Diskrimineerimise keelamine

„Konventsioonis sätestatud õiguste ja vabaduste kasutamine tagatakse ilma mingi diskrimineerimiseta selliste tunnuste alusel nagu sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund.“

*EIÕK protokoll nr 1*

Artikkel 1

„Igal füüsilisel või juriidilisel isikul on õigus oma omandit segamatult kasutada. Kellelki ei või võtta tema omandit muidu kui avalikes huvides ja seaduses ettenähtud tingimustel ning rahvusvahelise õiguse üldpõhimõtteid järgides.“

## *EIÕK protokoll nr 12*

„1. Seaduses sätestatud õiguste kasutamine tagatakse ilma diskrimineerimiseta mistahes tunnuste alusel nagu sugu, [...].

2. Riigivõimu esindaja ei tohi kedagi diskrimineerida esimeses lõikes nimetatud alustel.“

*Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (edaspidi „direktiiv 92/85“)*

### Artikkel 2

„Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) rase töötaja – rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;

[...].“

### Artikkel 8

„Rasedus- ja sünnituspuhkus

1. Liikmesriigid võtavad tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

2. Lõikes 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus peab sisaldama vähemalt kahenädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.“

### Artikkel 11

„[...]“

2. artiklis 8 nimetatud juhul peab olema tagatud järgmine:

a) artiklis 2 määratletud töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;

b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

3. punkti 2 alapunktis b nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane töötaja saaks siseriiklike õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel;

[...].“

*Nõukogu 11. detsembri 1986. aasta direktiiv füüsilisest isikust ettevõtjana, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega (edaspidi direktiiv 86/613)*

#### Artikkel 8

„Liikmesriigid peavad välja selgitama, kas ja millistel tingimustel naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja füüsilisest isikust ettevõtjate naistel on õigus ametitegevuse katkestuse ajal, mis on seotud raseduse ja sünnitusega, saada

– abi korras ajutist asendust või kehtivaid siseriiklikke sotsiaalteenuseid

või

– sotsiaalkindlustussüsteemist või mõnest teisest avalikust sotsiaalkaitstesüsteemist rahalist hüvitist.“

*Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks [direktiiv 86/613]*

#### Artikkel 8

„1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele [...] makstakse vastavalt siseriiklikule õigusele piisavat rahalist rasedus- ja sünnitushüvitist, mis võimaldab vähemalt 14-nädalast kutsetegevuse katkestamist raseduse ja sünnituse tõttu.

2. Liikmesriigid võivad otsustada, kas lõikes 1 osutatud rahalist rasedus- ja sünnitushüvitist makstakse kohustuslikul või vabatahtlikul alusel.

3. Lõikes 1 osutatud rahalist hüvitist peetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne:

a) rahalise hüvitisega, mida asjaomane isik saaks, kui ta katkestaks oma tegevuse tervise seisundist tulenevatel põhjustel; ja/või

b) eelneva võrreldava perioodiga võrreldes saamata jäänud keskmise sissetuleku või tuluga siseriikliku õigusega kehtestatud ülemmäära piires; ja/või

c) siseriiklikus õiguses ettenähtud muude peretoetustega siseriikliku õigusega kehtestatud ülemmäära piires.

[...].“

*Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta – Lisa: Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe (edaspidi „direktiiv 97/81“)*

*Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (edaspidi „direktiiv 2006/54“)*

## Põhjendus 23

„Euroopa Kohtu praktika on selgelt välja toonud, et naise ebasoodne kohtlemine seoses raseduse või emadusega on otsene sooline diskrimineerimine. Selline kohtlemine tuleks seetõttu käesoleva direktiiviga selgesõnaliselt hõlmata.“

## Artikkel 5

„[...] [V]äljastatakse otsene või kaudne sooline diskrimineerimine kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides ning eelkõige siis, kui kõne all on järgmine:

- a) kõnealuste skeemide ulatus ja neile ligipääsu tingimused;
- b) sissemaksekohustus ja sissemaksete arvutamine;
- c) hüvitiste arvutamine [...] ning hüvitiste saamise õiguse kestuse ja säilitamise tingimused.“

## Artikkel 6

„Isikud, kelle suhtes käesolevat peatükki kohaldatakse

Käesolevat peatükki kohaldatakse töötava elanikkonna, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjate, isikute, kelle töötamine on katkenud haiguse, raseduse ja sünnituse [...] tõttu, [...] suhtes [...] kooskõlas riigisisese õiguse ja/või tavaga.“

## Artikkel 14

„Diskrimineerimise keeld

1. Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud edutamine;

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[...].“

## **Viidatud liikmesriigi õigusnormid**

### ***Töötajate skeem***

*14. juuli 1994. aasta seadus kohustusliku ravikindlustuse ja hüvitiste kohta (kooskõlastatud 14. juulil 1994)*

Artikkel 113

„Hüvitisesaaja [...] saab rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi iga tööpäeva eest [...] „rasedus- ja sünnitushüvitist“.“

Artikkel 114

„Sünnituspuhkus algab saaja taotlusel kõige varem alates kuuendast nädalast enne eeldatavat sünnituse kuupäeva. [...]

Sünnituspuhkus kestab üheksa nädalat pärast sünnituse kuupäeva.“

*3. juuli 1996. aasta kuninglik dekreet, millega rakendatakse 14. juulil 1994 kooskõlastatud seadust kohustusliku ravikindlustuse ja hüvitiste kohta*

Artikkel 216

„Rasedus- ja sünnitushüvitise määr [tegevõtaja puhul] on [82%] saamata jäänud töötasust [...] rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi esimese 30 päeva jooksul [...] ning 75% samast töötasust alates selle perioodi 31. päevast.“

### ***Füüsilisest isikust ettevõtjate skeem***

*20. juuli 1971. aasta kuninglik määrus, millega kehtestatakse füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade hüvitiskindlustus ning rasedus- ja sünnituskindlustus (edaspidi „20. juuli 1971. aasta kuninglik määrus“)*



### Artikkel 3

„Käesoleva määrusega kehtestatud kindlustus on järgmistel isikutel:

1°füüsilisest isikust ettevõtjad [...], välja arvatud [...]

b) maksukohustuslased, kes [...] ei ole kohustatud tegema sissemakseid või on kohustatud tegema üksnes vähendatud sissemakseid.“

### Artikli 93 lõige 1

„Rasedus- ja sünnituspuhkus on 12-nädalane puhkeaeg [...], mille jooksul ei tohi isik, kellel on õigus seda puhkust saada, tegelda oma tavapärase kutsetegevuse ega muu kutsetegevusega.“

### Artikkel 94

„[Füüsilisest isikust ettevõtjatele] makstav rasedus- ja sünnitushüvitis on:

1511,38 eurot nädalas rasedus- ja sünnituspuhkuse esimese nelja nädala jooksul;

2467,73 eurot nädalas alates rasedus- ja sünnituspuhkuse viiendast nädalast.

Osalise ajaga rasedus- ja sünnituspuhkuse korral vähendatakse eelmises lõigus sätestatud rasedus- ja sünnitushüvitist poole võrra.“

### Artikkel 97

„[...]“

Rasedus- ja sünnitushüvitist vähendatakse hüvitise summa võrra, millele hüvitisesaajal on õigus 14. juulil 1994 kooskõlastatud seaduse kohustusliku ravikindlustuse ja hüvitiste kohta alusel.“

### **Põhikohtuasja faktiliste asjaolude ja menetluse kokkuvõte**

- 1 Ajavahemikul 2002. aasta jaanuarist kuni 2010. aasta detsembrini tegeles UF samal ajal kahel tegevusalal järgmiselt:
  - ta töötas osalise tööajaga (50%) ülikooli assistendina ja
  - ta oli täiendavalt füüsilisest isikust ettevõtjana advokaat.
- 2 Sel perioodil tegi UF seega makseid mõlemasse sotsiaalkindlustusskeemi (töötajad ja füüsilisest isikust ettevõtjad).
- 3 Arvestades aga tema füüsilisest isikust ettevõtjana saadud sissetuleku suurust, ei arvatud tema sissemakseid sellesse skeemi mitte täiendavalt füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise alusel (st vähendatud sotsiaalkindlustusmaksed või nende

mittetasumine), vaid põhiliselt füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate isikute skeemi alusel, st 2006. aasta eest 4234,16 eurot. Kuna UF teeb põhikohaga sissemakseid, on ta põhimõtteliselt kindlustatud füüsilisest isikust ettevõtjate rasedus- ja sünnituskindlustusega.

- 4 UF sai 16. veebruarist kuni 31. maini 2006 rasedus- ja sünnituspuhkusel viibides (sünnitus toimus 1. märtsil 2006) töötaja rasedus- ja sünnitushüvitist brutosummas 3458,54 eurot 14. juuli 1994. aasta seaduse kohustusliku ravikindlustuse ja hüvitiste kohta (artikli 113) alusel.
- 5 See summa arvutati tema poole kohaga töötamise eest saadud töötasu alusel (Belgias arvutatakse rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivatele töötajatele makstavad hüvitised protsendina saamata jäänud töötasust, mille ülemmäär on 132,02 eurot päevas) ja katab seega vaid osa tema tegevusest.
- 6 Teise osa (füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise) eest taotles UF 10. märtsil 2006 Partenalt (füüsilisest isikust ettevõtjate sotsiaalkindlustusfond), et talle makstaks naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele ette nähtud 2041,91 euro suurust kindlasummalist rasedus- ja sünnitushüvitist. 25. septembril 2006 keelduti talle seda summat maksmast põhjusel, et käesoleva kokkuvõtte punktis 4 nimetatud hüvitis oli talle juba välja makstud.
- 7 Nimelt, 20. juuli 1971. aasta kuningliku määruse artikli 97 kohaselt „[kindlasummalist] rasedus- ja sünnitushüvitist vähendatakse hüvitise summa võrra, millele hüvitisesaajal on õigus 14. juulil 1994 kooskõlastatud seaduse kohustusliku ravikindlustuse ja hüvitiste kohta alusel“. UF oli juba saanud hüvitist, mis ületas selle summa.
- 8 Rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal on füüsilisest isikust ettevõtjal kohustus jätkata sotsiaalkindlustusmaksete tasumist, kuid ta peab oma tegevuse peatama (vt jaotises „Viidatud liikmesriigi õigusnormid“ selle kuningliku määruse artikli 93 lõige 1).
- 9 UF esitas 23. oktoobril 2006 selle otsuse peale kaebuse Tribunal du travail de Bruxelles'ile (Brüsseli töökohus).
- 10 9. novembril 2006 kordas Partena vastuseks uuele füüsilisest isikust ettevõtja kindlasummalise rasedus- ja sünnitustoetuse taotlusele keeldumist põhjendusel, et seda toetust makstakse „üksnes juhul, kui üldskeemi (töötajate skeemi) alusel makstav hüvitis on kindlasummalisest hüvitisest väiksem“.
- 11 Tribunal du travail de Bruxelles (Brüsseli töökohus) saatis 29. juunil 2012 UFi taotlusel kohtuasja lahendamiseks tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles'ile (Vallooni Brabandi töökohtu Nivelles'i kohtumaja).
- 12 Kuna Partena teatas, et tal puudub pädevus taotletud hüvitist maksta, esitas UF 18. detsembri 2015. aasta avalduse UNMLi (Partenamut) [Union nationale des mutualités libres] menetlusse kaasamiseks.

- 13 Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Vallooni Brabandi töökohtu Nivelles'i kohtumaja) kõrvaldas 11. mail 2017 menetlusest Partena, leides, et ta ei ole kohustatud taotletud hüvitist maksma, ning esitas Euroopa Kohtule kaks eelotsuse küsimust harta artiklite 21 ja 23, direktiivi 92/85, direktiivi 2006/54, direktiivi 86/613 ja 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe“), mis on esitatud [direktiivi 97/81] lisas, tõlgendamise kohta.
- 14 Tegemist on kohtuasjaga C-321/17, milles Euroopa Kohus tuvastas 5. oktoobri 2017. aasta kohtumäärusega, et eelotsusetaotlus on ilmselgelt vastuvõetamatu järgmistel põhjustel:
  - põhikohtuasja faktilised asjaolud on esitatud väga lünklikult;
  - eelotsusetaotluses ei ole märgitud põhjuseid, miks UF-I ei ole õigust kindlasummalisele hüvitisele;
  - eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes oma küsimustes viitab 20. juuli 1971. aasta kuninglikule määrusele, ei esita oma otsuses selle määruse nende sätete sisu, mis on põhikohtuasjas tõenäoliselt kohaldatavad;
  - eelotsusetaotluse esitanud kohus ei esita nõutava täpsuse ja selgusega põhjuseid, miks ta leiab, et küsitud tõlgendus on põhikohtuasja lahendamiseks vajalik või tarvilik. Lisaks ei ole selgitatud seost liidu õiguse ja põhikohtuasja suhtes kohaldatavate riigisiseste õigusaktide vahel.
- 15 Euroopa Kohus täpsustas, et „eelotsusetaotluse esitanud kohtule jääb õigus esitada uus eelotsusetaotlus, kui tal on võimalik esitada Euroopa Kohtule kõik vajalikud andmed selleks, et viimane saaks otsuse teha (vt selle kohta 12. mai 2016. aasta kohtumäärus Security Service jt, C-692/15–C-694/15, EU:C:2016:344, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika)“.
- 16 3. veebruari 2020. aasta otsusega esitas Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Vallooni Brabandi töökohtu Nivelles'i kohtumaja) Euroopa Kohtule kaks eelmiste küsimustega identset küsimust.
- 17 Tegemist on kohtuasjaga C-105/20, milles Euroopa Kohus asus 21. jaanuari 2021. aasta kohtumääruses taas sisukohale, et eelotsusetaotlus on ilmselgelt vastuvõetamatu, leides, et:
  - eelotsusetaotluse esitanud kohus „ei selgita ikka veel nõutava täpsuse ja selgusega põhjuseid, miks ta leiab, et eelotsuse küsimustes nimetatud liidu õigusnormide ja õigusaktide tõlgendamine näib talle põhikohtuasja lahendamiseks vajalik või tarvilik, ega seost liidu õiguse ja selle vaidluse suhtes kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel“;
  - „nüüdseks on näidatud teatava seose olemasolu liidu õiguse ja riigisiseste õigusnormide vahel, kuivõrd UF väidab, et tegemist on direktiiviga 92/85

vastuolus oleva diskrimineerimisega. Tuleb siiski tõdeda, et see seos, mille kirjeldus on liiga lühike, näib liiga lünklik, seda enam, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei esita põhjuseid, miks ta leiab, et tema kirjeldatud füüsilisest isikust ettevõtjate diskrimineerimine kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse, samas kui see direktiiv puudutab ainult rasedaid, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvaid töötajaid, kes oma kutsealases tegevuses alluvad tööandja juhiste (vt selle kohta 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 59)“;

- „eelotsusetaotluse esitanud kohus ei esita kusagil [...] põhjuseid, miks tal tekkis küsimus teiste eelotsuse küsimustes nimetatud liidu õigusnormide ja õigusaktide tõlgendamise kohta“;
- „[S]eega ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus piisavalt selgelt ja täpselt selgitanud seost liidu õiguse ja põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste õigusnormide vahel ning põhjusi, miks ta peab põhikohtuasja lahendamiseks vajalikuks tõlgendada eelotsuse küsimustes nimetatud liidu õigusnorme ja õigusakte. Nii ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus täitnud kodukorra artikli 94 punktis c sätestatud nõuet“.

- 18 2020. aasta juunis sai UF 2006. aastal füüsilisest isikust ettevõtjana rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise eest 377,2 euro suuruse netosumma.
- 19 Füüsilisest isikust ettevõtja on kogu rasedus- ja sünnituspuhkuse aja kohustatud jätkuvalt maksma sotsiaalkindlustusmaksid (põhikohaga füüsilisest isikust ettevõtjatele kohaldatava määraga) ning seega osalema füüsilisest isikust ettevõtjate skeemi rahastamises, ilma et ta saaks töötada (vt käesoleva kokkuvõtte punkt 8).

### **Peamised argumendid**

- 20 UF leiab, et ta sai osalise tööajaga füüsilisest isikust ettevõtjana ebapiisavat rasedus- ja sünnitushüvitist.
- 21 Tal on tekkinud küsimus, kas asjaolu, et ei ole võimalik saada piisava hüvitisena nii ühes kui ka teises skeemis ette nähtud hüvitisi, ei kujuta endast kaudset soolist diskrimineerimist, mis on vastuolus harta artiklitega 21 ja 33, direktiividega 92/85, 2006/54 ja 86/613/EMÜ ning osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppega, mida rakendatakse direktiiviga 97/81, koostoimes EIÕK artikliga 14 ja esimese lisaprotokolli artikliga 1.
- 22 Tema arvates võib olla tegemist ka tema omandiõiguse rikkumisega (füüsilisest isikust ettevõtja sotsiaalkindlustusskeemi tehtud sissemaksete kaotamine, kuna täistööajaga naistöötaja ei saa kattumise eeskirjade tõttu nõuda seda hüvitist lisaks töötajate skeemis ette nähtud hüvitisele, ja hüvitise maksmisest keeldumine).

- 23 UNML möönab, et on pädev, kuid leiab, et kaebus on tema suhtes aegunud, sest avaldus teda menetlusse kaasamiseks (vt käesoleva kokkuvõtte punkt 12) esitati alles 18. detsembril 2015.
- 24 Auditorat du travail (töölaste süütegude prokurör, Belgia) [prokuratuuri osakond, mis osaleb sotsiaalkindlustusvaidlustes eelkõige kaebuse kohta arvamuse avaldamiseks] jõudis esialgu (6. juuni 2016. aasta kirjalik arvamus) hüvitise väidetava ebapiisavuse kohta järgmisele järeldusele:
- „mõlemat neist kahest skeemist, millesse [UF] kuulub, tuleb analüüsida eraldi“;
  - füüsilisest isikust ettevõtja rasedus- ja sünnitushüvitise skeem põhineb rohkem solidaarsussüsteemil kui kindlustuspõhimõttel: kui füüsilisest isikust ettevõtja on piisavalt hõlmatud mõne muu skeemiga, siis talle toetust ei maksta (subsidiarsus);
  - UF „oli saanud seda, millele tal oli õigus“ mõlema skeemi alusel;
  - „üksnes [direktiivi 86/613 ja eelkõige selle artikli 8] eesmärk on kaitsta konkreetselt füüsilisest isikust ettevõtjaid seoses raseduse ning sünnitusega“, andes samas „liikmesriikidele ulatusliku kaalutusõiguse“, nii et Belgia on nende naistöötajate kaitsesüsteemi loomisega sellest direktiivist tulenevad kohustused enam kui täitnud;
  - „[f]üüsilisest isikust ettevõtjat ei saa lihtsalt võrrelda töötajaga“.
- 25 Seoses väidetava diskrimineerimisega jätkab töölaste süütegude prokurör samas arvamuses, et „[e]namik kaebaja loetletud liidu õigusaktidest ei ole käesoleval juhul asjakohased, kuna neid kohaldatakse ainult töötajate suhtes“, ja et „ainus direktiiv, mis reguleerib füüsilisest isikust ettevõtjate rasedust ja sünnitust, ei ole selles küsimuses siduv“. Ta lisab, et tema arvates on kohaldatavate liidu õigusnormide puudumise tõttu eelotsuse küsimuse esitamine välistatud.
- 26 Hiljem (3. oktoobri 2022. aasta kirjalik arvamus) leiab töölaste süütegude prokurör, et esineb diskrimineerimine ühelt poolt täistööajaga töötava naistöötaja ja teiselt poolt sellise täistööajaga naistöötaja vahel, kes teeb sissemakseid kahte eraldi skeemi, nimelt poole ajaga töötajana ja täiendavalt füüsilisest isikust ettevõtjana, kuna täistööajaga naistöötaja saab kogu oma rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal *täielikku* rasedus- ja sünnitushüvitist, samas kui täistööajaga naistöötaja, kes teeb sissemakseid mõlemasse skeemi, saab üksnes *osalist* hüvitist.
- 27 Nimelt saab naistöötaja, kes teeb sissemakseid kahte erinevasse skeemi, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise alusel kindlasummalist hüvitist alles pärast eespool viidatud 20. juuli 1971. aasta kuningliku määruse artikli 97 kohaldamist. Praktikas ei saa osalise tööajaga töötav naistöötaja kindlasummalist hüvitist, kuna hüvitis, mida ta saab töötajana töötamise eest, on üldjuhul suurem kui füüsilisest isikust ettevõtjate skeemis ette nähtud kindlasummaline hüvitis.

- 28 Kokkuvõttes on naistöötaja, kes teeb sissemakseid kahte erinevasse skeemi, kohustatud lõpetama igasuguse kutsetegevuse ja tasuma tagajärjetult sotsiaalkindlustusmaksid oma füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise alusel, samas kui ta ei saa vastutasuks piisavat hüvitist.
- 29 Selline olukord kujutab endast diskrimineerimist võrreldes täistööajaga töötava naistöötaja olukorraga. Olukord on seda vähem põhjendatud, kui osalise tööajaga naistöötaja teeb täiendavalt füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise eest sissemakseid, mis arvutatakse põhikohaga füüsilisest isikust ettevõtjate skeemi alusel, nagu käesolevas asjas.

### **Eelotsusetaotluse põhjenduste kokkuvõte**

#### ***Harta***

- 30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et UF-I on õigus tugineda harta artiklitele 21, 33 ja 34 (mis käsitlevad vastavalt diskrimineerimiskeeldu, perekonna ja tööelu kaitset ning õigust sotsiaalkindlustusele ja sotsiaalabile), kuna nendes ei tehta vahet töötajatel (töötajad või füüsilisest isikust ettevõtjad), vaid viidatakse igahetkele.
- 31 Ta lisab, et Euroopa Kohus kinnitab, et harta artikkel 21 on „liidu õiguse üldpõhimõtteks imperatiivne“ ja et seetõttu „[on diskrimineerimise keeld] iseenesest piisav, et isikutele tekiks subjektiivne õigus, millele nad saavad liidu õiguse kohaldamisalasse jäävat valdkonda puudutavas vaidluses vahetult tugineda“ (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76, 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 76, ja 11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 69).

#### ***Direktiiv 92/85 ning rasedus- ja sünnituspuhkuse ning rasedus- ja sünnitushüvitise eripära***

- 32 Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab arvukale Euroopa Kohtu praktikale, mis käsitleb eelkõige direktiivi 92/85 tõlgendamist ning rasedus- ja sünnituspuhkuse eripära.
- 33 Nii on Euroopa Kohus otsustanud, et:
- „töötavatele rasedatele võimaldatud rasedus- ja sünnituspuhkust [tuleb] pidada eriti tähtsa sotsiaalse õiguse kaitsmise vahendiks. Ühenduse seadusandja on seega leidnud, et olulised muutused puudutatud isikute elamistingimustes vähemalt neljateistkümnepäevase ajavahemiku jooksul enne ja pärast sünnitust on kaalukas põhjus nende kutsetegevuse peatamiseks, ilma et selle põhjuse legitiimsust saaks ametiasutused või tööandjad seada mis tahes viisil kahtluse alla“ (20. septembri 2007. aasta kohtuotsus Kiiski, C-116/06,

EU:C:2007:536, punkt 49, 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 48, 18. märtsi 2014. aasta kohtuotsus D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 32, 21. mai 2015. aasta kohtuotsus Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, punkt 30 ja 18. novembri 2020. aasta kohtuotsus Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, punkt 50).

- „[s]elles kontekstis on liidu seadusandja direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktis b sätestanud, et direktiivi artiklis 8 ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse korral tuleb tagada direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, selleks et vältida ohtu, et rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted ei täida eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, nagu nähtub direktiivi 92/85 põhjendusest 17“ (27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 30 ja 21. mai 2015. aasta kohtuotsus Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, punkt 45);
- „[n]aised, kes on siseriiklikes õigusaktides ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkusel, on erilises olukorras, mille tõttu nad vajavad erikaitset, kuid nende olukord ei ole võrdsustatav tegelikult tööl oleva mehe või naise olukorraga“ (13. veebruari 1996. aasta kohtuotsus Gillespie jt, C-342/93, EU:C:1996:46, punkt 17 ja 14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 39) „ega haiguspuhkusel oleva naise olukorraga“ (27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 33 ja 18. novembri 2020. aasta kohtuotsus Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, punkt 50);
- „[r]asedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on ühelt poolt kaitsta naise bioloogilist seisundit raseduse ajal ning selle järel, ning teiselt poolt kaitsta naise ja tema lapse vahelist erilist suhet rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil, kaitstes seda suhet samal ajal töötamise jätkamisest tuleneva topeltkoormuse eest“ (12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punkt 25, 30. aprilli 1998. aasta kohtuotsus Caisse nationale d’assurance vieillesse des travailleurs salariés vs. Thibault, C-136/95, EU:C:1998:178, punkt 25, 27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 41, 1. juuli 2010. aasta kohtuotsus Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punkt 81, 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 34 ja 18. novembri 2020. aasta kohtuotsus Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, punkt 52).

- 34 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdeb, et meestele ja naistele võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine ei kohusta maksma naistöötajatele rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal täistöötasu ega näe ette konkreetseid kriteeriume neile sel ajavahemikul makstavate hüvitiste suuruse kindlaksmääramiseks (13. veebruari 1996. aasta kohtuotsus Gillespie jt, C-342/93, EU:C:1996:46, punktid 18, 22, 24 ja 25 ning resolutsioon).

- 35 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib Euroopa Kohtu praktikale tuginedes siiski, et direktiivi 92/85 kohaselt peab töötaja saama rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal sissetulekut, „mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjassepuutuv töötaja saaks juhul, kui ta katkestaks tegevuse tervislikel põhjustel“ (1. juuli 2010. aasta kohtuotsus Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punktid 49 ja 83, vt ka 27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 41 ja 14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 29). „Direktiivi 92/85 artiklis 11 kasutatud mõiste „töötasu“ hõlmab – tulenevalt EÜ asutamislepingu artiklis 119 (hiljem EÜ artikkel 141) toodud määratlusest – tööandja poolt töötajale tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal seoses tööga otseselt või kaudselt makstavaid tasusid. Seevastu mõiste „toetused“, millele see artikkel samuti viitab, tähendab summasid, mida töötajale makstakse tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal ning mida ei maksa talle töösuhte alusel tema tööandja“ (27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 31, 1. juuli 2010. aasta kohtuotsus Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punkt 35 ja 14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 30).
- 36 „[K]onkreetselt töötasu puudutava [...] kohaselt peab rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiv naistöötaja – isegi kui ta ei saa nõuda töötasu säilimist täies ulatuses – säilitama lisaks põhipalgale õiguse nendele lisatasudele, mida makstakse ametiseisundi alusel“ (14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 21). „[H]uvitatud isikud [ei saa] [...] nõuda rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal täistöötasu maksmist, justkui nad tegelikult töötaksid võrdselt teiste töötajatega“ (30. märtsi 2004. aasta kohtuotsus Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, vt ka 13. veebruari 1996. aasta kohtuotsus Gillespie jt, C-342/93, EU:C:1996:46, punkt 20, 1. juuli 2010. aasta kohtuotsus Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punkt 82 ja 14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 31).
- 37 Neil asjaoludel leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et see, kui naisele, kes töötab täistööajaga, ühendades osalise tööajaga töötamise ja täiendava tegutsemise füüsilisest isikust ettevõtjana teisel osal ajast ning kes on teinud sissemakseid kahte eraldiseisvasse sotsiaalkindlustusskeemi, makstakse üksnes rasedus- ja sünnitushüvitist, mis põhineb tema töötamisel osalise tööajaga, kuna 20. juuli 1971. aasta kuningliku määruse artiklis 97 on ette nähtud kattumist välistav tingimus, seab ohtu rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärgi täitmise.
- 38 Ta täpsustab seoses direktiiviga 92/85, et Euroopa Kohus on tunnustanud direktiivi vahetat õigusmõju (19. jaanuari 1982. aasta kohtuotsus Becker, 8/81, EU:C:1982:7, punkt 25, 17. septembri 1996. aasta kohtuotsus Cooperativa Agricola Zootechnica S. Antonio jt, C-246/94–C-249/94, EU:C:1996:329, punkt 17, 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Flughafen Köln vs. Bonn, C-226/07, EU:C:2008:429, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika ning 1. juuli 2010. aasta kohtuotsus Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punktid 43, 49 ja 52), nii et eraõiguslik isik saab sellele direktiivile kohtus vahetult tugineda, ning tõdeb, et sama direktiivi artiklitest 2 ja 11 tuleneb, et see puudutab üksnes töötajaid.



- 39 Neid kaalutlusi arvestades soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus uuesti pöörduda Euroopa Kohtu poole, olles täpsustanud ja muutnud eelotsuse küsimusi käesoleva kokkuvõtte pealkirja „Eelotsuse küsimused“ all.