



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

18. märts 2014*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2006/54/EÜ — Mees- ja naissoost töötajate võrdne kohtlemine — Asendusemaduse lepingu alusel lapse saanud ema — Keeldumine anda talle rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega samaväärset tasustatud puhkust — Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Puude alusel diskrimineerimise keeld — Asendusemaduse abil lapse saanud ema, kes on võimetu sünnitama — Puude olemasolu — Direktiivide 2006/54 ja 2000/78 kehtivus

Kohtuasjas C-363/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Equality Tribunali (Iirimaa) 26. juuli 2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 30. juulil 2012, menetluses

Z

versus

A Government department,

The Board of management of a community school,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, asepresident K. Lenaerts, kodade presidendid A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (ettekandja) ja J. L. da Cruz Vilaça, kohtunikud G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal ja E. Jarašiūnas,

kohtujurist: N. Wahl,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 28. mai 2013. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

- Z, esindajad: N. Butler, *SC*, P. Dillon Malone, *BL*, ja A. Beirne, *BL*,
- Government department ja Board of management of a community school, esindaja: E. Creedon, keda abistasid G. Durcan, *SC*, ja de C. Smith, *BL*,
- Iirimaa, esindaja: E. Creedon, keda abistasid G. Durcan, *SC*, ja C. Smith, *BL*,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

- Portugali valitsus, esindajad: L. Inez Fernandes ja S. Ribeiro,
 - Euroopa Parlament, esindajad: K. Zejdová ja A. Pospíšilová Padowska,
 - Euroopa Liidu Nõukogu, esindajad H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro ja S. Thomas,
 - Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja C. Gheorghiu,
- olles 26. septembri 2013. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) ja nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79) tõlgendamist ja nende kahe direktiivi kehtivust.
- 2 Taotlus esitati ühelt poolt Z (kes on asendusemaduse lepingu alusel lapse saanud ema) ja teiselt poolt Government department (Iirimaa ministeerium) ja Board of management of a community school'i (munitsipaalkooli nõukogu; edaspidi „Board of management”) vahelises kohtuvaidluses, mille ese on keeldumine andmast Z-le kõnealuse lapse sünni järel rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega samaväärset tasustatud puhkust.

Õiguslik raamistik

Õiguslik raamistik

- 3 Ühendatud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon, mille nõukogu kiitis Euroopa Ühenduse nimel heaks 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ (ELT 2010, L 23, lk 35; edaspidi „ÜRO konventsioon”), sätestab preambuli punktis e:

„tunnistades, et puue on ajas muutuv mõiste ning et puue on vaegustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tagajärg, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel”.

- 4 Konventsiooni artiklis 1 on kirjas:

„Konventsiooni eesmärk on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada lugupidamist nende loomupärase väärikuse suhtes.

Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.”

5 Konventsiooni artikkel 4 „Üldkohustused” on sõnastatud järgmiselt:

„1. Osalisriigid kohustuvad tagama ja edendama kõigi puuetega inimeste kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku teostamist ilma mis tahes diskrimineerimiseta puude alusel. Selle eesmärgi saavutamiseks kohustuvad osalisriigid:

- a) rakendama kõiki asjakohaseid seadusandlikke, halduslikke ja muid abinõusid, et tagada käesolevas konventsioonis tunnustatud õiguste teostamine;
- b) rakendama kõiki asjakohaseid abinõusid, kaasa arvatud seadusandluses, et muuta või tühistada olemasolevad seadused, määrused, tavad ja praktikad, mis on puuetega inimeste suhtes diskrimineerivad;
- c) arvestama puuetega inimeste inimõiguste kaitse ja edendamise poliitika ja kõigis programmides;
- d) hoiduma mis tahes tegudest või praktikast, mis ei ole kooskõlas käesoleva konventsiooniga, ning tagama, et ametivõimud ja riiklikud institutsioonid tegutseksid konventsiooni kohaselt;
- e) rakendama kõiki asjakohaseid abinõusid, et kõrvaldada diskrimineerimine puude alusel kõigi isikute, organisatsioonide ja eraettevõtete tegevusest;

[...]

3. Konventsiooni täitmiseks vajalike õigusaktide ja poliitika väljatöötamisel ja rakendamisel, samuti muudes puuetega inimestega seotud otsustusprotsessides kohustuvad osalisriigid pidama puuetega inimestega tihedaid konsultatsioone ning kaasama puuetega inimesed, sealhulgas ka puuetega lapsed, aktiivselt nendesse protsessidesse asjakohaste esindusorganisatsioonide kaudu.

[...]”

6 Sama konventsiooni artiklis 5 „Võrdsus ja mittediskrimineerimine” on sätestatud:

„1. Osalisriigid tunnistavad, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning neil on ilma mingi diskrimineerimiseta õigus võrdselt seadusest tulenevale kaitsele ja soodustusele.

2. Osalisriigid keelustavad mis tahes diskrimineerimise puude alusel ning tagavad puuetega inimestele võrdse ja tõhusa õigusliku kaitse mis tahes alustel toimuva diskrimineerimise eest.

3. Võrdsuse edendamiseks ja diskrimineerimise kõrvaldamiseks astuvad osalisriigid kõiki asjakohaseid samme, et tagada põhjendatud ümberkorralduste tegemine.

4. Konventsiooni mõistes ei loeta diskrimineerimiseks eriabinõusid, mis on vajalikud, et kiirendada puuetega inimeste võrdsuse saavutamist või see tegelikult saavutada.”

7 ÜRO konventsiooni artiklis 6 „Puuetega naised” on ette nähtud:

„1. Osalisriigid tunnistavad, et puuetega naiste ja tüdrukute suhtes esineb mitmekordset diskrimineerimist, ning rakendavad abinõusid, et tagada neile kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielik ja võrdne teostamine.

2. Osalisriigid rakendavad kõiki asjakohaseid abinõusid, et tagada naiste täielik areng, nende olukorra parandamine ja neile tegutsemisõiguste andmine, et tagada neile konventsioonis sätestatud inimõiguste ja põhivabaduste kasutamine ja teostamine.”

- 8 Konventsiooni artikli 27 „Töö ja tööhõive” lõikes 1 on sätestatud:

„Osalisriigid tunnistavad puuetega inimeste õigust tööle teistega võrdsetel alustel; see hõlmab õigust teenida elatist vabalt valitud või tööturul tunnustatud kutsealal ning õigust puuetega inimestele avatud, kaasavale ja juurdepääsetavale töökeskkonnale. Osalisriigid kaitsevad ja edendavad õigust tööle, kaasa arvatud nende isikute puhul, kes on saanud puude töötamise käigus, võttes asjakohaseid samme, sealhulgas ka seadusandluses, et muu hulgas:

[...]

- b) kaitsta teistega võrdsetel alustel puuetega inimeste õigust õiglastele ja soodsatele töötingimustele, kaasa arvatud võrdsed võimalused ja võrdne tasu samaväärse töö eest, ning ohututele ja tervislikele tööoludele, kaasa arvatud kaitse ahistamise eest ja kaebuste lahendamine;

[...]”

- 9 Konventsiooni artikli 28 „Küllaldane elatustase ja sotsiaalne kaitse” lõikes 2 on ette nähtud:

„Osalisriigid tunnistavad puuetega inimeste õigust sotsiaalsele kaitsele ja selle õiguse teostamisele ilma diskrimineerimiseta puude alusel ning võtavad asjakohaseid samme, et kaitsta ja edendada selle õiguse teostamist, kaasa arvatud samme, et:

[...]

- b) tagada puuetega inimestele, eriti puuetega naistele, tüdrukutele ja eakatele inimestele, juurdepääs sotsiaalse kaitse programmidele ja vaesuse vähendamise programmidele;

[...]”

- 10 Sama konventsiooni artiklis 42 on sätestatud:

„Konventsioon on avatud allakirjutamiseks kõigile riikidele ja piirkondliku integratsiooni organisatsioonidele Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni peakorteris New Yorgis alates 30. märtsist 2007.”

- 11 ÜRO konventsiooni artikkel 43 sätestab:

„Allakirjutanud riigid peavad konventsiooni ratifitseerima ning allakirjutanud piirkondliku integratsiooni organisatsioonid ametlikult kinnitama. Konventsioon on avatud ühinemiseks igale riigile või piirkondliku integratsiooni organisatsioonile, kes ei ole konventsioonile alla kirjutanud.”

- 12 ÜRO konventsioon jõustus 3. mail 2008.

Liidu õigusnormid

Direktiiv 92/85/EMÜ

- 13 Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivis 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) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) on antud järgmised määratlused:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) rase töötaja – rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;
 - b) hiljuti sünnitanud töötaja – hiljuti sünnitanud töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;
 - c) rinnaga toitev töötaja – rinnaga toitev töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.”
- 14 Selle direktiivi artiklis 8 „Rasedus- ja sünnituspuhkus” on ette nähtud:

„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 kahe nädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkest enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.”

Direktiiv 2006/54

- 15 Direktiivi 2006/54 põhjenduse 27 kohaselt:

„Sarnased tingimused kehtivad liikmesriikides meeste ja naistele individuaalse ja võõrandamatu õiguse andmisel saada lapsendamispuhkust. Liikmesriik otsustab ise, kas anda selline õigus saada isapuhkust ja/või lapsendamispuhkust või ei, ning määrab samuti kõik käesoleva direktiivi kohaldamisala välised tingimused, välja arvatud töölt vabastamine ja töölenaasmine.”

- 16 Selle direktiivi artiklis 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades

[...]

- b) töötingimused, sealhulgas töötasu;

[...]

17 Sama direktiivi artiklis 2 on sätestatud:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) otsene diskrimineerimine – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;
- b) kaudne diskrimineerimine – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[...]

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:

[...]

- c) naise halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega direktiivi 92/85[...] tähenduses.”

18 Sama direktiivi artiklis 4, mis käsitleb võrdset töötasu, on ette nähtud:

„Võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes.

[...]

19 Direktiivi 2006/54 artikkel 14, mis käsitleb võrdset kohtlemist seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega, sätestab lõikes 1:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsesest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[...]

- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu [ELTL artikli 157] kohaselt;

[...]

20 Selle direktiivi artikkel 16 „Isadele lapse sünni korral antav puhkus ja lapsendaja puhkus” sätestab:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust tunnustada isadele lapse sünni korral antava puhkuse ja lapsendaja puhkusega seotud eraldi õigusi. Selliseid õigusi tunnustavad liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed töötavate meeste ja naiste kaitsmiseks töölt vabastamise vastu seoses nende õiguste kasutamisega ning tagavad, et pärast sellise puhkuse lõppemist oleks neil õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale nende jaoks mitte halvematel tingimustel ja kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.”

Direktiiv 2000/78

21 Direktiivi 2000/78 artiklis 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.”

22 Selle direktiivi artiklis 2 „Diskrimineerimise mõiste” on ette nähtud:

„Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel

2. Lõike 1 kohaldamisel

- a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;
- b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
 - i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või kui
 - ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

[...]”

23 Nimetatud direktiivi artikkel 3 määratleb selle kohaldamisala järgmiselt

„1. Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[...]

- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[...]”

24 Sama direktiivi artikkel 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks” on sõnastatud järgmiselt:

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsetel juhtudel vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.”

Iiri õigusnormid

- 25 Asendusemadus ei ole Iiri Vabariigis reguleeritud.
- 26 1994. aasta emaduse kaitse seaduse (Maternity Protection Act 1994) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni § 8 näeb ette, et rasedal töötajal on õigus vähemalt 26-nädalasele rasedus- ja sünnituspuhkusele.
- 27 Selle seaduse § 9 sätestab, et üks rasedus- ja sünnituspuhkuse andmiseks vajalikest tingimustest on, et töötaja esitab tööandjale arsti- või muu asjakohane tõendi, mis kinnitab, et töötaja on rase ja millele on märgitud eeldatav sünnituse kuupäev.
- 28 1995. aasta lapsendaja puhkuse seaduse (Adoptive Leave Act 1995) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni § 6 kohaselt on töötajal, kes on naissoost lapsendaja või last üksinda kasvatama hakkav meessoost lapsendaja, õigus saada vähemalt 24 nädalat lapsendaja puhkust alates päevast, mil laps vanema juures elama hakkab.
- 29 Selle seaduse § 7 sätestab muu hulgas, et tööandjale tuleb lapsendamise ette teatada ja esitada tõend lapse perekonda võtmise kohta ning välismaalt lapsendamise korral tõend lapsendaja sobivuse ja suutlikkuse kohta.
- 30 2005. aasta sotsiaalhoolekande (konsolideeritud) seaduse (Social Welfare (Consolidated) Act 2005) 9. ja 11. peatükis on sätestatud vastavalt rasedus- ja sünnitushüvitise ning lapsendamishüvitise maksmise eeskirjad.
- 31 1998–2011. aasta tööhõivealase võrdsuse seaduste (Employment Equality Acts 1998–2011) § 2 määratleb puude kui kehaliste või vaimsete talituste täieliku või osalise puudumise, sealhulgas kehaosa puudumise ja perekonnaseisu kui eelkõige lapsevanema või alla 18-aastase isiku eest hoolt kandva isiku vastutuse.
- 32 Nende seaduste § 6 lõigetes 1 ja 2 toodud määratluse kohaselt on diskrimineerimine see, kui isikut koheldakse ebasoodsamalt, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks sarnases olukorras teist isikut kõnealustes sätetes nimetatud mis tahes alustel. Need kahe isiku võrdlemisel kohaldatavad alused hõlmavad olukorda, kus üks isik on naine ja teine on mees ning mis on määratletud kui „soolist diskrimineerimist käsitlev alus”, või kus ühel isikul on puue ja teisel ei ole puuet või tal on teistsugune puue ning mis on määratletud kui „puuet käsitlev alus”.
- 33 Nimetatud seaduste § 6 lõikes 2A on sätestatud, et olenemata § 6 lõigete 1 ja 2 üldisest kohaldatavusest loetakse sooliseks diskrimineerimiseks seda, kui vastuolus seadusest tulenevate nõuetega koheldakse naissoost töötajat rasedus- või sünnituspuhkuse tõttu ebasoodsamalt, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist töötajat.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 34 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et Z töötab keskastme õpetajana Board of managementi hallatavas munitsipaalkoolis ning tema töötingimused on kehtestanud ja talle maksab töötasu Government department.
- 35 Z põeb haruldast haigust, mille tõttu tal ei ole emakat – kuigi tal on olemas munasarjad ja ta on muidu viljastumisvõimeline – ja ta ei saa last kanda, ning seetõttu on tal puue. Aastatel 2008 ja 2009 otsustasid kaebuse esitaja ja ta abikaasa kasutada asendusemaduse teenust Californias (Ameerika Ühendriigid), kus on kehtestatud üksikasjalikud õigusnormid, mis reguleerivad asendusemadusrasedust ja -sünnitust.

- 36 *In vitro* viljastamise ettevalmistav etapp toimus Irimaal, samas kui munarakkude asendusemale siirdamine toimus Californias 2009. aasta augustis.
- 37 Kaebuse esitaja sõitis 7. aprillil 2010 Californiasse, et viibida oma lapse sünni juures – tema tütar sündis 28. aprillil 2010. Laps on Z ja tema abikaasa bioloogiline laps, kes viljastati nende sugurakkude abil. California seaduse kohaselt on kaebuse esitaja ja tema abikaasa registreeritud lapse vanematena ja asendusema ei ole lapse sünnitunnistusele märgitud. Z hoolitseb lapse eest alates lapse sünnist ja teda aitab seejuures tema abikaasa. Z ja tema abikaasa naasid koos lapsega 18. mail 2010 Irimaale; selles liikmesriigis ei ole asendusemaduse lepingud aga reguleeritud.
- 38 Z töötingimused näevad ette õiguse tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkusele ja lapsendaja puhkusele. Kui nende tingimuste kohaselt töötav õpetaja võtab ühte neist puhkustest, maksab enamikel juhtudel puhkusetasu osaliselt Government department ja ülejäänud osa maksab sotsiaalkindlustusamet rasedus- ja sünnitushüvitisena.
- 39 Kuna Z ei olnud rase ja kuna ta ei saa last sünnitada, siis ei ole tema puhul täidetud 1994. aasta emaduse kaitse seaduses toodud nõuded. Ning kuna ta ei lapsendanud asendusema ilmale kantud last, siis ei ole tal ka õigust saada lapsendajapuhkust 1995. aasta lapsendaja puhkuse seaduses sätestatud tingimustel.
- 40 Õigusaktides ega kaebuse esitaja töölepingus ei ole sõnaselgeid sätteid sellise puhkuse kohta, mille saamise õigus tekiks asendusemaduse abil saadud lapse sünni korral.
- 41 Z esitas 10. veebruaril 2010 Government departmentile taotluse lapsendaja puhkusega võrduva puhkuse saamiseks. Government department jättis selle taotluse 5. märtsil 2010 rahuldamata põhjusel, et huvitatud isiku puhul ei ole täidetud rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkuse andmise alustes toodud tingimused.
- 42 Government department märkis siiski, et ta on valmis võimaldama kaebuse esitajal saada tasustamata puhkust selle aja eest, mil ta viibis enne lapse sünni Californias. Ta lisas, et lapse sünnist alates oleks Z-l õigus saada seadusega ette nähtud vanemapuhkust ajavahemikus alates lapse sünnist kuni 2010. aasta maini ja uuesti alates järgmise kooliaasta algusest. Ta täpsustas, et Z-l on õigus saada maksimaalselt 14 nädalase kestusega vanemapuhkust ja et suvekuude eest saaks ta töötasu tavalises korras.
- 43 Koolivaheaegade ja tõendatud tasustatud haiguspuhkuste, mida Z ei võtnud oma puude, vaid stressi tõttu, töötas ta ajavahemikul 2010. aasta 12. aprillist kuni 2011. aasta jaanuari alguseni koolis ligikaudu üheksa päeva. Government department maksis kogu selle ajavahemiku eest Z-le töötasu täies ulatuses.
- 44 Z esitas 2010. aasta novembris Equality Tribunalile kaebuse Government departmenti peale. Ta väitis, et teda on diskrimineeritud soo, perekonnaseisu ja puude alusel, et Government department ei võtnud tema kui puudega isiku suhtes mõistlikke meetmeid ja et ta keeldus Z-le võimaldamast rasedus- ja emapuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust, samas kui ta oli läbi teinud *in vitro* viljastamise protseduuri.
- 45 Neil asjaoludel otsustas Equality Tribunal menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas lähtudes Euroopa Liidu järgmistest esmase õiguse sätetest:
- i) ELTL artikkel 3,
 - ii) [ELTL] artiklid 8 ja 157, ja/või

iii) Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artiklid 21, 23, 33 ja 34,

tuleb direktiivi 2006/54[...], eeskätt selle artikleid 4 ja 14 tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui naisel, kelle bioloogiline laps on sündinud asendusemaduse lepingu alusel ja kes hoolitseb oma bioloogilise lapse eest tema sünnist saadik, ei ole võimalik saada rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas direktiiv 2006/54[...] on kooskõlas [...] liidu esmaste õigusaktide eespool nimetatud sätetega?

3. Kas lähtudes [...] liidu esmase õiguse järgmistest sätetest:

i) [ELTL] artikkel 10, ja/või

ii) [harta artiklid] 21, 26 ja 34,

tuleb direktiivi 2000/78[...], eeskätt selle artikli 3 lõiget 1 ja artiklit 5 tõlgendada nii, et puude alusel diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui naisel, kellel on puue, mis ei võimalda tal sünnitada, kelle bioloogiline laps on sündinud asendusemaduse lepingu alusel ja kes hoolitseb oma bioloogilise lapse eest tema sünnist saadik, ei ole võimalik saada rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust?

4. Kui vastus kolmandale küsimusele on eitav, siis kas direktiiv 2000/78[...] on kooskõlas [...] liidu esmaste õigusaktide eespool nimetatud sätetega?

5. Kas direktiivi 2000/78[...] tõlgendamiseks ja/või kehtivuse vaidlustamiseks võib tugineda [ÜRO konventsioonile]?

6. Kui vastus viiendale küsimusele on jaatav, siis kas direktiiv 2000/78[...], eeskätt selle artiklid 3 ja 5 on kooskõlas [ÜRO] konventsiooni artiklitega 5 ja 6, artikli 27 lõike 1 punktiga b ja artikli 28 lõike 2 punktiga b?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimese ja teise küsimuse analüüs

46 Esimese ja teise küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas direktiivi 2006/54 ja eeskätt selle artikleid 4 ja 14 tuleb tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui naisel, kelle bioloogiline laps on sündinud asendusemaduse lepingu alusel ja kes hoolitseb oma bioloogilise lapse eest tema sünnist saadik, ei ole võimalik saada rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust, ja kas eitava vastuse korral on direktiiv 2006/54 kehtiv, kui seda hinnata ELL artikli 3, ELTL artiklite 8 ja 157 ning harta artiklite 21, 23, 33 ja 34 alusel.

47 Kõigepealt tuleb analüüsida, kas asjaolu, et niisugusele asendusema abil lapse saanud emale nagu Z keelduti andmast rasedus- ja sünnituspuhkust, kujutab endast soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 tähenduses.

48 Selle direktiivi artiklis 4 on sätestatud, et võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes.

- 49 Nimetatud direktiivi artikli 14 kohaselt ei tohi avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses töö saamise ja töö tingimustega, kaasa arvatud töölt vabastamise ja töötasuga.
- 50 Käesoleva kohtuasja raames tuleb neid direktiivi 2006/54 sätteid tõlgendada koos sama direktiivi artikli 2 lõike 1 punktidega a ja b ja artikli 2 lõike 2 punktiga c.
- 51 Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktides a ja b nimetatud diskrimineerimise puhul kujutab eelotsusetaotluse esitanud kohtu kirjeldatud juhtum, kus keelduti rasedus- ja emapuhkust andmast, endast otsest soolist diskrimineerimist selle sätte punkti a tähenduses juhul, kui selle keeldumise peamine põhjus on kohaldatav ainult ühest soost töötajatele (vt selle kohta 8. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-177/88: Dekker, EKL 1990, lk I-3941, punkt 10; 5. mai 1994. aasta otsus kohtuasjas C-421/92: Habermann-Beltermann, EKL 1994, lk I-1657, punkt 14, ja 26. veebruari 2008. aasta otsus kohtuasjas C-506/06: Mayr, EKL 2008, lk I-1017, punkt 50).
- 52 Nagu aga märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 63, koheldakse vastavalt siseriiklikele õigusnormidele, mis on kohaldatavad niisugusele olukorrale, nagu on vaatluse all põhikohtuasjas, asendusemaduse lepingu alusel lapse saanud isa sama moodi, nagu sarnases olukorras koheldakse asendusemaduse abil lapse saanud ema, ehk tal ei ole samuti õigust saada rasedus- ja emapuhkusega võrduvat tasustatud puhkust. Sellest järeldub, et Z-le osaks saanud keeldumise aluseks ei ole põhjus, mis on kohaldatav üksnes ühest soost töötajatele.
- 53 Lisaks tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et kaudse diskrimineerimisega on tegemist sellise siseriikliku meetme kohaldamise puhul, mis on küll sõnastatud neutraalselt, kuid seab realselt ebasoodsasse olukorda palju suuremal hulgal ühest soost isikuid võrreldes teisest soost isikutega (vt selle kohta 2. oktoobri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-1/95: Gerster, EKL 1997, lk I-5253, punkt 30, 20. oktoobri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-123/10: Brachner, EKL 2011, lk I-10003, punkt 56, ja 20. juuni 2013. aasta otsus kohtuasjas C-7/12: Riežniece, punkt 39).
- 54 Seoses direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis b nimetatud kaudse diskrimineerimisega tuleb aga tõdeda, et toimikumaterjalidest ei ilmne midagi, mis võimaldaks leida, et kõnealuse puhkuse andmisest keeldumine diskrimineerib eelkõige naissoost töötajaid võrreldes meessoost töötajatega.
- 55 Seetõttu ei kujuta keeldumine anda niisugusele asendusemaduse abil lapse saanud emale nagu Z rasedus- ja emapuhkust endast otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktide a ja b tähenduses. Asjaolu, et asendusemaduse abil lapse saanud ema hoolitseb lapse eest tema sünnist saadik, nii nagu on mainitud esimeses eelotsuse küsimuses, ei sea seda järeldust kahtluse alla.
- 56 Selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis c on muu hulgas ette nähtud, et naise ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega direktiivi 92/85 tähenduses on direktiivi 76/207 tähenduses diskrimineerimine.
- 57 Ent esiteks ei ole asendusemaduse lepingu alusel lapse saanud ema juba määratluse poolest võimalik raseduse tõttu ebasoodsamalt kohelda, kuivõrd ta ei ole selle lapsega rase olnud.
- 58 Teiseks asus Euroopa Kohus 18. märtsi 2014. aasta kohtuotsuse C-167/12: D resolutsiooni punktis 1 seisukohale, et direktiivi 92/85 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigid ei ole kohustatud andma asendusemaduse lepingu alusel lapse saanud naissoost töötajale direktiivi artikli 8 alusel rasedus ja sünnituspuhkust, sh ka juhul, kui tal on võimalik ise oma last sünnijärgselt rinnaga toita või kui ta ka tegelikult toidab last sünnijärgselt rinnaga.

- 59 Seega ei kohelda niisugust ema, kes saab lapse asendusemaduse abil, ebasoodsamalt seoses rasedus- ja sünnituspuhkuse võtmisega direktiivi 92/85 mõttes ja järelikult ei saa teda käsitada direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c mõttes sooliselt diskrimineerituna.
- 60 Eelnevat arvestades tuleb tõdeda, et asendusemaduse lepingu alusel lapse saanud emale sellise tasustatud puhkuse andmisest keeldumine, mis oleks võrdne rasedus- ja sünnituspuhkusega, ei kujuta endast soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 ja täpsemalt selle direktiivi artiklite 4 ja 14 mõttes.
- 61 Järgmiseks tuleb kontrollida, kas niisugusele asendusemaduse abil lapse saanud emale nagu Z lapsendaja puhkuse andmisest keeldumine kujutab endast soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 tähenduses.
- 62 Direktiivi 2006/54 artikli 16 kohaselt ei piira see direktiiv liikmesriikide õigust tunnustada isadele lapse sünni korral antava puhkuse ja lapsendaja puhkusega seotud eraldi õigusi. See artikkel näeb üksnes ette, et selliseid õigusi tunnustavad liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed töötavate meeste ja naiste kaitsmiseks töölt vabastamise vastu seoses nende õiguste kasutamisega ning tagama, et pärast sellise puhkuse lõppemist oleks neil õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale nende jaoks mitte halvematel tingimustel ja kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.
- 63 Sellest artiklist, tõlgendatuna koos direktiiv 2006/54 põhjendusega 27, ilmneb selgelt, et see direktiiv jätab liikmesriikidele vabaduse anda või mitte anda lapsendaja puhkust ning et selle puhkuse andmise tingimused, välja arvatud töölt vabastamine ja tööle naasmine, ei kuulu selle direktiivi kohaldamisalasse.
- 64 Mis viimaseks puudutab direktiivi 2006/54 kehtivust, hinnatuna ELL artikli 3, ELTL artiklite 8 ja 157 ja harta artiklite 21, 23, 33 ja 34 alusel, siis tuleb meelde tuletada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt võib Euroopa Kohus otsustada, et ta ei anna vastust eelotsuse küsimusele, kui säte, mille kehtivuses eelotsusetaotluses kaheldakse, on põhikohtuasja lahenduse seisukohalt ilmselgelt asjakohatu (vt 10. jaanuari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-222/04: Cassa di Risparmio di Firenze jt, EKL 2006, lk I-289, punkt 75).
- 65 Eelnevast ilmneb aga, et asendusemaduse abil lapse saanud ema olukord rasedus- ja emapuhkuse või lapsendaja puhkuse andmisel ei kuulu direktiivi 2006/54 kohaldamisalasse.
- 66 Järelikult ei ole tarvis analüüsida selle direktiivi kehtivust ELL artikli 3, ELTL artiklite 8 ja 157 ja harta artiklite 21, 23, 33 ja 34 seisukohalt.
- 67 Arvestades eelnevaid kaalutlusi tuleb esimesele ja teisele küsimusele vastata, et
- direktiivi 2006/54 ja eeskätt selle artikleid 4 ja 14 tuleb tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega ei ole tegemist juhul, kui naissoost töötajale, kes on saanud lapse asendusemaduse lepingu alusel, keeldutakse andmast rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust;
 - asendusemaduse abil lapse saanud ema olukord rasedus- ja emapuhkuse või lapsendaja puhkuse andmisel ei kuulu selle direktiivi kohaldamisalasse.

Kolmanda kuni kuuenda küsimuse analüüs

- 68 Kolmanda ja kuuenda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas direktiivi 2000/78, vajadusel tõlgendatuna koos ÜRO konventsiooniga, tuleb mõista nii, et puude alusel diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui naisel, kellel on puue, mis ei võimalda tal

sünnitada ja kes on sõlminud asendusemaduse lepingu, ei ole võimalik saada rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust, ja kas eitava vastuse korral on see direktiiv ELTL artikli 10 ja harta artiklite 21, 26 ja 34 seisukohalt kehtiv.

- 69 Kõigepealt tuleb märkida, et nagu ilmneb direktiivi 2000/78 artiklist 1, on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda nimetatud artiklis toodud diskrimineerimisaluste vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu (vt 11. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-13/05: Chacón Navas, EKL 2006, lk I-6467, punkt 41). Vastavalt selle artikli 3 lõike 1 punktile c on see direktiiv liidule antud pädevuse piires kohaldatav kõigile isikutele töö saamise ja töö tingimuste, kaasa arvatud töölt vabastamise ja töötasu suhtes.
- 70 Mõistet „puue” ei ole direktiivis 2000/78 endas määratletud.
- 71 Tuleb aga meenutada, et ELTL artikli 216 lõike 2 kohaselt on Euroopa Liidu sõlmitud rahvusvahelised lepingud liidu institutsioonidele siduvad ning seega on need liidu õigusaktide suhtes ülimuslikud (21. detsembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-366/10: Air Transport Association of America jt, EKL 2011, lk I-13755, punkt 50, ja 11. aprilli 2013. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-335/11 ja C-337/11: HK Danmark, punkt 28).
- 72 Liidu sõlmitud rahvusvaheliste lepingute ülimuslikkuse tõttu liidu teisese õiguse aktide suhtes tuleb neid akte tõlgendada, niivõrd kui see on võimalik, kooskõlas nende lepingutega (22. novembri 2012. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-320/11, C-330/11, C-382/11 ja C-383/11: Digitalnet jt, punkt 39, ja eespool viidatud kohtuotsus HK Danmark, punkt 29).
- 73 Otsusest 2010/48 tuleneb, et liit on ÜRO konventsiooni heaks kiitnud. Järelikult on selle konventsiooni sätted alates selle jõustumisest liidu õiguskorra lahutamatu osa (vt 30. aprilli 1974. aasta otsus kohtuasjas 181/73: Haegeman, EKL 1974, lk 449, punkt 5, ja eespool viidatud kohtuotsus HK Danmark, punkt 30).
- 74 Lisaks nähtub kõnealuse otsuse II lisa liitest, et iseseisvat elu ning sotsiaalset kaasatust, tööd ja tööhõivet puudutav direktiiv 2000/78 kuulub nende liidu aktide hulka, mis puudutavad ÜRO konventsioonis käsitletavaid küsimusi.
- 75 Eeltoodust tuleneb, et käesoleval juhul võib direktiivi 2000/78 tõlgendamisel tugineda ÜRO konventsioonile ja et nimetatud direktiivile tuleb – niivõrd kui see on võimalik – anda selle konventsiooniga kooskõlas olev tõlgendus (vt eespool viidatud kohtuotsus HK Danmark, punkt 32).
- 76 Sel põhjusel on Euroopa Kohus pärast seda, kui liit konventsiooni ratifitseeris, asunud seisukohale, et mõistet „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses tuleb mõista nii, et see hõlmab püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel (vt eespool viidatud kohtuotsus HK Danmark, punktid 37–39).
- 77 Olgu lisatud, et mõistet „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses tuleb mõista nii, et see ei hõlma mitte ainult võimatust kutsealal tegutseda, vaid ka kutsealal tegutsemise takistust. Teistsugune tõlgendus oleks vastuolus direktiivi 2000/78 eesmärgiga, milleks on eelkõige võimaldada, et puudega isikud pääseks tööle või saaks töös osaleda (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus HK Danmark, punkt 44).
- 78 Käesoleval juhul ei saa Z sünnitada, kuna tal on haruldane haigus, nimelt puudub tal emakas.
- 79 Eespool punktis 76 meenutatud „puude” mõistet arvestades on selge, et see haigus toob kaasa füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangud, mis on püsivad. Täpsemalt ei saa sellega seoses vaidlustada seda, et võimatus sünnitada võib naisele põhjustada suuri kannatusi.

- 80 Samas eeldab „puude” mõiste direktiivi 2000/78 mõttes, et see piirang võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel.
- 81 Nagu aga meenutas kohtujurist oma ettepaneku punktides 95–97, ei kujuta võimetus tavapärasel viisil last saada asendusemaduse abil lapse saanud ema jaoks iseenesest põhimõtteliselt takistust tööle pääseda, töös osaleda ja karjääri teha. Käesoleval juhul ei ilmne eelotsusetaotlusest, et Z haigus iseenesest muudaks tal töötamise võimatuks või oleks olnud takistuseks kutsealal tegutsemisele.
- 82 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et Z haigus ei kujuta endast „puuet” direktiivi 2000/78 tähenduses ja et seetõttu ei ole see direktiiv ehk täpsemalt selle artikkel 5 kohaldatav niisugusele olukorrale, nagu on vaatluse all põhikohtuasjas. Asjaolu, et asendusemaduse abil lapse saanud ema hoolitseb lapse eest tema sünnist saadik, nagu on märgitud kolmandas küsimuses, ei sea seda järeldust kahtluse alla.
- 83 Tulenevalt eespool punktis 64 viidatud kohtpraktikast ei ole seetõttu vaja analüüsida direktiivi 2000/78 kehtivust ETL artikli 10 ning harta artiklite 21, 26 ja 34 seisukohalt.
- 84 Mis puudutab selle direktiivi kehtivust ÜRO konventsioonist lähtudes, siis tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktis 71 viidatud kohtupraktikast, et liidu õigusakti vastuolu rahvusvahelise õiguse normidega võib mõjutada selle akti kehtivust. Kui kehtetusele on tuginetud siseriiklikus kohtus, kontrollib Euroopa Kohus, kas tema menetluses oleva kohtuasja raames on täidetud teatavad tingimused selleks, et oleks võimalik kindlaks teha, kas ETL artikli 267 kohaselt saab hinnata asjassepuutuva liidu õigusakti kehtivust nende rahvusvahelise õiguse normide alusel, millele tugineti (vt 3. juuni 2008. aasta otsus kohtuasjas C-308/06: Intertanko jt, EKL 2008, lk I-4057, punkt 43, ja eespool viidatud kohtuotsus Air Transport Association of America jt, punkt 51).
- 85 Eelmises punktis nimetatud tingimusena tuleb meelde tuletada seda, et kui rahvusvahelise lepingu laad ja ülesehitus võimaldavad kontrollida liidu õigusakti kehtivust selle lepingu sätete alusel, peavad ka selle rahvusvahelise lepingu sätted, millega on põhjendatud liidu õigusakti kehtivuse kontrollimise vajadust, olema oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed (vt eespool viidatud kohtuotsused Intertanko jt, punkt 45, ja Air Transport Association of America jt, punkt 54).
- 86 Niisugune tingimus on täidetud siis, kui säte, millele tuginetakse, sisaldab selget ja täpset kohustust, mille täitmine või tagajärgede tekkimine ei eelda hilisema akti vastuvõtmist (vt 30. septembri 1987. aasta otsus kohtuasjas 12/86: Demirel, EKL 1987, lk 3719, punkt 14; 15. juuli 2004. aasta otsus kohtuasjas C-213/03: Pêcheurs de l'étang de Berre, EKL 2004, lk I-7357, punkt 39, ja eespool viidatud kohtuotsus Air Transport Association of America jt, punkt 55).
- 87 Käesoleval juhul ilmneb ÜRO konventsiooni artikli 4 lõikest 1, et osalisriigid on kohustatud rakendama kõiki asjakohaseid seadusandlikke, halduslikke ja muid abinõusid, et tagada selles konventsioonis tunnustatud õiguste teostamine. Konventsiooni artikli 4 lõike 3 kohaselt on osalisriigid kohustatud konventsiooni täitmiseks vajalike õigusaktide ja poliitika väljatöötamisel ja rakendamisel, samuti muudes puuetega inimestega seotud otsustusprotsessides pidama puuetega inimestega tihedaid konsultatsioone ning kaasama puuetega inimesed, sealhulgas ka puuetega lapsed, aktiivselt nendesse protsessidesse asjakohaste esindusorganisatsioonide kaudu.
- 88 Kuivõrd selles konventsioonis sätestatud kohustused on suunatud osalisriikidele, siis – nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 114 – on see rahvusvaheline leping programmilist laadi.
- 89 Niisiis peavad osalisriigid selleks, et ÜRO konventsiooni sätted oleks täidetud või et neil tekiks tagajärjed, võtma vastu hilisemad aktid. Sellega seoses on otsuse 2010/48 II lisas deklaratsioon liidu pädevuse kohta küsimustes, mida reguleeritakse ÜRO konventsiooniga, ja selles on loetletud liidu õigusaktid, mis käsitlevad selle konventsiooniga reguleeritud küsimusi.

- 90 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, ilma et oleks vaja analüüsida ÜRO konventsiooni laadi ja ülesehitust, et selle konventsiooni sätete puhul ei ole tegemist sisult tingimusteta ja piisavalt täpsete sätetega käesoleva kohtuotsuse punktides 85 ja 86 viidatud kohtupraktika tähenduses ning et seetõttu puudub neil liidu õiguses vahetu õiguspõhjus. Sellest järeldub, et direktiivi 2000/78 kehtivust ei saa hinnata ÜRO konventsiooni alusel.
- 91 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb kolmandale kuni kuuendale eelotsuse küsimusele vastata, et
- direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et puude alusel diskrimineerimisega ei ole tegemist juhul, kui naisel, kellel on puue, mis ei võimalda tal sünnitada ja kes on saanud lapse asendusemaduse lepingu alusel, ei ole võimalik saada rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust;
 - selle direktiivi kehtivust ei saa hinnata ÜRO konventsiooni alusel, kuid nimetatud direktiivile tuleb, niivõrd kui see on võimalik, anda kõnealuse konventsiooniga kooskõlas olev tõlgendus.

Kohtukulud

- 92 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes ja eeskätt selle artikleid 4 ja 14 tuleb tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega ei ole tegemist juhul, kui naissoost töötajale, kes on saanud lapse asendusemaduse lepingu alusel, keeldutakse andmast rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust.

Asendusemaduse abil lapse saanud ema olukord rasedus- ja emapuhkuse või lapsendaja puhkuse andmisel ei kuulu selle direktiivi kohaldamisalasse.

2. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada nii, et puude alusel diskrimineerimisega ei ole tegemist juhul, kui naisel, kellel on puue, mis ei võimalda tal sünnitada ja kes on saanud lapse asendusemaduse lepingu alusel, ei ole võimalik saada rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega võrduvat tasustatud puhkust.

Selle direktiivi kehtivust ei saa hinnata Ühendatud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni alusel, kuid nimetatud direktiivile tuleb, niivõrd kui see on võimalik, anda kõnealuse konventsiooniga kooskõlas olev tõlgendus.

Allkirjad