



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

16. juuli 2015\*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 96/34/EÜ — Lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe — Klausli 2 punkt 1 — Individuaalne õigus lapsehoolduspuhkusele lapse sünni korral — Liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt ei ole ametnikul, kelle abikaasa ei tööta, õigust lapsehoolduspuhkusele — Direktiiv 2006/54/EÜ — Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõive ja elukutse küsimustes — Artikli 2 lõike 1 punkt a ja artikli 14 lõike 1 punkt c — Töötingimused — Otsene diskrimineerimine

Kohtuasjas C-222/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Symvoulio tis Epikrateias'e (Kreeka) 20. märtsi 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 7. mail 2014, menetluses

**Konstantinos Maïstrellis**

*versus*

**Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton,**

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (ettekandja) ja A. Prechal,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- K. Maïstrellis, keda abistas *dikigoros* K. Daktylidi,
- Kreeka valitsus, esindajad: V. Karageorgos, I. Bakopoulos ja S. Lekkou,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Patakia ja D. Roussanov,

olles 16. aprilli 2015. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

\* Kohtumenetluse keel: kreeka.

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285), mida on muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ (EÜT L 10, lk 24; ELT eriväljaanne 05/03, lk 263; edaspidi „direktiiv 96/34”), ning 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 L 204, lk 23; edaspidi „direktiiv 2006/54”).
- 2 Taotlus on esitatud K. Maïstrellise ja Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton (justiits-, läbipaistvus- ja inimõiguste minister, edaspidi „justiitsminister”) vahelises kohtuvaidluses nimetatud ministeeriumi keeldumise üle anda huvitatud isikule lapsehoolduspuhkust, sest tema abikaasa ei tööta.

### Õiguslik raamistik

#### *Liidu õigus*

#### Direktiiv 96/34

- 3 Direktiiv 96/34, mis tunnistati nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivi 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT L 68, lk 13; edaspidi „direktiiv 2010/18”), artikli 4 kohaselt alates 8. märtsist 2012 kehtetuks, nägi artiklis 1 ette jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide ehk Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni vahel 14. detsembril 1995 sõlmitud raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta (edaspidi „raamkokkulepe”), mis oli esitatud nimetatud direktiivi lisas.
- 4 Raamkokkuleppe esimeses lõigus oli märgitud:  
„Järgnev raamkokkuleppe esindab Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni ettevõtmist määrata kindlaks miinimumnõuded lapsehoolduspuhkuse ja vääramatu jõu tõttu töölt puudumise kohta, mis on oluline vahend sobitada töö- ja perekonnaelu ning edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist.”
- 5 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punktid 4, 7 ja 8 olid sõnastatud järgmiselt:  
„4. [9. detsembril 1989 Strasbourgis toimunud tippkohtumisel vastu võetud] ühenduse [...] harta [töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta] näeb võrdset kohtlemist käsitlevas punktis 16 ette meetmete väljatöötamise, et võimaldada meestel ja naistel sobitada oma ametialaseid ja perekondlikke kohustusi;  
[...]  
7. perepoliitikat tuleks vaadelda koos rahvastiku muutuste, elanikkonna vananemise mõju, põlvkondadevahelise lõhe kaotamise ja naiste tööjõus osalemise edendamisega;

8. mehi tuleks julgustada omaks võtma võrdset osalemist perekondlikes kohustustes, näiteks tuleks neid teadlikustamisprogrammide abil julgustada võtma lapsehoolduspuhkust”.
- 6 Raamkokkuleppe klauslis 1 oli ette nähtud:
- „1. Käesolev kokkulepe sätestab miinimumnõuded, mis on mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.
  2. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe.”
- 7 Raamkokkuleppe klauslis 2 oli sätestatud:
- „1. Käesolev kokkulepe tagab vastavalt klausli 2 punktile 2 mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest vähemalt kolm kuud kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või tööturu osapooled.
  2. Meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamiseks on käesoleva kokkuleppe osapooled arvamusel, et klausli 2 punktis 1 ette nähtud õigus saada lapsehoolduspuhkust tuleks põhimõtteliselt tagada nii, et seda ei oleks võimalik üle kanda.
  3. Lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide seaduse ja/või kollektiivlepinguga, tingimusel et käesoleva kokkuleppe miinimumnõuded on arvesse võetud. Eelkõige võivad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled:
    - a) otsustada, kas lapsehoolduspuhkust antakse täistööaja või osalise tööaja alusel, osade kaupa või avansina;
    - b) muuta lapsehoolduspuhkuse saamise õiguse sõltuvaks üldisest tööstaažist ja/või pidevast tööstaažist ühe tööandja juures, mis peab olema vähemalt üks aasta;
    - c) kohandada lapsehoolduspuhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikke kohaldamiseeskirju lapsendamisega seotud konkreetsete asjaoludega;
    - d) kehtestada etteteatamistähtaja, mille jooksul töötaja peab teatama tööandjale lapsehoolduspuhkuse õiguse kasutamisest, nimetades puhkuse alguse ja lõpu;
    - e) määrata kindlaks asjaolud, mille korral tööandjal on pärast siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tava kohast konsultatsiooni lubatud edasi lükata lapsehoolduspuhkuse võimaldamist ettevõtte tegevusega seotud õigustatud põhjustel (näiteks kui töö on hooajalist laadi, kui ei ole võimalik leida asendajat etteteatamisaja jooksul, kui märkimisväärselt suur osa töötajaist taotleb lapsehoolduspuhkust ühel ajal, kui on tegemist strateegiliselt tähtsa spetsiifilise tööülesandega). Kõik käesoleva sätte kohaldamisest tulenevad probleemid tuleb lahendada kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tavaga;
    - f) lisaks alapunktile e lubada erikokkuleppeid, et rahuldada väikeettevõtete tegevus- ja korraldusvajadusi.”

Direktiiv 2006/54

8 Direktiivi 2006/54 põhjendused 2, 11 ja 22 on sõnastatud järgmiselt:

„(2) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on [EÜ] asutamislepingu artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 ning Euroopa Kohtu praktika kohaselt ühenduse õiguse oluline põhimõte. Nimetatud asutamislepingu sätted kuulutavad meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ühenduse „ülesandeks” ja „eesmärgiks” ning kehtestavad positiivse kohustuse seda kõigis ühenduse tegevustes edendada.

[...]

(11) Liikmesriigid peaksid koostöös sotsiaalpartneritega jätkama lahenduse otsimist püsiva sugudevahelise palgaerinevuse ning tööturul tuntava sugude eristamise osas, tehes seda näiteks tööaja korralduse paindlikumaks muutmise abil, mis võimaldaks nii meestel kui ka naistel paremini ühitada töö- ja pereelu. Samuti võiks see hõlmata sobivat korraldust vanemapuhkuse osas, mida peaks olema võimalik võtta mõlemal lapsevanemal [...].

[...]

(22) Vastavalt [EÜ] asutamislepingu artikli 141 lõikele 4 ning pidades silmas meeste ja naiste tegeliku täieliku võrdõiguslikkuse tagamist tööelus, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte liikmesriikidel säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada ebasoodsamat olukorda ametialases karjääris. Arvestades praegust olukorda ja pidades silmas Amsterdami lepingule lisatud deklaratsiooni nr 28, peaksid liikmesriigid kõigepealt püüdma parandada naiste olukorda tööelus.”

9 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:

[...]

töötingimused, sealhulgas töötasu;

[...]”.

10 Selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punkt a näeb ette järgmise määratluse:

„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”.

11 Sama direktiivi artikkel 3 „Positiivsed meetmed” on ette nähtud:

„Liikmesriigid võivad säilitada ja võtta meetmeid asutamislepingu artikli 141 lõike 4 tähenduses, selleks et tegelikkuses tagada meeste ja naiste vaheline täielik võrdõiguslikkus tööelus.”

12 Direktiivi 2006/54 artikli 14 „Diskrimineerimise keeld” lõike 1 punktis c on ette nähtud:

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

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu [EÜ] asutamislepingu artikli 141 kohaselt.”

13 Selle direktiivi artikli 28 „Seos ühenduse ja riigisiseste sätete vahel” lõikes 2 on ette nähtud:

„Käesoleva direktiivi kohaldamine ei piira direktiivi 96/34/EÜ ega [ nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta] direktiivi 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 L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110)] kohaldamist”.

#### *Kreeka õigus*

14 Kreeka kohtukorralduse ja kohtuametnike staatuse seadustiku (edaspidi „kohtuniku staatuse seadustik”) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artikli 44 lõigetes 20 ja 21 on sätestatud:

„20. Rasedal kohtunikul on vastavalt riigiametnike suhtes kehtivatele sätetele õigus puhkusele enne ja pärast sünnitust.

21. Kohtunikust emale antakse tema taotlusel ja justiitsministri otsusega üheksa (9) kuud tasustatud lapsehoolduspuhkust”.

15 Avaliku teenistuse seadustiku põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artikli 53 lõike 3 kolmas lõik on sõnastatud järgmiselt:

„Ametnikul ei ole juhul, kui tema naine ei tööta ega tegutse mingil kutsealal, õigust lõikes 2 nimetatud soodustustele [sealhulgas tasustatud lapsehoolduspuhkusele lapse eest hoolitsemiseks ], välja arvatud juhul, kui tema naist peetakse ametniku ametikohale vastava pädeva teise astme arstliku komisjoni tuvastatud raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema”.

#### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus**

16 Kreeka kohtunik K. Maïstrellis taotles 7. detsembri 2010. aasta avaldusega justiitsministrilt üheksaks kuuks tasustatud lapsehoolduspuhkust, et hoolitseda oma 24. oktoobril 2010 sündinud lapse eest. K. Maïstrellisele on kohaldatavad tema kutseala suhtes kehtivad erinormid ehk kohtuniku staatuse seadustik.

17 Justiitsministri 18. jaanuari 2011. aasta otsusega jäeti K. Maïstrellise taotlus rahuldamata põhjusel, et kohtuniku staatuse seadustiku artikli 44 lõike 21 kohaselt on lapsehoolduspuhkus ette nähtud ainult naiskohtunikele.

- 18 K. Maïstrellis esitas selle otsuse peale kaebuse Simvulio tis Epikrateiasele (Riiginõukogu). See kohus rahuldab kaebuse 4. juuli 2011. aasta kohtuotsusega, märkides, et vastavalt tema enda kohtupraktikale tuleb kohtuniku staatuse seadustiku artikli 44 lõiget 21, tõlgendatuna direktiivi 96/34 alusel, lisaks kohtunikest emadele kohaldada ka kohtunikest isade suhtes. Asi saadeti kõnealusele ametiasutusele uuesti läbivaatamiseks.
- 19 Justiitsminister jättis K Maïstrellise taotluse 26. septembri 2011. aasta otsusega uuesti rahuldamata põhjendusega, et avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmanda lõigu kohaselt ei ole kaebajal õigust kohtuniku staatuse seaduse artikli 44 lõikes 21 ette nähtud lapsehoolduspuhkusele. Nimelt, kuigi meeskohtunikul on põhimõtteliselt õigus saada lapsehoolduspuhkust oma lapse eest hoolitsemiseks, ei ole tal seda õigust juhul, kui tema naine ei tööta ega tegutse mingil kutsealal. Käesoleval juhul aga K Maïstrellise abikaasa nähtuvalt tema enda deklareeritud andmetest ei töötanud.
- 20 K Maïstrellis esitas 10. oktoobril 2011 selle uue otsuse peale Symvoulío tis Epikrateiasele kaebuse. Viimane rõhutab, et tema enda kohtupraktika kohaselt on valdkondades, kus puudub kohtunike suhtes kehtiv eriregulatsioon, kohaldatavad avaliku teenistuse seadustiku sätted ja eelkõige on kohtunikele täiendavalt ja viite alusel kohaldatav avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lõik.
- 21 Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas viidatud avaliku teenistuse seadustiku säte on kooskõlas direktiividega 96/34 ja 2006/54.
- 22 Neil asjaoludel otsustas Symvoulío tis Epikrateias menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivide 96/34 ja 2006/54 sätteid, mis on käesolevas kohtuasjas kohaldatavad, tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised liikmesriikide õigusnormid nagu avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmanda lõigu vaidlusalune säte, mille kohaselt ei ole avaliku sektori meesõotajal, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema?“

### **Eelotsuse küsimuse analüüs**

- 23 Esitatud küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivide 96/34 ja 2006/54 sätteid tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt ei ole ametnikul, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema.

### *Sissejuhatavad märkused*

- 24 Käesoleval juhul on K. Maïstrellise kui kohtuniku suhtes põhimõtteliselt kohaldatav kohtuniku staatuse seadus. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab siiski, et tema enda kohtupraktika kohaselt on juhul, kui kohtunike suhtes puudub eriregulatsioon, nende suhtes täiendavalt ja viite alusel kohaldatavad avaliku teenistuse seadustiku sätted ja eelkõige on nimetatud seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lõik, mida on esitatud küsimuse sõnastuses selgelt mainitud.
- 25 K. Maïstrellis väidab sellega seoses, et justiitsminister tugines avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmandale lõigule, ilma et selle sätte kohtunikele kohaldamise tingimused oleks täidetud.

- 26 Sellele vaatamata tuleb meelde tuletada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased (kohtuotsused Melki ja Abdeli, C-188/10 ja C-189/10, EU:C:2010:363, punkt 27, ning Stanley International Betting ja Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, punkt 26).
- 27 Täpsemalt tuleb sellega seoses märkida, et Euroopa Kohus ei saa teha otsust siseriiklike õigusnormide tõlgendamise kohta, kuna nende tõlgendamine kuulub liikmesriigi kohtute ainupädevusse. Ühtlasi tuleb Euroopa Kohtul liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlust menetledes arvestada siseriikliku õiguse tõlgendust nii, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus talle on selgitanud (kohtuotsus ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 Neil asjaoludel tuleb Symvoulio tis Epikrateiase esitatud eelotsuse küsimusele vastata.

#### *Direktiiv 96/34*

- 29 Sissejuhatuseks tuleb meelde tuletada, et direktiiv 96/34 ja raamkokkulepe on kohaldatavad ka ametnikele (vt kohtuotsus Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punktid 27–30).
- 30 Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õiguse sätte tõlgendamisel arvesse võtta mitte üksnes selle sõnastust, vaid ka konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osaks see säte on (vt kohtuotsused Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, punkt 23; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, punkt 34, ning Hořtická jt, C-561/13, EU:C:2014:2287, punkt 29).
- 31 Mis puudutab raamkokkuleppe sõnastust, siis selle klausli 2 punkti 1 kohaselt antakse mees- ja naistöötajatele „individuaalne õigus” saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest vähemalt kolm kuud.
- 32 Lisaks tuleb raamkokkuleppe klausli 2 punkti 2 kohaselt meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamiseks lapsehoolduspuhkus „põhimõtteliselt tagada nii, et seda ei oleks võimalik üle kanda”.
- 33 Nendest sätetest tuleneb, et lapse mõlemal vanemal on individuaalne õigus vähemalt kolm kuud kestvale lapsehoolduspuhkusele (vt selle kohta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 33).
- 34 See lapse mõlema vanema õigus lapsehoolduspuhkusele on üks raamkokkuleppega kehtestatud miinimumnõuetest nimetatud kokkuleppe klausli 1 punkti 1 mõttes.
- 35 Nõnda on raamkokkuleppe klausli 2 punktis 3 ette nähtud, et lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide seaduse ja/või kollektiivlepinguga, võttes arvesse raamkokkuleppe miinimumnõudeid. Samas sättes on märgitud lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad, mille liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad eelkõige vastu võtta.
- 36 Samas tuleb nõustuda kohtujuristi ettepaneku punktis 42 märgituga, mille kohaselt ei võimalda nimetatud tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad üht vanemat õigusest lapsehoolduspuhkusele iseäranis tema elukaaslase tööalase staatuse tõttu täiesti ilma jätta.
- 37 Seda raamkokkuleppe klauslite 1 ja 2 tõlgendust kinnitavad raamkokkuleppe eesmärgid ja kontekst.

- 38 Raamkokkuleppe klausli 1 punkti 1 kohaselt on raamkokkuleppe nimelt „mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks”; nimetatud kokkuleppe üldkaalutluste punktis 4 meenutatakse, et see eesmärk on kindlaks määratud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punktis 16 (kohtuotsus Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 36).
- 39 Selsamal eesmärgil lisati õigus lapsehoolduspuhkusele Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 33 lõikesse 2 sotsiaalsete põhiõiguste hulka, mis on koondatud harta IV jaotisse „Solidarsus” (kohtuotsus Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 37). Nimetatud sättes on ette nähtud, et selleks, et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel muu hulgas õigus lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.
- 40 Samamoodi on raamkokkuleppe üldkaalutluste punktides 7 ja 8 sätestatud, et perepoliitikat tuleks vaadelda koos „naiste tööjõus osalemise edendamisega” ja et mehi tuleks julgustada omaks võtma „võrdset osalemist perekondlikes kohustustes”, näiteks võtma lapsehoolduspuhkust.
- 41 Järelikult tuleneb nii raamkokkuleppe sõnastusest, eesmärkidest kui ka kontekstist, et mõlemal vanemal on õigus lapsehoolduspuhkusele, mis tähendab, et liikmesriigid ei tohi kehtestada õigusnorme, mille kohaselt ei ole ametnikul, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema.

#### *Direktiiv 2006/54*

- 42 Sissejuhatuseks tuleb ühest küljest märkida, et nagu on meelde tuletatud direktiivi 2006/54 põhjenduses 2, on meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõte, mida selle direktiiviga rakendatakse, üldkohaldatav. Teisest küljest on nimetatud direktiiv nähtuvalt selle artikli 14 lõikest 1 ja Euroopa Kohtu praktikast kohaldatav töösuhetele nii avalikus kui ka erasektoris (vt selle kohta kohtuotsus Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, punkt 39).
- 43 Nimetatud direktiivi põhjenduse 11 peaksid liikmesriigid selleks, et võimaldada nii meestel kui ka naistel paremini ühitada töö- ja pereelu, eelkõige võtma vastu õigusnorme, mis hõlmaks „sobivat korraldust vanemapuhkuse osas, mida peaks olema võimalik võtta mõlemal lapsevanemal”.
- 44 Vastavalt direktiivi artikli 2 lõike 1 punktile a on „otsese diskrimineerimisega” tegemist juhul, kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.
- 45 Lapsehoolduspuhkuse andmine, mis võimaldab värsketel vanematel katkestada nende kutsealase tegevuse, et keskenduda oma perekondlikele kohustustele, avaldab mõju asjassepuutuvate ametnike kutsealasele tegevusele. Seetõttu kuuluvad lapsehoolduspuhkuse andmise tingimused töö saamise ja töö tingimuste hulka direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tähenduses.
- 46 Käesoleval juhul puudutab niisugune lapsehoolduspuhkus, nagu on ette nähtud avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmandas lõigus, ametnikest lapsevanemaid.
- 47 Sellega seoses tuleb meelde tuletada, et lapsevanemast meestöötaja ja samuti lapsevanemast naistöötaja olukord on samalaadne osas, mis puudutab lapse eest hoolitsemist (vt kohtuotsused komisjon *vs.* Prantsusmaa, 312/86, EU:C:1988:485, punkt 14; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 56, ja komisjon *vs.* Kreeka, C-559/07, EU:C:2009:198, punkt 69).
- 48 Samas, kuigi avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmandas lõigus on sätestatud, et ametnikust isal ei ole õigust saada lapsehoolduspuhkust oma lapse eest hoolitsemiseks juhul, kui tema abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske



haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema, ei näe see säte vastupidi sellist abikaasa kutsealasest olukorrast sõltuvat mittevõimaldamist ette ametnikust ema jaoks. Ühtlasi ei ole eelotsusetaotluses viidatud liikmesriigi õiguse muudele sätetele, mis kehtestaks niisuguse tingimuse ametnikest emade jaoks.

- 49 Sellest järeldub, et liikmesriigi õiguse kohaselt võivad ametnikest emad lapsepuhkust alati saada, kuid samas staatuses ametnikest isad saavad seda vaid juhul, kui nende lapse ema töötab või tegutseb kutsealal. Niisiis ei piisa pelgalt lapsevanemaks olemisest selleks, et ametnikest mehed võiksid kõnealust puhkust saada, samas kui identse staatusega naiste puhul sellest piisab (vt analoogia alusel kohtuotsus Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 23).
- 50 Lisaks tuleb direktiivi 2006/54 artiklit 3 arvestades märkida, et meeste ja naiste vahelise täieliku tööalase võrdõiguslikkuse tagamise asemel on niisugune säte, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, pigem selline, mis põlistab traditsioonilisi soorolle, jättes meestele vanemlikke kohustusi puudutavas osas naiste kõrval teisejärgulise rolli (vt selle kohta kohtuotsused Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, punkt 41, ja Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 36).
- 51 Viimaseks tuleb meelde tuletada, et direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 2 kohaselt ei piira nimetatud direktiivi kohaldamine direktiivi 96/34 ega direktiivi 92/85 kohaldamist. Sellele vaatamata ei saa niisugune säte nagu avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lõik kuuluda direktiivis 92/85 ette nähtud kaitse alla. Nimelt, nagu rõhutas kohtujurist oma ettepaneku punktis 50, ei kujuta lapse isale lapsehoolduspuhkuse mittevõimaldamine tema abikaasa kutsealase olukorra tõttu meedet, mille eesmärk on parandada rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutust ja töötervishoidu.
- 52 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et põhikohtuasjas vaidluse all oleva sättega diskrimineeritakse ametnikest isasid seoses lapsehoolduspuhkuse andmisega sooliselt direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 tähenduses selle sätte koostoimes sama direktiivi artikli 2 lõike 1 punktiga a.
- 53 Kõiki eelnevaid kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivide 96/34 ja 2006/54 sätteid tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt ei ole ametnikul, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema.

## Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

**Nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta, mida on muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ, ning 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 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt ei ole ametnikul, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema.**

Allkirjad