



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

16. juuni 2016*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2010/18/EL — 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 raamkokkulepe — Töö- ja pereelu ühitamine — Töötaja-liikme naasmine rasedus- ja sünnituspuhkuselt — Tööaja ja töökorralduse kohandamise taotlus — Olukord, mis ei kuulu muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 kohaldamisalasse — Eelotsusetaotluse vastuvõetamatus

Kohtuasjas C-351/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33, Hispaania) 15. juuli 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. juulil 2014, menetluses

Estrella Rodríguez Sanchez

versus

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president M. Ilešič, kohtunikud C. Toader, A. Rosas, A. Prechal (ettekandja) ja E. Jarašiūnas,

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: ametnik L. Carrasco Marco,

arvestades kirjalikus menetluses ja 18. novembri 2015. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, esindajad: *abogado* C. Durá Valero ja *abogado* C. Villarino Moreno,
- Hispaania valitsus, esindaja: A. Gavela Llopis,
- Prantsuse valitsus, G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,
- Ungari valitsus, esindajad: M. Fehér, G. Koós ja A. Pálffy,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

— Euroopa Komisjon, esindajad: S. Pardo Quintillán ja D. Roussanov,
olles 3. märtsi 2016. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada 18. juunil 2009 vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkuleppe (edaspidi „muudetud raamkokkulepe“), mis on lisatud nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivile 2010/18/EÜ, 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 2010, L 68, lk 13), klausli 1 punkti 2, klausli 6 punkti 1 ja klausli 8 punkti 2.
- 2 Taotlus on esitatud Estrella Rodríguez Sánchezi ja Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (edaspidi „Consum SCV“) vahelises vaidluses seoses viimase poolt E. Rodríguez Sánchezi tööaja kohandamise taotluse rahuldamata jätmisega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiiv 2010/18 tunnistab 8. märtsist 2012 kehtetuks 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 1996, L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285).
- 4 Direktiivi 2010/18 artikkel 1 näeb ette:
„Käesoleva direktiiviga jõustatakse vanemapuhkust käsitlev muudetud raamkokkulepe [...]“
- 5 Direktiivi artikli 3 lõikes 1 on sätestatud:
„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagavad, et sotsiaalpartnerid kehtestavad kokkuleppe teel vajalikud meetmed hiljemalt 8. märtsiks 2012. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
[...]"
- 6 Muudetud raamkokkuleppe preambul näeb ette järgmist:
„Käesolev raamkokkulepe [...] on vanemapuhkust käsitleva 14. detsembri 1995. aasta raamkokkuleppe muudetud versioon, mis sätestab miinimumnõuded vanemapuhkuse valdkonnas. See kokkuleppe etendab olulist rolli töö- ja pereelu ühitamisel ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamisel.
[...]"

I. Üldkaalutlused [...]

3. Võetakse arvesse 7. detsembril 2000 vastu võetud Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eriti selle artikleid 23 ja 33, mis käsitlevad meeste ja naiste vahelist võrdõiguslikkust ning töö-, era- ja pereelu ühitamist,

[...]

15. Arvestatakse, et käesolev kokkulepe on raamkokkulepe, mis määrab kindlaks miinimumnõuded ja sätted sünnituspuhkusest eraldi seisva vanemapuhkuse ja vääramatü jõu tõttu töölt puudumise kohta ning jätab selle puhkuse saamistingimuste ja üksikasjalike kohaldamiseskirjade kehtestamise liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite hooleks, et oleks võimalik arvesse võtta iga liikmesriigi olukorda,

[...]“

- 7 Muudetud raamkokkuleppe klausli 1 punkt 2 näeb ette:

„Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe.“

- 8 Muudetud raamkokkuleppe klausli 2 lõige 1 on järgmine:

„Käesolev kokkulepe tagab mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada vanemapuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid.“

- 9 Muudetud raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 näeb ette:

„Vanemapuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide õigusaktide ja/või kollektiivlepinguga, tingimusel et käesoleva kokkuleppe miinimumnõudeid on arvesse võetud. [...]

[...]“

- 10 Muudetud raamkokkuleppe klausli 6 „Tööle naasmine“ punkt 1 sätestab:

„Selleks et töö- ja eraelu paremini ühitada, võtavad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid vajalikke meetmeid tagamaks, et vanemapuhkusest naasvatel töötajatel oleks võimalik taotleda tööaja ja/või töökorralduse muutmist teatavaks ajavahemikuks. Tööandjad võtavad paindliku töökorralduse taotluste kaalumisel ja neile vastamisel arvesse enda ja töötajate vajadusi.

Käesolevat lõiget käsitlevad üksikasjad määratakse kindlaks kooskõlas liikmesriikide õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavadega.“

- 11 Muudetud raamkokkuleppe klausel 8 „Lõppsätted“ näeb muu hulgas ette:

„[...]“

2. Käesoleva kokkuleppe sätete rakendamine ei ole piisav alus, et alandada töötajatele käesoleva kokkuleppe raames võimaldatava üldise kaitstuse taset. See ei piira liikmesriikide ja/või sotsiaalpartnerite õigust töötada välja teistsuguseid õigus- ja haldusnorme või lepingutingimusi vastavalt muutuvatele oludele (kaasa arvatud ülekandmist keelava sätte kehtestamine), tingimusel et need vastavad käesolevas kokkuleppes sätestatud miinimumnõuetele.

[...]

4. Liikmesriigid võtavad nõukogu otsuse järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu kahe aasta jooksul alates otsuse vastuvõtmisest või tagavad, et sotsiaalpartnerid kehtestavad nimetatud tähtaja lõpuks kokkuleppe teel vajalikud meetmed. [...]

[...]“

Hispaania õigus

12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Hispaania õiguskorras ei ole võetud direktiivi 2010/18 ülevõtmiseks spetsiaalseid meetmeid. Oma seisukohtades täpsustab komisjon, et Hispaania Kuningriik on talle teatanud, et direktiiv oli juba üle võetud 24. märtsi 1995. aasta Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley des Estatudo de los Trabajadores'iga (kuninga seadusandlik dekreet 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate põhimääruse konsolideeritud tekst; *Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „BOE“, nr 75, 29.3.1995, lk 9654; edaspidi „töötajate põhimäärus“).

Töötajate põhimäärus

13 Töötajate põhimääruse artikli 1 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolevat seadust kohaldatakse töötajate suhtes, kes vabatahtlikult osutavad tasu eest teisele – füüsilisele või juriidilisele – isikule, keda nimetatakse tööandjaks, viimase juhtimise ja kontrolli all oma teenuseid. [...]“

14 5. novembri 1999. aasta Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (seadus nr 39/1999 naissoost töötajate pere- ja tööelu ühitamise hõlbustamiseks; *BOE*, nr 266, 6.11.1999, lk 38934) tegi töötajate põhimäärusesse mitmeid muudatusi.

15 Seaduse seletuskirjas on nimelt järgmised täpsustused:

„[...] ühenduse tasandil käsitletakse emadust ja isadust laiemas mõttes [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) ja direktiivis 96/34]. Esimene käsitleb emadust rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tervishoiu ja -ohutuse seisukohast. Teine, mis käsitleb Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkulepet, näeb ette lapsehoolduspuhkuse ja töölt puudumise vääramatu jõu põhjustel oluliste töö- ja pereelu ühitamise ning võrdsete võimaluste ja soolise võrdõiglikkuse edendamise vahenditena.

Käesoleva seadusega võetakse Hispaania õigusesse üle rahvusvahelistes ja ühenduse õigusnormides antud suunised, tagades nendes ette nähtud miinimumkaitsetasemest suurema kaitse. [...]“

- 16 Pärast seadusega 39/1999 töötajate põhimääruse muutmist on selle põhimääruse artikli 37 lõigetes 5 ja 6 sätestatud:

„5. Igaühel, kes tegeleb seadusjärgse hoolduskohustuse tõttu otseselt alla 6-aasta vanuse lapsega [...], on õigus töötaja lühendamisele vähemalt kolmandiku võrra ja selle kestuse lühendamisele kuni poole võrra, töötasu vähendamisega proportsionaalselt. [...]

6. Konkreetset töötaja muutmist ja käesoleva artikli [lõikes 5] ette nähtud töötaja lühendamise rakendusperioodi kindlaksmääramist võimaldatakse töötajale tema tavalise töötaja raames. [...]

- 17 Seadus 39/1999 sisaldab „Esimest lisasätet“, mis on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolevas seaduses kehtestatud eeliseid võivad kasutada kooperatiivühistute töötaja-liikmed või töö-liikmed ning töö-liikmete äriühingute töötajad rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, rasedust ohustavate riskide, lapsendamise ja lapse kasuperre võtmise korral, olenemata sellest, millises nende ühingsuhte omaste erijoonetega sotsiaalkindlustuse skeemis nad on kindlustatud.“

- 18 22. märtsi 2007. aasta Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (konstitutsiooniline seadusega nr 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdõiguslikkuse elluviimise kohta; BOE nr 71, 23.3.2007, lk 12611) muutis omakorda töötajate põhimäärust.

- 19 Töötajate põhimääruse artikli 34 lõige 8 sätestab nende muutuste tulemusel järgmist:

„Töötajal on õigus kohandada oma töötaja kestust ja töökorraldust, et teostada tõhusalt oma õigust isikliku, pere- ja tööelu ühitamisele kollektiivlepingus või tööandjaga sõlmitud kokkuleppes kehtestatud tingimustel, mis vastavad igal juhul kollektiivlepingu tingimustele.“

- 20 Töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 on sõnastatud järgmiselt:

„Sünnituse korral kestab töösuhte peatamine järjest 16 nädalat [...]. Lepingu peatamise ajavahemiku võib huvitatud isiku äranägemisel osadeks jagada, tingimusel, et kuus nädalat kasutatakse ära vahetult pärast sünnitust. [...]

Ühistuid reguleerivad õigusnormid

Seadus nr 8/2003 Valencia autonoomse piirkonna ühistute kohta

- 21 24. märtsi 2003. aasta Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (seadus nr 8/2003 Valencia autonoomse piirkonna ühistute kohta; BOE nr 87, 11.4.2003, lk 14308) artikkel 89 sätestab:

„1. Ühistööühistus on ühistud, mis koondavad füüsilisi isikuid, kes osalise või täistööajaga tööpanuse kaudu tegelevad majandus- või kutsetegevuse raames kolmandatele isikutele mõeldud kaupade tootmise või teenuste osutamisega. Töötaja-liikmed saavad olla need, kel on õigusvõime sõlmida lepinguid, mille ese on nende poolt töö tegemine [...].

[...]

3. Töötaja-liikmete suhe ühistuga on liikmesuse suhe ja järelikult peab põhikirjas, sisekorraeeskirjas või üldkoosoleku poolt olema kehtestatud liikme tööstaatus, mis reguleerib vähemalt järgmisi küsimusi:

- a) töökorralduse vorm;
- b) tööalane ja/või geograafiline liikuvus;

- c) kutseklassifikatsioon;
- d) pühade, iga-aastase puhkuse ja puhkuste kord;
- e) töökestus, töövahetused ja iganädalane puhkus;
- f) töösuhte peatamise või lõpetamise põhjused;
- g) liikme avansid: [...]
- h) liikmete muud õigused ja kohustused, mida ühistu peab õigeks töötegemise asjus kehtestada.

Igal juhul peab töökestuse, iganädalase puhkuse, pühade, iga-aastase puhkuse, puhkuste ja töösuhte peatamise või lõpetamise regulatsioon põhikirjas vastama ühistuid käsitlevates riigi õigusaktides ette nähtud miinimumnõuetele.

[...]

Kõikides muudes ühistööühistuid puudutavates küsimustes, mida ei ole käesolevas seaduses sõnaselgelt käsitletud, kehtivad ühistusuhte täiendavalt selle kohta ühistuid käsitlevas riigi seaduses ette nähtud õigusnormid.“

– Seadus nr 27/1999 ühistute kohta

- 22 16. juuli 1999. aasta Ley 27/1999 de Cooperativas (seadus nr 27/1999 ühistute kohta; BOE nr 170, 17.7.1999, lk 27027) artiklis 80 on muu hulgas ette nähtud:

„1. Ühistööühistud on ühistud, mille eesmärk on anda kolmandatele isikutele ühise kaupade tootmise või teenuste osutamise korraldamise abil oma liikmetele tööd, mida nad teevad isiklikult ja otseselt osalise või täistööajaga. [...] Töötaja-liikmete suhe ühistuga on liikmesuse suhe.

[...]

4. Töötaja-liikmetel on õigus saada perioodiliselt, mitte kauem kui kuu aja järel väljamakseid, mida nimetatakse liikme avansiks, mida tehakse ühistu ülejäägist, mis ei ole töötasu ja mida makstakse olenevalt osalemisest ühistu tegevuses.

5. Töötaja-liikmete töökohtadele ja liikmetele endile kehtivad töötervishoiu ja -riskide ennetuse eeskirjad, mida kohaldatakse, võttes arvesse töötaja-liikme ja tema ühistu vahelise liikmesuse ja isemajandamise suhte eripärasid.

[...]“

Consum SCV töötaja-liikmete sisekorraeeskiri

- 23 Consum SCV sisekorraeskirja artikli 14 punktis 7 on sätestatud:

„Töötaja-liikmel on õigus kohandada oma tööaja kestust ja töökorraldust, et teostada tõhusalt oma õigust isikliku, pere- ja tööelu ühitamisele tingimustel, milles lepatakse vastava tootmisüksuse juhiga kokku, ja juhul, kui kokkulepet ei saavutata, lahendab pärast mõlema poole ärakuulamist küsimuse sotsiaalkomitee, otsides alternatiive, mis võimaldaksid tagada, et kõnealune õigus oleks tõhus“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 24 Consum SCV kooperatiivühistu, mida reguleerib seadus 8/2003. Sel on supermarketite võrgustik ning selle põhitegevusala on nimelt pakkuda oma töötaja-liikmetele stabiilseid töökohti ühistus.
- 25 E. Rodríguez Sánchez on Consum SCV töötaja-liige, kes on tööle määratud ühe kaubanduskeskuse „kassapidaja/letitöötaja“ üksuses. Ta sõlmis Consum SCVga 25. juunil 2012 liikmesuslepingu, mille suhtes kehtib ühistu põhikiri ja eelkõige sisekorraeskiri. Tema töökorraldus ja -aeg nägi nädalase rotatsiooniga ette töötamise hommikuses vahetuses esmaspäevast laupäevani (kell 8.00–15.00) ja õhtuses vahetuses esmaspäevast laupäevani (kell 15.00–22.00) ning kahel pühapäeval kuus (kell 8.30–15.00).
- 26 19. augustil 2013 sündis E. Rodríguez Sánchezil laps. Pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu esitas ta 27. detsembril 2013 taotluse, milles ta palus oma lapse suhtes seaduslikule hoolduskohustusele tuginedes ja töötajate põhimääruse artikli 37 lõigete 5 ja 6 alusel oma tööaega vähendada 30 tunnini nädalas ja määrata tema tööajaks püsivalt hommikuse vahetuse esmaspäevast reedeni kell 9:00–15:00.
- 27 Consum SCV rahuldab 24. jaanuaril 2014 tööaja vähendamise taotlusele, kuid ta ei rahuldanud tema teist taotlus, väites, et selle taotluse rahuldamine tekitaks olukorra, kus hommikuses vahetuses on liiga palju töötajaid.
- 28 2014. aasta veebruaris esitas E. Rodríguez Sánchez selle keelduva vastuse peale Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelonale (Barcelona töökohus nr 33) hagi.
- 29 2014. aasta märtsis selle kohtu algatusel menetlus peatati, et saaks algatada töötajate põhimääruse artikli 34 lõikes 8 ette nähtud menetluse. Seega saatis E. Rodríguez Sánchez nimetatud sätte põhjal ja tuginedes oma õigusele pere- ja tööelu ühitamisele Consum SCV-le uue taotluse, väites selle kohta, et tal on vaja oma tööaega oma lapse lastesõime tööaegadega kohandada.
- 30 Consum SCV märkis oma nõusolekut tööaja lühendamise, kuid ei vastanud tööaja kohandamise taotlusele ega saatnud nimetatud taotlust sisekorraeskirjade artikli 17 punktis 4 osutatud sotsiaalkomiteele.
- 31 Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33) rõhutab, et pooltevaheline vaidlus piirdub nüüdsest ainult töötajate põhimääruse artikli 34 lõike 8 alusel tööaja ja -korralduse võimaliku kohandamise küsimusega, kuna tööaja lühendamises selle määruse artikli 37 punkti 5 alusel on kokku lepitud.
- 32 Sellega seoses on kohtul küsimus, kas muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkt 1 võib talle selliselt lahendamiseks esitatud kohtuvaidluse lahendust mõjutada.
- 33 Ta märgib, et selles kontekstis tuleb esiteks kindlaks teha, kas töötaja-liikme suhe ühistuga kuulub muudetud raamkokkuleppe kohaldamisalasse, nagu see on määratletud raamkokkuleppe klausli 1 punktis 2.
- 34 Teiseks toob eelotsusetaotluse esitanud kohus esile, et kui asuda seisukohale, et asjaomane suhe ei ole tööleping või töösuhe klausli 1 punkti 2 tähenduses, siis tuleb esitada küsimus raamlepingu klausli 8 punkti 2 ulatuse kohta. Nimelt kuna seaduse 39/1999 esimesest lisasättest ilmneb, et Hispaania seadusandja laiendas direktiivile 96/34 lisatud vanemapuhkust käsitlevat raamkokkuleppet töötaja-liikmetele, tuleb kindlaks teha, kas muudetud raamkokkuleppe rakendamise kontekstis selline laiendamata jätmine tähendab seda, et klausli 8 punkti 2 rikkudes alandati töötajatele võimaldatava üldise kaitstuse taset.

- 35 Kolmandaks, kui eeldada, et muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkt 1 on põhikohtuasjas käsitletavas asjas kohaldatav, siis küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas see klausel võeti liikmesriigi õigusesse õigesti üle, kui võtta arvesse töötajate põhimääruse artikli 34 lõiget 8 ja Consum SCV sisekorraeeskirja artikli 14 punkti 7.
- 36 Neljandaks ja viimaseks ning kui peaks eelnevale küsimusele antud vastusest tulenema, et muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 ei ole õigesti üle võetud, siis tekib veel küsimus, kas sel klauslil on vahetu horisontaalne õigusmõju, võttes esiteks arvesse asjaolu, et selles klauslis on selged kohustused ja teiseks seda, et muudetud raamkokkuleppe kujutab endast Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklites 23 ja 33 tunnustatud võrdse kohtlemise üldpõhimõtte rakendamise instrumenti.
- 37 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas seaduse nr 27/1999 ühistute kohta artiklis 80 ja seaduse nr 8/2003 Valencia autonoomse piirkonna ühistute kohta artiklis 89 reguleeritud tööühistu töötaja-liikme suhe, mida – olgugi et seda siseriiklikes õigusnormides ja kohtupraktikas käsitatakse „liikmesusena“ – võib liidu õiguse kohaselt pidada „töölepinguks“, kuulub [muudetud raamkokkuleppet] käsitleva direktiivi 2010/18 kohaldamisalasse, nagu see on määratletud [selle raamkokkuleppe] klausli 1 punktis 2?

Teine küsimus on esitatud teise võimalusena, juhul kui vastus esimesele küsimusele on eitav.

2. Kas [muudetud raamkokkuleppe] klausli 8 punkti 2 ja konkreetsemalt lõiku, mille kohaselt „[k]äesoleva kokkuleppe sätete rakendamine ei ole piisav alus, et alandada töötajatele käesoleva kokkuleppe raames võimaldatava üldise kaitstuse taset“, tuleb tõlgendada nii, et kui liikmesriik ei ole direktiivi 2010/18 sõnaselgelt üle võtnud, siis ei tohi kaitse taset, mille liikmesriik direktiivi 96/34 üle võttes ise kindlaks määras, vähendada?

Üksnes juhul, kui vastus vähemalt ühele neist kahest küsimusest on jaatav, pidades direktiivi 2010/18 kohaldatavaks sellisele töötaja-liikme suhtele nagu hagejal, on toodud põhjendustel õigustatud esitada järgmised küsimused:

3. Kas direktiivi 2010/18 lisatud uue [muudetud raamkokkuleppe] klauslit 6 tuleb tõlgendada nii, et siseriiklik rakendusnorm või -kokkuleppe peab sisaldama ja selgelt sätestama tööandjate kohustused „kaaluda“ vanemapuhkuselt naasvate töötajate „tööaja ja/või töökorralduse muutmise“ taotlusi ja neile „vastata“, võttes arvesse nii enda kui ka töötajate vajadusi, ja et ülevõtmiskohustust ei saa pidada täidetuks siseriikliku õigusnormi või ühingu eeskirjaga, mis seab sellise õiguse tegelikult rakendamise sõltuvaks üksnes tööandja diskretsioonist kõnealuseid taotlusi rahuldada või mitte?
4. Kas tuleb asuda seisukohale, et [muudetud raamkokkuleppe] klauslil 6, arvestades direktiivi 2010/18 artiklit 3 ja selle kokkuleppe klauslis 8 sisalduvaid lõppsätteid, on üle võtmata jätmise korral liidu õiguse miinimumstandardina „vahetu horisontaalne“ õigusmõju?“

Eelotsuse küsimuste vastuvõetavus

- 38 Nagu ilmneb esitatud küsimustest ja eelotsusetaotluses toodud nendega seotud märkustest, mis on kokku võetud käesoleva kohtuotsuse punktides 31–36, soovib eelotsusetaotluse sisuliselt teada saada, kas muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1, mille kohta käivad kolmas ja neljas küsimus, tuleb tõlgendada nii, et see mõjutab selle vaidluse lahendust, mis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses. Esimese ja teise küsimusega soovitakse enne selle klausli analüüsimist üksnes kontrollida, et selline suhe, mis põhikohtuasja hagejal on Consum SCVga, kelle töötaja-liige ta on, kuulub muudetud raamkokkuleppe kohaldamisalasse kas esimese küsimuse sõnastuse kohaselt sel põhjusel, et see suhe on tööleping või töösuhe raamkokkuleppe klausli 1 punkti 2 tähenduses, või teise küsimuse

sõnastuse kohaselt juhul, kui selline kvalifikatsioon ei saa kehtida, kuna keeldumine tunnistada, et sellisele töötaja-liikmele muudetud raamkokkuleppe sätteid kohaldatakse, tähendaks antud asjas, et alandatakse töötajate üldise kaitstuse taset, mis on raamkokkuleppe klausli 8 punktiga 2 keelatud.

- 39 Kõigepealt tuleb aga meenutada, et muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkt 1 käsitles, nagu tuleneb selle enda sõnastusest, olukordi, kui „vanemapuhkuselt naasev“ töötaja soovib sel puhul tööaja ja/või töökorralduse muutmist.
- 40 Antud asjas ilmneb eelotsusetaotlusest, et E. Rodríguez Sánchez esitas põhikohtuasjas rasedus- ja sünnituspuhkuselt naastes taotluse, et tema tööaega nii lühendataks kui ka sellest tulenevalt kohandataks.
- 41 Seda asjaolu arvestades pöördus Euroopa Kohus kodukorra artikli 101 alusel 10. juunil 2015 eelotsusetaotluse esitanud kohtu poole, et püüda saada selgust, mil määral vastus esitatud küsimustele võib tegelikult olla põhikohtuasja lahendamiseks tarvilik.
- 42 Sellele vastuseks märgiti eelotsusetaotluse esitanud kohtu 13. juuli 2015. aasta kohtumääruses eelkõige, et puhkust, mille lõppedes E. Rodríguez Sánchez oma eespool nimetatud taotluse esitas, võttis ta töötajate põhimääruse artikli 48 lõike 4 alusel. Sama kohus märgib, et sel alusel võetud rasedus- ja sünnituspuhkuse all tuleb Hispaanias samuti mõista vanemapuhkust, nagu see on ette nähtud muudetud raamkokkuleppe klauslis 2.
- 43 Sellega seoses tuleb siiski märkida, et liidu õiguses tehakse vahet mõistel „rasedus- ja sünnituspuhkus“, nagu see on konkreetselt ette nähtud direktiivis 92/85, ja mõistel „vanemapuhkus“, nagu seda kasutatakse muudetud raamkokkuleppes, ning et raamkokkuleppe üldkaalutluste punktis 15 on pealegi sõnaselgelt täpsustatud, et raamkokkuleppe määrab kindlaks miinimumnõuded ja sätted „sünnituspuhkusest eraldiseisva“ vanemapuhkuse kohta.
- 44 Nagu Euroopa Kohus on juba märkinud seoses direktiivile 96/34 lisatud lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe üldkaalutluste punktiga 9, mis on koostatud muudetud raamkokkuleppe üldkaalutluste punktiga 15 sarnases sõnastuses, antakse vanemapuhkust vanematele selleks, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest ning seda võib võtta lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni. Rasedus- ja sünnituspuhkusel on teistsugune eesmärk. Sellega püütakse kaitsta naise bioloogilist seisundit ning rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil naise ja tema lapse vahelist erilist suhet, kaitstes seda suhet samal ajal töötamise jätkamisest tuleneva koormuse eest (vt kohtuotsus, 14.4.2005, komisjon vs. Luksemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 32).
- 45 Peale selle tuleb meenutada, et 19. septembri 2013. aasta kohtuotsuses Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) pidi Euroopa Kohus liidu õigust silmas pidades juba tegema otsuse selle kohta, kuidas kvalifitseerida puhkust, mille ema on lapse sünni hetkel võtnud vastavalt töötajate põhimääruse artikli 48 lõikele 4.
- 46 Sellise puhkuse kohta märkis Euroopa Kohus, et direktiiv 92/85 näeb aga artiklis 8 ette just nimelt õiguse vähemalt 14-nädala pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele, mis hõlmab vähemalt kahenädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, ning meenutas, et asjaolu, et õigusaktidega võimaldatakse naistele pikem kui 14-nädalane rasedus- ja sünnituspuhkus, ei takista selle puhkuse käsitamist rasedus- ja sünnituspuhkusena artikli 8 tähenduses. Euroopa Kohus täpsustas samuti, et selline puhkus, mis on ette nähtud töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4, ei puuduta „vanemapuhkust“ direktiivi 96/34 tähenduses (kohtuotsus, 19.9.2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punktid 45 ja 46).

- 47 Euroopa Kohtu kaalutlused 19. septembri 2013. aasta kohtuotsuses *Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571)* seoses direktiivi 96/34 ja sellele lisatud lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppega kehtivad aga samuti seoses direktiivi 2010/18 ja muudetud raamkokkuleppega, mis – nagu ilmneb üldkaalutluste punkti 15 ja muudetud raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 sõnastusest – selles suhtes uuendusi ei kehtestanud.
- 48 Eeltoodust tuleneb, et muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1, mis puudutas „vanemapuhkuselt“ tööle naasmise olukordi, ei saa tõlgendada nii, et see hõlmab samuti olukorda, kui naastakse tööle rasedus- ja sünnituspuhkuselt direktiivi 92/85 tähenduses ja milles põhikohtuasja hageja oli, kui ta esitas käesoleva kohtuotsuse punktis 40 viidatud taotluse.
- 49 16. märtsi 2016. aasta kohtumäärusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. märtsil 2016, edastas eelotsusetaotluse esitanud kohus peale selle Euroopa Kohtule oma seisukohad 3. märtsil 2016 esitatud kohtujuristi ettepaneku kohta. Selles kohtumääruses toob eelotsusetaotluse esitanud kohus esile põhjused, miks tema arvates ei ole vaja, et Euroopa Kohus sõnastab kolmanda küsimuse ümber nii, nagu kohtujurist oma ettepanekus välja pakub, vaid et Euroopa Kohus teeks otsuse selle küsimuse kohta nii, nagu see on eelotsusetaotluses esialgu sõnastatud. Seetõttu ta palub, et Euroopa Kohus paluks kohtujuristi oma ettepanekut täiendada või teise võimalusena võtta kodukorra artikli 101 alusel vastu eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohad ja selgitused.
- 50 Sellega seoses tuleb kohe meenutada, et Euroopa Liidu Kohtu põhikiri ega kodukord ei näe pooltele või eelotsusetaotluse esitanud kohtule ette võimalust esitada seisukohti vastuseks kohtujuristi ettepanekule. Lisaks on kodukorra artikli 101 kohaselt antud üksnes Euroopa Kohtule võimalus küsida eelotsusetaotluse esitanud kohtult selgitusi (vt kohtuotsus, 13.5.2015, *Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318*, punkt 32).
- 51 Siiski selles osas, milles võib asuda seisukohale, et oma 16. märtsi 2016. aasta kohtumäärusega soovis eelotsusetaotluse esitanud kohus nimelt täiendada oma selgitusi, mis ta esitas juba oma 13. juuli 2015. aasta kohtumääruses vastuseks taotlusele, mille käesolevas asjas esitas Euroopa Kohus selgituste saamiseks, tuleb täpsustada järgmist.
- 52 16. märtsi 2016. aasta kohtumääruses püüab eelotsusetaotluse esitanud kohus väita, et kuna E. Rodríguez Sánchezi poolt rasedus- ja sünnituspuhkuselt naastes esialgu esitatud tööaja kohandamise taotlusele järgnes eelotsusetaotluse esitanud kohtus toimunud menetluse jooksul selle taotluse uuesti esitamine teisel siseriiklikul õiguslikul alusel, nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 29, siis võttes arvesse nende kahe taotluse vahele jäävat aega, ei pea enam asuma seisukohale, et teine taotlus esitati põhikohtuasja hageja poolt rasedus- ja sünnituspuhkuselt naastes.
- 53 Sellega seoses tuleb siiski märkida, et isegi kui eeldada, et saaks asuda seisukohale, et nende kahe taotluse vahele jääva aja tõttu ei peaks teist taotlust enam pidama taotluseks, mis on esitatud rasedus- ja sünnituspuhkuse järgselt, siis sellegipoolest ei saa samuti asuda seisukohale, et tööaja või -korralduse kohandamise taotluse puhul on tegemist „vanemapuhkuselt naastes“ esitatud taotlusega muudetud raamkokkuleppe klausli 6 lõike 1 tähenduses, kuna põhikohtuasja hageja ei olnud kuidagi sellise puhkuse lõppedes tööle „naasmas“.
- 54 On tõsi, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on ETL artikliga 267 rajatud Euroopa Kohtu ja siseriiklike kohtute koostöö raames ainult siseriiklik kohus, kelle lahendada on vaidlus ja kes vastutab langetatava kohtuotsuse eest, pädev kohtuasja eripära arvestades hindama nii eelotsuse vajalikkust oma otsuse tegemiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Järelikult kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud eelotsuse tegema (vt eelkõige kohtuotsus, 24.4.2012, *Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233*, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 55 Samuti väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peab Euroopa Kohus siiski oma pädevuse hindamiseks kindlaks tegema need asjaolud, mille tõttu siseriiklik kohus talle eelotsusetaotluse esitas. Koostöö, mis eelotsusemenetluses on esmatähtis, tähendab nimelt seda, et liikmesriigi kohus arvestab Euroopa Kohtule usaldatud ülesandega, mis seisneb liikmesriikide õigusemõistmisele kaasaaitamises, mitte aga üldiste või oletuslike küsimuste kohta nõuandvate arvamuste koostamises (vt eelkõige kohtuotsus, 24.4.2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 56 Nimelt ei ole eelotsuse küsimuse mõte anda selliseid arvamusi, vaid küsimus esitatakse vajadusest vaidluse tõhusa lahenduse järele (vt eelkõige kohtuotsus, 8.9.2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 57 Sellega seoses saab liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse jätta läbi vaatamata vaid siis, kui on ilmselge, et liidu õigusnormi taotletud tõlgendusel ei ole mingit seost põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui kõnealune probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus (vt eelkõige kohtuotsus, 24.4.2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 58 Mis puudutab esiteks kolmandat küsimust, siis tuleb meenutada, et see käsitleb sisuliselt seda, millistel asjaoludel võib asuda seisukohale, et liikmesriigi õigusnormid või sotsiaalpartnerite vahelised kokkulepped tagavad liikmesriigi õigusesse muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 õige ülevõtmise ning kas sellised sätted nagu töötajate põhimääruse artikli 34 lõige 8 või Consum SCV sisekorraeskirja artikli 14 punkt 7 vastavad sellistele tingimustele.
- 59 Käesoleva kohtuotsuse punktides 48 ja 53 on siiski juba esile toodud, et on ilmselge, et selline olukord, milles põhikohtuasja hageja on, ei ole hõlmatud muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punktiga 1, mille tõlgendamist eelotsusetaotluse esitanud kohus taotleb, mistõttu ei selgu, kuidas Euroopa Kohtu vastus kolmandale küsimusele saaks põhikohtuasja lahendust kuidagi mõjutada.
- 60 Sellega seoses võib kindlasti meenutada, et Euroopa Kohus on korduvalt tunnistanud ennast pädevaks lahendama liidu õiguse sätteid puudutavaid eelotsusetaotlusi olukorras, kus põhikohtuasja asjaolud on küll väljaspool liidu õiguse kohaldamisala, kuid kus liidu õigusnormid on siseriikliku õigusega muudetud kohaldatavaks seeläbi, et siseriiklik õigus on viidanud nende sisule (vt eelkõige kohtuotsus, 18.10.2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 61 Euroopa Kohus on nimelt varem otsustanud, et juhul kui siseriiklik õigusakt järgib liidu asjaomase akti kohaldamisalast väljapoole jäävate olukordade reguleerimisel liidu õiguses sätestatud, siis on liidul kindel huvi selle vastu, et lahknevate tõlgenduste vältimiseks tulevikus tõlgendataks selle akti sätteid ühetaoliselt (vt eelkõige kohtuotsus, 18.10.2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 62 Niisiis on direktiivi kohaldamisalasse mittekuuluvates olukordades liidu õigusnormide tõlgendamine Euroopa Kohtu poolt põhjendatud, kui siseriiklik õigus on muutnud need õigusnormid sellistes olukordades vahetult ja tingimusteta kohaldatavaks, ja vaja on tagada ühesugune kohtlemine nendes olukordades ja liidu õiguse kohaldamisalasse kuuluvates olukordades (vt eelkõige kohtuotsus, 18.10.2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 63 Antud asjas ei ilmne siiski kuidagi eelotsusetaotlusest ega selgitustest, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus on esitanud vastuseks käesoleva kohtuotsuse punktis 41 mainitud Euroopa Kohtu poolt selgituste küsimisele, et sellega oleks tegemist Hispaania õiguses seoses muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punktiga 1 sellises olukorras, milles on põhikohtuasja hageja.
- 64 Mis puudutab eriti töötajate põhimääruse artikli 34 lõiget 8, mille kohaldamine on – nagu rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus ja nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 31 – põhikohtuasjas keskne küsimus, siis sama kohus kinnitab käesoleva kohtuotsuse punktis 49 mainitud

16. märtsi 2016. aasta kohtumääruses, et see liikmesriigi säte, mille kohta Hispaania valitsus väitis, et see muutis tarbetuks muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 ülevõtmise liikmesriigi õigusesse, ei sea sellega kehtestatud õiguse kasutamise tingimuseks tööle naasmist pärast vanemapuhkust, mis on mõistetav, kui vanemapuhkus võetakse osalise ajaga.

- 65 Sellega seoses tuleb märkida, et see liikmesriigi õigusnorm, mis lisati töötajate põhimäärusesse 22. märtsi 2007. aasta konstitutsiooniline seadusega nr 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdõiguslikkuse elluviimise kohta ehk siis rohkem kui kaks aastat enne muudetud raamkokkuleppe sõlmimist, ei puudutanud konkreetselt puhkuselt naasmise olukordi, vaid kehtestas üldreeglina õiguse kohandada oma tööaja kestust ja töökorraldust, et teostada tõhusalt oma õigust isikliku, pere- ja tööelu ühitamisele kollektiivlepingus või tööandjaga sõlmitud kokkuleppes kehtestatud tingimustel.
- 66 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et käesoleva kohtuotsuse punktis 64 mainitud eelotsusetaotluse esitanud kohtu väide ei ole piisav selle tuvastamiseks, et muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkt 1, mis puudutab töötajate võimalust taotleda nende tööaja kohandamist vanemapuhkuselt naasmisel, on muutunud vahetult ja tingimusteta kohaldatavaks sellele klauslile viitava Hispaania õiguse sättega nende olukordadele, kui tegemist on rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmisega, või muudele olukordadele, kui tegemist ei ole vanemapuhkuselt naasmisega, ning et liikmesriigi õigusega taheti nii järgida viimati nimetatud liidu õiguse sätte kohaldamisalast väljapoole jäävate selliste olukordade lahendamiseks viimati nimetatud sättes toodud lahendusi, et tagada nende olukordade ja kohaldamisalasse jäävate olukordade ühesugune kohtlemine.
- 67 Järelikult võttes arvesse varem esile toodud asjaolu, et selline olukord, milles on põhikohtuasja hageja, ei kuulu muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 kohaldamisalasse ning arvestades käesoleva kohtuotsuse punktides 55–57 meenutatud kohtupraktikat, tuleb kolmandat küsimust klausli 6 punkti 1 kohta pidada vastuvõetamatuks.
- 68 Mis puudutab teiseks neljandat küsimust, siis tuleb märkida, et kuna seega on ilmne, et muudetud raamkokkuleppe klausli 6 punkt 1 ei ole mõeldud selleks, et seda kohaldatakse põhikohtuasjas vaidlusalusele olukorrale, siis vastus sellele küsimusele, mis puudutab sisuliselt seda, kas liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et kui puuduvad siseriiklikud klausli ülevõtmise meetmed, võiks sellel olla nn vahetu „horisontaalne“ õigusmõju, on põhikohtuasja lahendamiseks asjakohatu.
- 69 Nimelt isegi kui eeldada, et sel sättel on taoline vahetu horisontaalne õigusmõju, ei saa põhikohtuasja hageja sellisele mõjule tugineda, kuna tema olukord ei kuulu sama sätte kohaldamisalasse.
- 70 Sellest tuleneb, et arvestades käesoleva kohtuotsuse punktides 55–57 meenutatud kohtupraktikat, tuleb neljandat küsimust pidada vastuvõetamatuks.
- 71 Lõpetuseks, kuna esimene ja teine küsimus, mis puudutavad vastavalt muudetud raamkokkuleppe klausli 1 punkti 2 ja klausli 8 punkti 2, esitati omakorda ning nagu on juba märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 38, eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt üksnes raamkokkuleppe klausli 6 punkti 1 võimaliku kohaldamise korral põhikohtuasjas, siis antud asjas ei pea samuti andma neile vastuseid. Nimelt võttes arvesse klausli 6 punkti 1 puudutava kolmanda ja neljanda küsimuse vastuvõetamatust, ei ole ilmne, kuidas vastus nendele kahele esimesele küsimusele oleks antud asjas veel võimeline kuidagi mõjutama põhikohtuasjas pooleliolevat menetlust, ega seega kuidas nendel küsimustel säiliks seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, mistõttu neid küsimusi tuleb käesoleva kohtuotsuse punktides 55–57 meenutatud kohtupraktikat kohaldades omakorda pidada vastuvõetamatuteks.
- 72 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et käesolev eelotsusetaotlus tuleb tunnistada vastuvõetamatuks.

Kohtukulud

- 73 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 (teine koda) otsustab:

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33, Hispaania), on vastuvõetamatu.

Allkirjad