



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

12. detsember 2013\*

Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine — Kollektiivleping, mille alusel antakse töötasu ja töötingimusi puudutavaid eeliseid töötajatele, kes sõlmivad abielu — Tsiviilpartnerluslepingu sõlminud paaride väljajätmine — Diskrimineerimine seksuaalse sättumuse alusel

Kohtuasjas C-267/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Cour de cassationi (Prantsusmaa) 23. mai 2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 30. mail 2012, menetluses

**Frédéric Hay**

*versus*

**Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,**

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president T. von Danwitz, kohtunikud E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby (ettekandja) ja C. Vajda,

kohtujurist: N. Jääskinen,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

— F. Hay, esindaja: *avocat* A. Lamamra,

— Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime ja des Deux-Sèvres, esindaja: *avocat* J. J. Gatineau,

— Prantsusmaa valitsus, esindajad: G. de Bergues, D. Colas ja J. Rossi,

— Belgia valitsus, esindaja: M. Jacobs,

— Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja D. Martin,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

\* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 2 lõiget 2.
- 2 See taotlus esitati F. Hay ja tema tööandja Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (edaspidi „Crédit agricole”) vahelises vaidluses selle üle, et tööandja keeldus pärast tsiviilpartnerluslepingu sõlmimist andmast talle puhkusepäevi ja toetust, mida abiellumisel töötajatele antakse.

### **Õiguslik raamistik**

#### *Liidu õigus*

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjendus 22 on sõnastatud järgmiselt:  
„Käesolev direktiiv ei piira siseriiklikke õigusnorme perekonnaseisu ning sellest sõltuvate soodustuste kohta.”
- 4 Direktiivi 2000/78 artikkel 1 sätestab:  
„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.”
- 5 Direktiivi artikkel 2 sätestab:  
„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.  
2. Lõikes 1 osutatud eesmärgil:
  - 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 [...]

[...]

5. Käesolev direktiiv ei piira siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.”

6 Sama direktiivi artikli 3 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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;

[...]”

#### *Prantsuse õigus*

##### Tsiviilseadustik

7 Tsiviilseadustiku artikkel 144, muudetud 15. novembri 1999. aasta seadusega nr 99-944 (edaspidi „tsiviilseadustik”), sätestab:

„Abielu sõlmitakse mehe ja naise vahel, kes on vähemalt 18-aastased.”

8 Tsiviilseadustiku artikkel 515-1 näeb ette:

„Tsiviilpartnerlusleping sõlmitakse kahe täisealise, vastassoost või samasoolise füüsilise isiku vahel nende kooselu korraldamiseks.”

9 Tsiviilseadustiku artikkel 515-4 sätestab:

„Tsiviilpartnerluslepingu sõlminud partnerid pühenduvad kooselule, vastastikusele materiaalsele abistamisele ja hoolitsusele. Kui partnerid ei ole teisiti kokku leppinud, siis on materiaalne abi proportsionaalses vastavuses nende võimalustega.

Partnerid on kolmandate isikute ees solidaarselt vastutavad igapäevaelu vajaduste rahuldamiseks teise partneri võetud kohustuste täitmise eest. [...]”

##### Tööseadustik

10 Tööseadustiku – põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsioonis (edaspidi „tööseadustik”) – artikkel L 122-45 keelab otsese või kaudse diskrimineerimise muu hulgas seksuaalse sättumuse alusel seoses töötasu ja töötingimustega.

11 Tööseadustiku artikkel L 226-1 sätestab:

„Töötajad saavad teatavate perekondlike sündmuste kohta tõendi esitamisel erakorralist puhkust:

neli päeva töötaja abiellumise korral;

[...]”

### Crédit agricole'i üleriigiline kollektiivleping

- 12 Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepingu artikkel 20 „Lisapuhkus” sätestab:

„Täispalga ulatuses tasustatud puhkust antakse järgmistel juhtudel:

[...]

3° Töötajad

Abielu:

— töötaja: 10 tööpäeva;

— töötaja laps: 3 tööpäeva;

— töötaja vend või õde: 1 tööpäev.

[...]”

- 13 Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepingu artikkel 34 „Toetused ja hüvitised” sätestab:

„Abiellumistoetus

Iga töötaja saab abiellumise korral iga töötatud kuu kohta toetust 1/36 ulatuses abiellumisele eelnenud kuu palgast.

[...]”

- 14 10. juuli 2008. aasta lepinguga, millega muudeti Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepingu artikleid 20, 22 ja 34, laienes nende eeliste saamise õigus ka tsiviilpartnerluslepingu sõlmimisele. Ka Association française des banques (Prantsusmaa pangaliit) ja ametiühingute liidud otsustasid 27. septembril 2010 muuta 10. jaanuari 2000. aasta üleriigilist pankade kollektiivlepingut, et hõlmata perekondlike sündmuste puhul antava puhkuse saajate hulka ka tsiviilpartnerluslepingu sõlminud töötajad. Prantsuse töö-, tööhõive ja tervishoiuministri 23. detsembri 2010. aasta määrusega laiendati selle muudatuse sätteid kogu pangasektorile.

### Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 15 F. Hay töötab Crédit agricole'is alates 1998. aastast.
- 16 F. Hay sõlmis 11. juulil 2007 samasoolise isikuga tsiviilpartnerluslepingu. Selle sündmuse puhul taotles ta oma tööandjalt lisapuhkusepäevi ja toetust, mida abiellumisel antakse töötajatele Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepingu alusel. Crédit agricole siiski keeldus talle eeliseid andmast, kuna kollektiivlepingu kohaselt antakse neid eeliseid üksnes abiellumisel.
- 17 F. Hay pöördus 17. märtsil 2008 Conseil de prud'hommes de Saintesi (Saintesi töövaidluskomisjon) poole ja nõudis, et talle makstaks abiellumistoetust summas 2 637,85 eurot ning saamata jäänud lisapuhkusepäevade eest hüvitist summas 879,29 eurot. Saintesi töövaidluskomisjon jättis 13. oktoobri 2008. aasta otsusega selle nõude rahuldamata, leides et abiellumisel makstav toetus ei ole seotud mitte töötamisega, vaid perekondliku seisuga, ning et tsiviilseadustik teeb vahet abiellumisel ja tsiviilpartnerluslepingul. Töövaidluskomisjon märkis küll, et Crédit agricole'i üleriigilist

kollektiivlepingut muudeti 10. juulil 2008, et tsiviilpartnerluslepingu sõlminud isikutele saaks kollektiivlepingu alusel anda abiellumisel puhkusepäevi ja toetust, kuid leidis, et see laiendus ei ole tagasiulatavalt kohaldatav.

- 18 Cour d'appel de Poitiers kinnitas seda otsust oma 30. märtsi 2010. aasta otsusega, põhjendades et tsiviilpartnerlusleping erineb abielust vorminõuete poolest, mis puudutavad selle sõlmimist ja võimalust sõlmida see kahe täisealise vastassoost või samasoolise füüsilise isiku vahel, lahutamise viisi poolest ja vastastikuste kohustuste poolest asjaõiguses, pärimisõiguses ja põlvnemist puudutavas õiguses. Nimetatud kohus oli ka arvamusel, et ühelt poolt abikaasade ja teiselt poolt tsiviilpartnerite erinev kohtlemine perekondlike sündmuste puhul antavate töötasuga seotud eeliste osas ei tulene nende perekondlikust olukorrast ega seksuaalsest sättumusest, vaid nende perekonnaseisust tuleneva seisundi erinevusest, mis ei sea neid samasugusesse olukorda.
- 19 F. Hay esitas 28. mail 2010 selle otsuse peale Cour de cassationile kassatsioonkaebuse. See, et Crédit agricole keeldus talle Crédit agricole'i üleriigilises kollektiivlepingus ette nähtud lisapuhkusepäevi ja abiellumistoetust andmast, on F. Hay sõnul tema seksuaalse sättumusega seotud diskrimineerimine, mis on vastuolus tööseadustiku artikliga L 122-45, direktiivi 2000/78 artiklitega 1–3 ja Roomas 4. novembril 1950 alla kirjutatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikliga 14.
- 20 F. Hay rõhutab, et vastavalt tsiviilseadustiku artiklile 144 võivad abielu sõlmida üksnes vastassoost isikud, samas kui samasoolised isikud võivad sõlmida üksnes tsiviilpartnerluslepingu vastavalt tsiviilseadustiku artiklile 515-1. Nimetatud sättest koostoimes Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepinguga tuleneb, et tsiviilpartnerluslepingu sõlminud samasoolised isikud ei või saada puhkusepäevi ega abielutoetust, mida antakse selles ettevõttes töötavatele abielus isikutele.
- 21 Neil asjaoludel otsustas Cour de cassation menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [...] direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et siseriikliku seadusandja otsus lubada abielu sõlmida vaid vastassoost isikutel võib olla õiguspärane, sobiv ja vajalik eesmärk, millega on põhjendatud kaudne diskrimineerimine, mis on tingitud asjaolust, et kollektiivlepinguga, milles antakse töötasu ja töötingimusi puudutav eelis abielu sõlmivatele töötajatele, välistatakse tingimata selle eelise andmine samasoolistele partneritele, kes on sõlminud tsiviilpartnerluslepingu?”

### **Eelotsuse küsimuse analüüs**

- 22 Eesotsuse küsimus tugineb eeldusele, et Crédit agricole'i üleriigiline kollektiivleping sisaldab kaudset diskrimineerimist seksuaalse sättumuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, ning selle küsimusega soovitakse teada, kas niisugust diskrimineerimist saab õigustada.
- 23 Selles osas tuleb meeles pidada kohtupraktikas väljakujunenud seisukohta, et ehkki formaalselt on eelotsusetaotluse esitanud kohus piirdunud oma küsimustes liidu õiguse konkreetse sätte tõlgendamisega, ei takista see Euroopa Kohut esitamast siseriiklikule kohtule kõiki liidu õiguse tõlgendamise elemente, mida saab siseriikliku kohtu menetluses oleva kohtuasja lahendamisel kasutada, olenemata sellest, kas siseriiklik kohus neile oma küsimustes viitas või mitte (vt selle kohta 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-229/08: Wolf, EKL 2010, lk I-1, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 24 Võttes arvesse põhikohtuasja asjaolusid, nagu eelotsusetaotluses esitatud, tuleb uurida küsimust, kas niisugune üleriigiline kollektiivleping nagu Crédit Agricole'i oma sisaldab otsesest või kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 tähenduses.

- 25 Seega tuleb järeldada, et oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkte a ja b tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugune kollektiivlepingu säte nagu see, mis põhikohtuasjas käsitlel, mille kohaselt töötajal, kes sõlmib samasoolise isikuga tsiviilpartnerluslepingu, ei ole õigust töötajatele abiellumisel antavatele eelistele, nt lisapuhkusepäevadele ja toetusele, kui asjaomase liikmesriigi õigus ei võimalda samasoolistel isikutel abielluda.
- 26 Sissejuhatuseks tuleb meeles pidada, et nagu on märgitud ka direktiivi 2000/78 põhjenduses 22, kuuluvad liidu õiguse praeguse seisuga kohaselt isikute perekonnaseisu reguleerivad õigusnormid liikmesriikide pädevusse. Vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 1 on selle direktiivi eesmärk siiski võidelda teatavat laadi diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, sh diskrimineerimise vastu seksuaalse sättumuse alusel, et tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine (vt 10. mai 2011. aasta otsus kohtuasjas C-147/08: Römer, EKL 2011, lk I-3591, punkt 38).
- 27 Mis puudutab direktiivi 2000/78 kohaldamist põhikohtuasjas käsitletavaga sarnase kollektiivlepingu tingimustele, siis Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et kui tööturu osapooled võtavad direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, peavad nad seda direktiivi järgima (vt 13. septembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-447/09: Prigge jt, EKL 2011, lk I-8003, punkt 48, ja 7. juuni 2012. aasta otsus kohtuasjas C-132/11: Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, punkt 22).
- 28 Nähes asutuse töötajatele abiellumise puhul ette tasustatud puhkuse ja abiellumistoetuse andmise, kehtestasid Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepingu artiklid 20 ja 34 eeskirjad töö saamise ja töö tingimuste ja eelkõige töötasu kohta direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses. Mõistet „tasu” selle sätte tähenduses tuleb nimelt tõlgendada laialt ja see hõlmab eelkõige igasugust tasumoodust kas rahas või boonuseks, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab seda töödandjalt kas või kaudselt oma töö eest, olenemata sellest, kas seda makstakse töölepingu või õigusnormide alusel või vabatahtlikult (vt 6. detsembri 2012. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-124/11, C-125/11 ja C-143/11: Dittrich jt, punkt 35).
- 29 Seega tuleb asuda seisukohale, et direktiiv 2000/78 on kohaldatav sellise olukorra suhtes, millest sai alguse põhikohtuvaidlus.
- 30 Vastavalt selle direktiivi artiklile 2 tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel.
- 31 Mis puudutab otsest diskrimineerimist, siis näeb direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkt a ette, et seda tüüpi diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel, sh seksuaalse sättumuse tõttu, koheldakse ühte inimest halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.
- 32 Sellest tulenevalt eeldab otsene diskrimineerimine kõnealuse direktiivi tähenduses seda, et võrreldavad olukorrad oleksid samalaadsed (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Römer, punkt 41).
- 33 Selles osas tuleb täpsustada, et esiteks ei ole nõutud mitte seda, et olukorrad oleksid identsed, vaid üksnes seda, et need oleksid samalaadsed; teiseks tuleb olukordade sellist samalaadsust hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomase juhtumi asjaoludest lähtudes ja konkreetselt asjaomast hüvitist silmas pidades (vt 1. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-267/06: Maruko, EKL 2008, lk I-1757, punktid 67–69, ja eespool viidatud kohtuotsus Römer, punkt 42).
- 34 Saksamaa registreeritud kooselu seaduses (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft) ette nähtud registreeritud kooselu osas on Euroopa Kohus juba sedastanud, et olukordade võrdlemisel peab tuginema analüüsile, mis keskendub abielus abikaasade ning registreeritud kooselu partnerite õigustele ja kohustustele, nagu need tulenevad kohaldatavatest siseriiklikest õigusnormidest ja mis on põhikohtuasjas kõne all oleva hüvitise määramise tingimuste ja esemega arvestades asjakohased, ning

- võrdlemine ei tohi seisneda selles, et kontrollitakse, kas siseriikliku õiguse kohaselt on registreeritud kooselu juriidiliselt üldiselt ja täielikult samastatud abieluga (vt eespool viidatud kohtuotsus Römer, punkt 43).
- 35 Mis puudutab põhikohtuasjas kõne all olevate sätetega töötajatele abiellumisel antavat tasustatud puhkust ja toetust, siis tuleb uurida, kas abielu sõlmivate isikute olukord on võrreldav nende isikute olukorraga, kes sõlmivad tsiviilpartnerluslepingu, kuna nad ei saa samasoolise isikuga abielluda.
- 36 Eelotsusetaotlusest ja Euroopa Kohtule esitatud toimikust ilmneb, et samasoolised isikud võivad sõlmida tsiviilpartnerluslepingu, et ennast kooselule pühendades, vastastikku materiaalselt abistades ja hoolitsedes korraldada oma igapäevaelu. Tsiviilpartnerlusleping, mis on ühine tahteavaldus ja mis registreeritakse selle kohtu kantseleis, mille tööpiirkonnas asjaomased isikud määravad oma ühise elukoha, kujutab endast abieluga sarnaselt üht tsiviilpartnerluse vormi Prantsuse õiguses, mis asetab paari konkreetseesse õiguslikku raamistikku, mis määrab vastastikku ja kolmandate isikute suhtes kehtivad õigused ja kohustused. Kuigi tsiviilpartnerlusleping on avatud ka vastassoost isikutele, ja vaatamata võimalikele abielu ja tsiviilpartnerluse vahelistele üldistele erinevustele, on tsiviilpartnerlus põhikohtuasja faktiliste asjaolude toimumise ajal ainus Prantsuse õiguses pakutav võimalus samasoolistel paaridel anda oma suhtele õiguslik seisund, mis oleks kindel ja kehtiks kolmandate isikute suhtes.
- 37 Seega näib, et töötasu ja töötingimusi puudutava eelise osas – nagu põhikohtuasjas käsitletav lisapuhkus ja toetus –, mida antakse seadusliku partnerlussuhete ehk abielu sõlmimisel, on samasoolised isikud, kes sõlmivad tsiviilpartnerluslepingu, kuna abielluda nad ei saa, võrreldavas olukorras paaridega, kes saavad abielluda.
- 38 Selles osas tuleb märkida, et vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktis 33 viidatud kohtupraktikale ei saa asjaolu, et Conseil constitutionnel sedastas oma otsuses nr 2011-155: Laurence L., et abielupaar ja tsiviilpartnerluslepingu sõlminud paar ei ole seoses õigusega lesepensionile võrreldavas olukorras, välistada seda, et abielus töötajate ja tsiviilpartnerluslepingu sõlminud homoseksuaalsete töötajate olukord oleks võrreldav seoses abiellumisel puhkusepäevade ja toetuse saamisega.
- 39 Samuti ei ole abielu ja tsiviilpartnerluslepingu erinevused, millele viitab cour d'appel de Poitiers põhikohtuasjas (st vorminõuded, mis puudutavad selle sõlmimist ja võimalust sõlmida see erinevast või samast soost täisealiste füüsiliste isikute vahel, lahutamise viis, vastastikused kohustused asjaõiguses, pärimisõiguses, põlvnemist puudutavas õiguses), asjakohased, hindamaks töötaja õigust saada töötasu ja töötingimusi puudutavaid eeliseid nagu need, mida käsitletakse põhikohtuasjas.
- 40 Selles kontekstis tuleb märkida, et Crédit agricole'i üleriigiline kollektiivleping annab eeliseid juhul, kui sõlmitakse abielu, ega arvesta abielust tulenevaid õigusi ja kohustusi. Seda kinnitab ka asjaolu, et kollektiivlepingu artikli 20 alusel saab lisapuhkust anda mitte ainult töötaja abiellumise puhul, vaid ka tema laste ja õdede-vendade abiellumisel.
- 41 Mis puudutab diskrimineerimise esinemist, siis tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et kui liikmesriigi õigusnormide kohaselt saavad töötasu ja töötingimustega seotud eeliseid vaid abielus töötajad, samas kui asjaomasel liikmesriigis on abielu võimalik sõlmida ainult vastassoost isikutel, siis on see sarnases olukorras olevate tsiviilpartnerluslepingu sõlminud homoseksuaalsete isikute otsene sooline diskrimineerimine (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Maruko, punkt 73, ja Römer, punkt 52).
- 42 Crédit agricole'i üleriigilise kollektiivlepingu artiklite 20 ja 34 alusel saavad tasustatud puhkust ja toetust need töötajad, kes sõlmivad abielu. Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgituste kohaselt ei saa samasoolised isikud abielluda, siis jäävad nad nimetatud eelistest ilma.

- 43 Asjaolu, et erinevalt registreeritud kooselust, mida käsitleti eespool viidatud kohtuotsusteni Maruko ja Römer viinud kohtuasjades, ei ole tsiviilpartnerlusleping mõeldud vaid homoseksuaalsetele paaridele, ei puutu asjasse, ja täpsemalt ei muuda see diskrimineerimise olemust nende paaride suhtes, kes erinevalt heteroseksuaalsetest paaridest ei saanud põhikohtuasja asjaolude toimumise kuupäeval seaduslikku abielu sõlmida.
- 44 Nimelt on töötajate erinev kohtlemine perekonnaseisu ja mitte sõnaselgelt nende seksuaalse sättumuse alusel ikkagi otsene diskrimineerimine, kuivõrd olukorras, kus abielluda võivad ainult vastassoost isikud, on homoseksuaalsetel isikutel võimatu täita taotletava eelise saamiseks vajalikku tingimust.
- 45 Pealegi, kuivõrd tegemist on otsese diskrimineerimisega, ei saa selle põhjenduseks olla „õigustatud eesmärk” artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kuna see säte puudutab üksnes kaudset diskrimineerimist, vaid üksnes direktiivi artikli 2 lõikes 5 toodud põhjendused, milleks on avaliku julgeoleku ja korra tagamine, kuritegude ennetamine, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitse.
- 46 Selles osas tuleb märkida, et põhikohtuasjas ei esitatud ühtki sellealast väidet. Pealegi, kuivõrd artikli 2 lõige 5 näeb ette erandi diskrimineerimiskeelu põhimõttest, siis tuleb seda tõlgendada kitsalt (vt eespool viidatud kohtuotsus Prigge jt, punkt 56).
- 47 Eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kollektiivlepingu tingimus – nagu see, mida käsitletakse põhikohtuasjas –, mille kohaselt töötajal, kes sõlmib samasoolise isikuga tsiviilpartnerluslepingu, ei ole õigust töötajatele abiellumisel antavatele eelistele, nt lisapuhkusepäevadele ja toetusele, kui asjaomase liikmesriigi õigus ei võimalda samasoolistel isikutel abielluda, kuivõrd nende eeliste andmise eesmärki ja tingimusi arvesse võttes on nad võrreldavas olukorras töötajatega, kes saavad abielluda.

## Kohtukulud

- 48 Et 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 (viies koda) otsustab:

**Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kollektiivlepingu tingimus – nagu see, mida käsitletakse põhikohtuasjas –, mille kohaselt töötajal, kes sõlmib samasoolise isikuga tsiviilpartnerluslepingu, ei ole õigust töötajatele abiellumisel antavatele eelistele, nt lisapuhkusepäevadele ja toetusele, kui asjaomase liikmesriigi õigus ei võimalda samasoolistel isikutel abielluda, kuivõrd nende eeliste andmise eesmärki ja tingimusi arvesse võttes on nad võrreldavas olukorras töötajatega, kes saavad abielluda.**

Allkirjad