Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

18. november 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2006/54/EÜ – Meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõte tööhõive ja elukutse küsimustes – Artiklid 14 ja 28 – Riigisisene kollektiivleping, millega antakse oma last ise kasvatavatele naistöötajatele õigus saada seadusjärgsele rasedus- ja sünnituspuhkusele järgnevat puhkust – Meestöötajate jätmine ilma õigusest niisugust puhkust saada – Naistöötaja kaitse seoses nii raseduse kui sünnitusega – Kohaldamise tingimused

Kohtuasjas C-463/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel conseil de prud'hommes de Metzi (Metzi töövaidluskomisjon, Prantsusmaa) 15. mai 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. juunil 2019, menetluses

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

versus

Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle,

menetluses osales:

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president J.-C. Bonichot, kohtunikud L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (ettekandja) ja N. Jääskinen,

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, esindaja: *avocat* L. Pate,

– Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, esindaja: *avocat* L. Besse,

– Prantsuse valitsus, esindajad: A.-L. Desjonquères, R. Coesme ja A. Ferrand,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

– Portugali valitsus, esindajad: L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa ja J. Marques,

– Euroopa Komisjon, esindajad: A. Szmytkowska ja C. Valero,

olles 9. juuli 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada 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).

2 Taotlus on esitatud Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle'i (Moselle'i kohaliku haigekassa töötajate ametiühing CFTC; edaspidi „ametiühing CFTC") ja Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle'i (Moselle'i kohalik haigekassa; edaspidi „CPAM") vahelises kohtuvaidluses seoses viimase keeldumisega anda CY-le, kes on ühe lapse isa, puhkust, mis oli sotsiaalkindlustusasutuste töötajate 8. veebruari 1957. aasta riikliku kollektiivlepingu põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsiooni artiklis 46 (edaspidi „kollektiivleping") nähtud ette ise last kasvatavate naistöötajate jaoks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 92/85/EMÜ

3 Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu 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) neljateistkümnendas kuni kaheksateistkümnendas põhjenduses on märgitud:

„rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate vastuvõtlikkus tingib vajaduse anda neile õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkematu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust ning vähemalt kahenädalane kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust;

vallandamisoht seoses nende olukorraga võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile; tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine;

töökorraldusmeetmed rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tervise kaitsmiseks ei täida eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

lisaks sellele ei täida ka rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted eesmärki, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate õiguste säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

rasedus- ja sünnituspuhkuse puhul tuleb piisava toetuse mõistet vaadelda kui tehnilist lähtekohta minimaalse kaitstuse taseme määramiseks ja seda ei tohi mingitel asjaoludel tõlgendada nii, nagu oleks rasedus samastatud haigusega.“

4 Selle direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi, mis on kümnes üksikdirektiiv [nõukogu 12. juuni 1989. aasta] direktiivi 89/391/EMÜ [töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349)] artikli 16 lõike 1 tähenduses, eesmärk on rakendada meetmeid, soodustamaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamist.

2. Direktiivi [89/391] sätteid, välja arvatud selle artikli 2 lõige 2, kohaldatakse täielikult terve lõikega 1 hõlmatud valdkonna suhtes, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või konkreetsemate sätete kohaldamist.

3. Käesoleva direktiivi mõjul ei tohi alaneda rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate kaitstuse tase võrreldes liikmesriikides kehtiva olukorraga käesoleva direktiivi vastuvõtmise kuupäeval.“

5 Direktiivi 92/85 artikkel 8 „Rasedus- ja sünnituspuhkus“ sätestab:

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

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

6 Selle direktiivi artikkel 10 „Vallandamise keelamine“ sätestab:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku;

2. artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse;

3. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punkti 1 alusel ebaseaduslik.“

7 Direktiivi artiklis 11 pealkirjaga „Tööalased õigused“ on ette nähtud:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. artiklites 5, 6 ja 7 nimetatud juhtudel peavad töölepinguga seotud tööalased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele, olema tagatud artiklis 2 määratletud töötajatele vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele;

2. artiklis 8 nimetatud juhul peab olema tagatud järgmine:
   a) artiklis 2 määratletud töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;
   b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele;

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

4. liikmesriigid võivad muuta õiguse saada töötasu või toetust, millele on viidatud punktis 1 ja punkti 2 alapunktis b, sõltuvaks sellest, kas asjaomane töötaja vastab siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustele, mis annavad õiguse saada selliseid soodustusi.

Need tingimused ei tohi mingitel asjaoludel ette näha, et töötamisperiood vahetult enne eeldatavat sünnituskuupäeva peaks olema pikem kui 12 kuud.“

Direktiiv 2006/54

8 Direktiivi 2006/54 põhjendustes 24 ja 25 on märgitud:

„(24) Euroopa Kohus on seoses võrdse kohtlemise põhimõttega järjekindlalt tunnustanud naise bioloogilise seisundi kaitsmise õiguspärasust raseduse kestel ning sünnitusjärgsel ajal, samuti emaduse kaitsmise meetmete kehtestamist kui sisulise võrdõiguslikkuse saavutamise vahendit. Käesolev direktiiv ei tohiks seega piirata direktiivi [92/85] kohaldamist. Lisaks ei tohiks käesolev direktiiv piirata 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)].

(25) Selguse huvides on asjakohane selgelt sätestada rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivate naiste tööalaste õiguste kaitsmine, eelkõige nende õigus naasta samale või võrdväärsele ametikohale ning mitte töötada halvemates tingimustes rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu ning kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.“

9 Direktiivi 2006/54 artiklis 1 „Eesmärk“ on ette nähtud:

„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:

a) töö saamine, sealhulgas edutamine ja kutseõpe;

b) töötingimused, sealhulgas töötasu;

c) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid.

See sisaldab ka sätteid, millega tagatakse asjakohaste meetmete võtmine nimetatud põhimõtte tõhusamaks rakendamiseks.“

10 Direktiivi artikli 2 „Mõisted“ lõike 1 punkt a näeb ette:

„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 Direktiivi artikli 14 „Diskrimineerimise keeld“ lõikes 1 on ette nähtud:

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

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

b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe kättesaadavus, sealhulgas praktilise töökogemuse kättesaadavus;

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

d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused.“

12 Sama direktiivi artikkel 15 „Rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmine“ on sõnastatud järgmiselt:

„Rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.“

13 Direktiivi 2006/54 artikkel 28 „Seos ühenduse ja siseriiklike õigusnormide vahel“ sätestab:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamine ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eelkõige seoses raseduse ja emadusega.

2. Käesoleva direktiivi kohaldamine ei piira direktiivi 96/34/EÜ ega direktiivi 92/85/EMÜ kohaldamist.“

Prantsuse õigus

Tööseadustik

14 Tööseadustiku artiklis L. 1225-17 on sätestatud:

„Naistöötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust perioodiks, mis algab kuus nädalat enne eeldatavat sünnituskuupäeva ja lõpeb 10 nädalat pärast seda kuupäeva.

Naistöötaja taotlusel ja raseduse kulgu jälgiva tervishoiuspetsialisti nõustuva arvamuse korral võib enne eeldatavat sünnituskuupäeva algavat perioodi, mil tööleping on peatatud, lühendada kuni kolme nädala võrra. Sel juhul pikendatakse eeldatavale sünnituskuupäevale järgnevat perioodi sama aja võrra.

Kui naistöötaja on osa rasedus- ja sünnituspuhkusest edasi lükanud kuni sünnituseni ning arst on ta selle perioodi kestel enne eeldatavat sünnituskuupäeva töölt vabastanud, tühistatakse see edasilükkamine ning perioodi, mil tööleping on peatatud, vähendatakse alates esimesest päevast, mil töötaja töölt lahkub. Algul edasi lükatud perioodi vähendatakse sama aja võrra. Esialgselt edasi lükatud ajavahemikku lühendatakse vastavalt.“

Kollektiivleping

15 Vastavalt kollektiivlepingu artiklile 1:

„Käesolev kollektiivleping reguleerib suhteid sotsiaalkindlustusasutuste, peretoetuste kassade ja nende kontrolli all olevate kõigi muude asutuste (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale (riiklik sotsiaalkindlustusasutuste liit), Union nationale des caisses d’allocations familiales (peretoetuste kassade riiklik liit), kohalikud kassad, piirkondlikud vanadus- ja invaliidsushüvitiste kassad, peretoetuste kassad, maksete sissenõudmise asutused, sotsiaalhoolekandeasutused, töötajate pensionikindlustusfondid jne) ning nende asutuste ja nende asutuste Prantsuse territooriumil või ülemeredepartemangudes asuvate allasutuste töötajate vahel.“

16 Kollektiivlepingu artiklid 45 ja 46 kuuluvad selle L jakku „Rasedus- ja sünnituspuhkus“.

17 Kollektiivlepingu artiklis 45 on sätestatud:

„Seaduses ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal säilib vähemalt kuuekuuse staažiga töötajate töötasu. Seda ei saa seostada töötajatele kui kindlustatutele makstava päevarahaga.

Seda puhkust ei võeta arvesse, kui arvutatakse õigust haiguspuhkusele, ja sellega ei saa kaasneda põhipuhkuse kestuse lühendamist.“

18 Kollektiivlepingu artiklis 46 on ette nähtud:

„Eelnevas artiklis ette nähtud puhkuse lõppedes on naistöötajal, kes kasvatab oma last ise, õigus saada järjestikku:

– kolm kuud puhkust osalise töötasuga või poolteist kuud puhkust täistöötasuga;

– üks aasta palgata puhkust.

Kui asjaomane töötaja on üksik naine või kui tema abikaasal või partneril ei ole (töövõimetuse, pikaajalise haiguse või sõjaväeteenistuse tõttu) võimalik kasutada tema tavapäraseid elatusvahendeid, on asjaomasel töötajal õigus saada kolm kuud puhkust täistöötasuga.

Eespool ette nähtud puhkuse lõppedes ennistatakse puhkuse saanu täielikult tema ametikohale.

Erandkorras võib juhatus anda veel ühe aasta palgata puhkust. Sel juhul ennistatakse asjaomane töötaja tööle vaid juhul, kui tema organisatsioonis või sõsarorganisatsioonis on olemas vabu ametikohti, mida tal on eelisõigus saada, kooskõlas eespool viidatud artikli 16 sätetega.

Nimetatud puhkuse pikendamisel võib juhatus erijuhtudel võtta ametliku kohustuse töötaja kohe tööle ennistada.

Käesoleva artikli kohaldamisalasse kuuluval palgata puhkusel on käesoleva lepingu ja pensioniskeemi sätete suhtes samad tagajärjed nagu eespool artiklis 40 sätestatud puhkusel.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

19 CPAM võttis CY tööle „töövõtjate ja juhtivtöötajate toetuste kontrollijana“. CY on 2016. aasta aprillis sündinud lapse isa.

20 Sellega seoses taotles CY puhkust vastavalt kollektiivlepingu artiklis 46 ettenähtule, mille kohaselt on töötajal, kes ise kasvatab oma last, selle kollektiivlepingu artiklis 45 ette nähtud puhkuse lõppedes õigus saada üksteise järel kolme kuu pikkust osalise töötasuga või pooleteise kuu pikkust täistöötasuga puhkust ning ühe aasta pikkust palgata puhkust.

21 CPAM keeldus rahuldamast CY taotlust põhjendusel, et kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud soodustus on ette nähtud üksnes naistöötajatele, kes kasvatavad oma last ise.

22 Ametiühing CFTC palus sotsiaalkindlustusasutuse juhtkonnal laiendada kollektiivlepingu artikli 46 sätete kohaldamist meessoost töötajatele, kes kasvatavad oma last ise.

23 See taotlus jäeti rahuldamata põhjendusega, et selle artikli sõnastuse kohaselt antakse ettenähtud puhkust üksnes lapse emale, kuna sõna „töötaja“ on kasutatud naissoo vormis, ning et nimetatud artikkel ei ole diskrimineeriv, kuna see on seotud kollektiivlepingu artikliga 45, mis annab eelise üksnes naistele.

24 Ametiühing CFTC, kes astus menetlusse CY kasuks, esitas 27. detsembril 2017 CPAMi peale kaebuse conseil de prud'hommes de Metzile (Metzi töövaidluskomisjon, Prantsusmaa), väites, et otsus keelduda CY-le kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkuse andmisest kujutab endast soolist diskrimineerimist, mis on nii liidu kui ka Prantsuse õiguse kohaselt keelatud. Kollektiivlepingu artikkel 46 ei ole nimelt selle kollektiivlepingu artiklit 45 täiendav säte, kuna erinevalt artiklist 45 ei ole artikkel 46 seotud füsioloogiliste kaalutlustega. Kuna mehed ja naised vastutavad võrdsel määral oma laste kasvatamise eest, peaksid ka CPAMis töötavad meessoost töötajad saama kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud soodustust.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Cour de cassation (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) sedastas 21. septembri 2017. aasta otsuses, et kollektiivlepingu artikli 46 eesmärk on anda täiendav rasedus- ja sünnituspuhkus pärast selle kollektiivlepingu artiklis 45 nimetatud seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist ning et seega on selle sätte eesmärk kaitsta naise ja tema lapse vahelist erilist suhet raseduse ja sünnituse järel.

26 Neil asjaoludel otsustas conseil de prud'hommes de Metz (Metzi töövaidluskomisjon) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2006/54 – võttes arvesse ELTL artikleid 8 ja 157, Euroopa Liidu õiguses sätestatud võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise välistamist käsitlevaid üldpõhimõtteid ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 20, artikli 21 [lõiget 1] ja artiklit 23 – tuleb tõlgendada nii, et sellega jäetakse direktiivi materiaalsest kohaldamisalast välja [kollektiivlepingu] artikli 46 sätted, mille kohaselt on asjasse puutuvate asutuste naissoost töötajatel, kes kasvatavad oma last ise, õigus pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist saada kolme kuu pikkust osalise töötasuga või pooleteise kuu pikkust täistöötasuga puhkust ning ühe aasta pikkust palgata puhkust?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

Euroopa Kohtu pädevus

27 CPAM väidab esimese võimalusena, et Euroopa Kohus ei ole ilmselgelt pädev esitatud küsimusele vastama ELTL artikli 267 alusel. Käesolevas kohtuasjas ei ole Euroopa Kohtul nimelt palutud teha otsust aluslepingute tõlgendamise või liidu institutsiooni, organi või asutuse poolt väidetavalt vastu võetud mis tahes akti kehtivuse või tõlgendamise kohta.

28 CPAM väidab, et eelotsusetaotlusega soovib ametiühing CFTC tegelikult saavutada kollektiivlepingu artikli 46 „riigiülest kehtetuks tunnistamist“, nii nagu seda artiklit on tõlgendanud Cour de cassation (kassatsioonikohus), pidades silmas võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise keelu üldpõhimõtteid. Euroopa Kohus ei ole aga pädev kontrollima liikmesriigi õiguse, sealhulgas liikmesriikide kohtupraktika kooskõla liidu õigusega ega tõlgendama riigisisest õigust.

29 Sellega seoses tuleb märkida, et ELTL artiklis 267 kehtestatud koostöökord põhineb liikmesriikide kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel eristamisel. Selle artikli alusel algatatud menetluse raames on riigisiseste õigusnormide tõlgendamine liikmesriikide kohtute, mitte Euroopa Kohtu ülesanne ning ei ole Euroopa Kohtu otsustada, kas riigisisesed õigusnormid on liidu õigusnormidega kooskõlas. Seevastu on Euroopa Kohus pädev andma liikmesriigi kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikud juhtnöörid, mille alusel on liikmesriigi kohtul võimalik hinnata riigisiseste õigusnormide kooskõla liidu õigusega (30. aprilli 2020. aasta kohtuotsus CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

30 Kuigi on tõsi, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimust ja esitatud põhistusi koos käsitledes näib, et Euroopa Kohtul palutakse otsustada, kas riigisisene õigusnorm on liidu õigusega kooskõlas, ei takista miski Euroopa Kohut siiski andmast eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilikku vastust, jagades sellele kohtule liidu õigusest tulenevaid tõlgendamisjuhiseid, mis võimaldavad tal endal otsustada, kas riigisisene õigus on liidu õigusega kooskõlas. Kuna küsimused on esitatud liidu õigusnormi tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus järelikult üldjuhul kohustatud neile vastama (vt selle kohta 30. aprilli 2020. aasta kohtuotsus CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Kõnesoleval juhtumil tuleb märkida, et põhikohtuasi, mis käsitleb kollektiivlepingu artikli 46 alusel puhkuse andmist, puudutab töötingimusi direktiivi 2006/54 artikli 1 teise lõigu punkti b tähenduses. Järelikult kuulub see kohtuvaidlus esitatud küsimuses nimetatud direktiivi kohaldamisalasse.

32 Vastupidi CPAMi väidetule palub eelotsusetaotluse esitanud kohus seega tõlgendada liidu õigusakti.

33 Seega peab Euroopa Kohus andma eelotsusetaotluse esitanud kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamise juhtnöörid, mis võimaldavad sel kohtul endal teha otsuse selle kohta, kas riigisisene õigus on liidu õigusega kooskõlas.

34 Seega tuleb järeldada, et Euroopa Kohus on pädev esitatud küsimusele vastama.

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

35 Prantsuse valitsus väidab, et eelotsusetaotlus ei vasta Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94 ette nähtud nõuetele, kuna selles otsuses puuduvad igasugused põhjendused vajaduse kohta esitada põhikohtuasja lahendamiseks Euroopa Kohtule küsimus. Väidetavalt piirdub eelotsusetaotluse esitanud kohus talle esitatud argumentide kordamisega, esitamata täpseid põhjuseid, miks ta peab vajalikuks esitada Euroopa Kohtule küsimuse.

36 Lisaks viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus mitmele EL toimimise lepingu ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) sättele, selgitamata siiski nende seost esitatud küsimusega. Prantsuse valitsus väidab, et kui eeldada, et eelotsusetaotlus on vastuvõetav, tuleb sellele küsimusele vastata direktiivi 2006/54, mitte aga ELTL artikleid 8 ja 157 ning harta artikleid 20, 21 ja 23 puudutavas osas.

37 Sellega seoses tuleb tõdeda, et eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mille liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsust Euroopa Kohus ei pea kontrollima, on asjakohased (2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Reliantco Investments ja Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Ent ühelt poolt võib Euroopa Kohus jätta liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse vastuvõetamatuna läbi vaatamata juhul, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Reliantco Investments ja Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

39 Teiselt poolt, kuna liikmesriigi kohtud ja Euroopa Kohus teevad eelotsusemenetluses omavahel koostööd, siis ei ole liikmesriigi kohtu poolt teatavate faktiliste asjaolude esitamata jätmise tagajärg tingimata eelotsusetaotluse vastuvõetamatus, kui vaatamata puudustele leiab Euroopa Kohus toimikumaterjalide põhjal, et ta saab anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse (2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Reliantco Investments ja Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Käesoleval juhul tuleb märkida, et eelotsusetaotluses on põhjused, mille tõttu eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatas küsimuse direktiivi 2006/54 tõlgendamise kohta, tõepoolest esitatud lakooniliselt ning et EL toimimise lepingu ja harta sätteid on mainitud üksnes esitatud küsimuses.

41 Siiski tõi eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks välja ametiühingu CFTC argumendid selle kohta, et kollektiivlepingu artikkel 46 ei ole liidu õigusega kooskõlas. Nagu Prantsuse valitsus ka ise märkis, siis võttis eelotsusetaotluse esitanud kohus sellega, et esitas eelotsuse küsimuse ametiühingu CFTC väljapakutud kujul, kaudselt omaks selle ametiühingu väljendatud kahtlused, mis puudutavad kollektiivlepingu nimetatud artikli kooskõla direktiiviga 2006/54. Seega võimaldab eelotsusetaotlus mõista põhjuseid, mille tõttu eelotsusetaotluse esitanud kohus pidas vajalikuks esitada see küsimus Euroopa Kohtule.

42 Lisaks oli nii CPAMil kui ka Prantsuse ja Portugali valitsusel ning Euroopa Komisjonil igati võimalik esitada esitatud küsimuse kohta oma seisukoht.

43 Teiseks on esitatud küsimus sõnastatud nii, et see puudutab direktiivi 2006/54, mida tuleb tõlgendada, „võttes arvesse“ ELTL artikleid 8 ja 157 ning harta artiklit 20, artikli 21 lõiget 1 ja artiklit 23. Seega ei palu eelotsusetaotluse esitanud kohus EL toimimise lepingu ja harta sätete autonoomset tõlgendamist, kuna neid on mainitud üksnes direktiivi 2006/54 tõlgendamise toetuseks.

44 Neil asjaoludel tuleb järeldada, et eelotsusetaotlus vastab kodukorra artiklis 94 ette nähtud nõuetele.

45 Järelikult on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Sisulised küsimused

46 Oma küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2006/54 tuleb tõlgendada nii, et riigisisese kollektiivlepingu säte, mis annab naistöötajatele, kes kasvatavad oma last ise, õiguse puhkusele pärast seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist, on selle direktiiviga vastuolus, kuna meessoost töötajatel puudub õigus sellisele puhkusele.

47 Mis puudutab eespool öeldut, siis keelab direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkt c töö saamise ja töötingimuste osas igasuguse otsese või kaudse soolise diskrimineerimise.

48 Selle direktiivi kontekstis laieneb meestöötajate ja naistöötajate diskrimineerimise keeld mis tahes lepingutele, mis on mõeldud töölepingu alusel tehtavat tööd kollektiivselt reguleerima (vt selle kohta 18. novembri 2004. aasta kohtuotsus Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

49 Lisaks, kuigi direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti a kohaselt on otsene diskrimineerimine „kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras“, on selle direktiivi artiklis 28 täpsustatud, et see ei takista naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega, ning et see ei piira direktiivi 92/85 kohaldamist.

50 Mis puudutab lapse ema kaitset, siis tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et rasedatele töötajatele antud õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele tuleb pidada eriti tähtsa sotsiaalse õiguse kaitsmise vahendiks. Nõnda on liidu seadusandja leidnud, et olulised muutused puudutatud isikute elutingimustes vähemalt 14-nädalase ajavahemiku jooksul enne ja pärast sünnitust on legitiimne põhjus nende tööalase- või kutsetegevuse peatamiseks, ilma et ametiasutused või tööandjad saaks selle põhjuse seaduslikkust mis tahes viisil kahtluse alla seada (20. septembri 2007. aasta kohtuotsus Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 49, ja 21. mai 2015. aasta kohtuotsus Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, punkt 30).

51 Nagu liidu seadusandja on direktiivi 92/85 neljateistkümnendas põhjenduses märkinud, on rase, sünnitanud või rinnaga toitev naistöötaja nimelt eriomaselt haavatavas olukorras, mis toob kaasa vajaduse anda talle õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, kuid mida eriti selle puhkuse ajal ei saa samastada mehe olukorraga ega haiguspuhkusel oleva naise olukorraga (27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 40, ja 18. märtsi 2014. aasta kohtuotsus D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 33).

52 Rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on ühelt poolt kaitsta naise bioloogilist seisundit raseduse ajal ning selle järel, ning teiselt poolt kaitsta naise ja tema lapse vahelist erilist suhet rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil, kaitstes seda suhet samal ajal töötamise jätkamisest tuleneva topeltkoormuse eest (vt eelkõige 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punkt 25, ja 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 34).

53 Pealegi ei välista miinimumnõudeid sisaldav direktiiv 92/85 kuidagi liikmesriikidel võimaldada tagada rasedatele, sünnitanud või imetavatele naistöötajatele kõrgem kaitsetase, säilitades või kehtestades neile töötajatele soodsamad kaitsemeetmed, tingimusel et meetmed on kooskõlas liidu õigusega (13. veebruari 2014. aasta kohtuotsus TSN ja YTN, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 37, ja 14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 35).

54 Euroopa Kohus lisas, et selline meede nagu rasedus- ja sünnituspuhkus, mis antakse naisele pärast seadusega ette nähtud kaitsetähtaja möödumist, kuulub direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse, kuna selle eesmärk on naiste kaitse nii raseduse tagajärgede kui ka emaduse

seisukohast. Seetõttu võib legitiimselt niisuguse kaitse tagada vaid emale, välistades kõik muud isikud, kuivõrd üksnes ema saab kannatada soovimatu surve all liiga vara uuesti tööle asuda (vt selle kohta 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punkt 26).

55 Mis puudutab lapsevanema staatust, siis on Euroopa Kohus täpsustanud, et lapsevanemast mees- ja naistöötaja olukord on laste kasvatamise osas sarnane (25. oktoobri 1988. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Prantsusmaa, 312/86, EU:C:1988:485, punkt 14, ja 12. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Instituto Nacional de la Seguridad Social (ema pensionilisa), C-450/18, EU:C:2019:1075, punkt 51). Järelikult ei saa naist kui lapsevanemat kaitsvaid meetmeid õigustada direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 alusel (vt selle kohta 29. novembri 2001. aasta kohtuotsus Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 44).

56 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb seega, et pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist võib liikmesriik anda lapse emale lisapuhkuse mitte kui lapsevanemale, vaid lähtudes nii raseduse tagajärgedest kui ka emadusest.

57 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 52, peab sellise lisapuhkuse eesmärk olema kaitsta naise bioloogilist seisundit ning erilist suhet, mis tal on oma lapsega sünnitusjärgsel perioodil.

58 Nagu kohtujurist sellega seoses oma ettepaneku punktis 61 sisuliselt märkis, ei saa ainuüksi naise ja tema lapse vaheliste erisuhete kaitsmise eesmärgist siiski piisata selleks, et välistada isadele täiendava puhkuse andmine.

59 Käesoleval juhul on kollektiivlepingu artiklis 46 sätestatud, et selle kollektiivlepingu artiklis 45 ette nähtud seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppedes on naistöötajal, kes ise kasvatab oma last, õigus saada järjestikku kolm kuud puhkust osalise töötasuga või poolteist kuud puhkust täistöötasuga ning aasta palgata puhkust, kusjuures viimati nimetatud puhkust on võimalik aasta jagu pikendada.

60 Tuleb tõdeda, et kollektiivleping, mis välistab sellise täiendava puhkuse andmise meessoost töötajale, kes kasvatab oma last ise, kehtestab mees- ja naistöötajate erineva kohtlemise.

61 Nagu on sedastatud käesoleva kohtuotsuse punktides 52 ja 54, näib niisugune erinev kohtlemine olevat direktiiviga 2006/54 kooskõlas vaid siis, kui niisuguse täiendava puhkuse andmise eesmärk on kaitsta naist nii raseduse tagajärgede kui ka emaduse seisukohast, st kui see on mõeldud tagama kaitset naise bioloogilisele seisundile raseduse ajal ning kaitset naise ja tema lapse vahelisele erilisele suhtele sünnitusele järgneval perioodil. Juhul, kui kollektiivlepingu artikkel 46 on kohaldatav naistele üksnes seetõttu, et nad on lapsevanemad, siis kehtestab see artikkel meessoost töötajate otsese diskrimineerimise, mis on selle direktiivi artikli 14 lõike 1 kohaselt keelatud.

62 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 70 märkis, puudutavad tegurid, mida tuleb arvesse võtta selleks, et seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse andmise saaks reserveerida vaid naistöötajatele, eelkõige selle puhkuse saamise tingimusi, puhkuse kestust ja kasutamise korda ning sellega seotud õiguskaitse taset.

63 Kõigepealt peavad sellise puhkuse andmise tingimused olema otseselt seotud naise bioloogilise ja psühholoogilise seisundi ning naise ja tema lapse vahelise erilise suhte kaitsega sünnitusele järgneval perioodil. Nii tuleb seda puhkust muu hulgas anda kõigile asjaomaste riigisiseste õigusnormide kohaldamisalasse kuuluvatele naistele, sõltumata nende tööstaažist ja ilma et oleks vaja tööandja nõusolekut.

64 Seejärel tuleb vastavalt kohandada ka täiendava rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamise kestust ja korda, et tagada naise bioloogiline ja psühholoogiline kaitse ning naise ja tema lapse vahelise erilise suhte kaitse sünnitusele järgneval perioodil, ületamata kestust, mis näib sellise kaitse osas vajalik.

65 Viimaseks, mis puudutab õiguskaitse taset, siis kuivõrd kõnealuse puhkuse eesmärk on sama, mis seadusjärgsel rasedus- ja sünnituspuhkusel, peab see olema kooskõlas minimaalse kaitsetasemega, mis on nimetatud seadusjärgsele puhkusele ette nähtud direktiividega 92/85 ja 2006/54. Eelkõige peab täiendava puhkuse õiguslik režiim tagama kaitse vallandamise vastu ja töötasu säilimise ja/või õiguse piisavale toetusele tingimustel, mis on kooskõlas direktiivi 92/85 artiklites 10 ja 11 sätestatutega, ning õiguse, nagu see, mis on ette nähtud direktiivi 2006/54 artiklis 15, naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale naise jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

66 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkus vastab tingimustele, mis võimaldavad asuda seisukohale, et selle eesmärk on kaitsta naistöötajaid nii raseduse tagajärgede kui ka emaduse seisukohast.

67 Nagu on käesoleva kohtuotsuse punktis 29 märgitud, ei ole Euroopa Kohtu ülesanne teha käesoleva kohtumenetluse raames otsus kollektiivlepingu nimetatud artikli kooskõla kohta direktiiviga 2006/54. Seevastu tuleb Euroopa Kohtul anda kõik juhised direktiivi tõlgendamiseks, mis võimaldaksid liikmesriigi kohtul seda kooskõla hinnata.

68 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et puhkust, mida saab võtta pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist, saaks pidada lahutamatuks osaks rasedus- ja sünnituspuhkusest, mis on pikem ja naistöötajatele soodsam kui seadusjärgne kestus.

69 Siiski tuleb märkida, et arvestades käesoleva kohtuotsuse punktis 54 viidatud kohtupraktikat, sõltub võimalus kehtestada seadusjärgsele rasedus- ja sünnituspuhkusele järgnev puhkus, mida antakse üksnes emadele, tingimusest, et selle puhkuse enda eesmärk oleks naiste kaitse. Järelikult ei piisa ainuüksi asjaolust, et puhkus järgneb vahetult seadusjärgsele rasedus- ja sünnituspuhkusele, et asuda seisukohale, et selle andmist võib piirata üksnes naistöötajatega, kes kasvatavad oma last ise.

70 Teiseks ei ole kõnesoleva kollektiivlepingu selle peatüki pealkiri, kuhu kuulub täiendavat puhkust ette nägev säte, asjakohane asjaolu selle hindamisel, kas niisugune säte on liidu õigusega kooskõlas. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab nimelt konkreetselt kontrollima, kas ettenähtud puhkuse eesmärk on sisuliselt ema kaitse nii raseduse tagajärgede kui ka emaduse seisukohast.

71 Kolmandaks viitab Prantsuse valitsus 30. aprilli 1998. aasta kohtuotsusele Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), milles Euroopa Kohus olevat tunnistanud, et kollektiivlepingu artikkel 46 reguleerib rasedus- ja sünnituspuhkust.

72 Siiski ei puuduta selle kohtuotsuse punkt 12, millele Prantsuse valitsus viitab, Euroopa Kohtu õiguslikku arutluskäiku ja tõlgendust, vaid üksnes faktilisi asjaolusid, nagu need ilmnevad nimetatud kohtuotsuse aluseks olnud kohtuasjas esitatud eelotsusetaotlusest.

73 Neljandaks tuleb märkida, et kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkuse kestus võib suuresti varieeruda, ulatudes poolteisest kuust kuni kahe aasta ja kolme kuuni. See kestus võib seega olla oluliselt pikem kui 16 nädala pikkune seadusjärgne rasedus- ja sünnituspuhkus, mis on nähtud ette tööseadustiku artiklis L. 1225-17, ja millele on viidatud kollektiivlepingu artiklis 45. Lisaks, kui puhkus on võetud üheks või kaheks aastaks, on see „palgata“, mis ei näi tagavat naistöötajale töötasu säilimist ja/või õigust piisavale toetusele, mis on direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 järgi rasedus- ja sünnituspuhkuse puhul nõutav tingimus.

74 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2006/54 artikleid 14 ja 28 koostoimes direktiiviga 92/85 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisese kollektiivlepingu säte, mis annab naistöötajatele, kes kasvatavad oma last ise, õiguse puhkusele pärast seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist, tingimusel et lisapuhkuse

eesmärk on sisuliselt ema kaitse nii raseduse tagajärgede kui ka emaduse seisukohast, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul, võttes seejuures muu hulgas arvesse selle puhkuse saamise tingimusi, puhkuse kestust ja kasutamise korda ning sellega seotud õiguskaitse taset.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

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 artikleid 14 ja 28 koostoimes nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiviga 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisese kollektiivlepingu säte, mis annab naistöötajatele, kes kasvatavad oma last ise, õiguse puhkusele pärast seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist, tingimusel et lisapuhkuse eesmärk on sisuliselt ema kaitse – nii raseduse tagajärgede kui ka emaduse seisukohast, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul, võttes seejuures muu hulgas arvesse selle puhkuse saamise tingimusi, puhkuse kestust ja kasutamise korda ning sellega seotud õiguskaitse taset.

Allkirjad