Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
PAOLO MENGOZZI
esitatud 20. märtsil 2018 [1]

Kohtuasi C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava,
Tribunalul Botoșani
versus
Maria Dicu
ja
Consiliul Superior al Magistraturii

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Curtea de Apel Cluj (Cluji apellatsioonikohus, Rumeenia))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tööaja korraldus – Õigus tasustatud põhipuhkusele – Kestus – Mõiste „tegelikult töötatud aeg“ – Õigus vanemapuhkusele – Vanemapuhkuse kestuse arvesse võtmata jätmine õiguse tasustatud põhipuhkusele kindlaksmääramisel

Sissejuhatus

1. Käesoleva eelotsusetaotluse põhiküsimus on tuvastada, kas liidu õigus ning täpsemalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta [2], artikli 7 lõige 1, milles on sätestatud, et „[l]iikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega“, kohustab liikmesriike võtma töötaja lapsehoolduspuhkusel viibitud aega arvesse tegelikult töötatud ajana, mis annab õiguse tasustatud põhipuhkusele.

2. Põhikohtuasja asjaolud on alljärgnevad.

3. Põhikohtuasja vastustaja Maria Dicu on kohtunik. Ta viibis 1. oktoobrist 2014 kuni 3. veebruarini 2015 rasedus- ja sünnituspuhkusel. 4. veebruarist 2015 kuni 16. septembrini 2015 viibis ta „kuni kaheaastase lapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkusel“. See puhkus on reguleeritud valitsuse erakorralise määruse nr 111/2010, mis käsitleb lapsehoolduspuhkust ja sellega seotud igakuist hüvitist (ordonanța de urgență a Guvernului nr 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor), artikli 2 lõikega 1, milles on sisuliselt sätestatud, et isikud, kes on kahel aastal enne oma lapse sündi saanud vähemalt 12 kuul töötasu või sellega võrdsustatud tulu, võivad saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kaheaastaseks saamiseni ja igakuist hüvitist.

1 Algkeel: prantsuse.
2 ELT 2003, L 299, lk 9.

4. Pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist palus põhikohtuasja vastustaja oma ametikohajärgselt kohtult Tribunalul Botoşani'lt (Botoşani esimese astme kohus, Rumeenia) luba minna alates 17. septembrist 2015 tasustatud põhipuhkusele 2015. aasta eest[3], mida tal lubati teha. Ta sai kõigepealt 30 päeva tasustatud põhipuhkust kuni 17. oktoobrini 2015 ning seejärel palus ta luba võtta ülejäänud viis päeva välja 2015. aasta detsembris, mida tal teha ei lubatud, kuna tema ametikohajärgne kohus oli seisukohal, et tema kasutatud puhkust ei saa võtta arvesse tegelikult töötatud ajana, mis annab õiguse tasustatud põhipuhkusele. Tribunalul Botoşani teatas sealjuures samuti, et ta on ette ära kasutanud ka seitse päeva 2016. aasta eest ette nähtud tasustatud põhipuhkusest.

5. M. Dicu vaidlustas selle otsuse Tribunalul Clujis (Cluji esimese astme kohus, Rumeenia), kes rahuldas tema hagi 17. mail 2016, leides, et tema võetud lapsehoolduspuhkust tuleks lugeda tegelikult töötatud ajaks samamoodi kui ajutise töövõimetuse või rasedus- ja sünnituspuhkust ning et sellel on teistsugune eesmärk kui põhipuhkusel.

6. Tribunalul Botoşani (Botoşani esimese astme kohus) ja Ministerul Justiției (Rumeenia justiitsministeerium) esitasid selle otsuse peale eelotsusetaotluse esitanud kohtusse apellatsioonkaebuse. Nad väidavad, et riigi seadusandja on kõiki asjaolusid teadvalt jätnud kuni kaheaastase lapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkuse välja Rumeenia tööseadustiku artikli 145 lõigetest 4-6, millest nähtub, et üksnes ajutise töövõimetuse aega ning rasedus- ja sünnituspuhkust, riskiraseduspuhkust ning haige lapse hooldamiseks võetud lapsepuhkust loetakse tegelikult töötatud ajaks, mille alusel määratakse kindlaks põhipuhkuse kestus. Nad märgivad, et kuni kaheaastase lapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkus erineb nimetatud ajavahemikest selle poolest, et see sõltub üksnes asjaomase töötaja tahtest.

7. Põhikohtuasja vastustaja väidab eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et liikmesriigi kohtupraktikast tuleneb, et naiste poolt laste eest hoolitsemiseks täidetavad ülesanded kujutavad endast tööd, mida – kui emad seda ise ei teeks –, teeksid palgalised lapsehoidjad, mis räägib selle kasuks, et väikelapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkust tuleb käsitada töötatud ajana. Kuni kaheaastase lapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkus toob kaasa riskiaspektid individuaalse töölepingu jaoks ning seda puhkust kasutatakse lähtuvalt objektiivsetest kaalutlustest, mis seavad esikohale lapse huvid, samas kui põhipuhkus kaitseb töötaja isiklikke ja subjektiivseid huve. Kuni kaheaastase lapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkust ei saa seega pidada vabatahtlikuks puhkuseks.

8. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Consiliul Superior al Magistraturii (kohtunike järelevalvenõukogu, Rumeenia), kes on ka põhikohtuasja vastustaja, on väitnud, et võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat[4], ei saa liidu õigusega tagatud puhkus mõjutada teist, samuti liidu õigusega tagatud puhkust, nagu näiteks vanemapuhkus, mis on sätestatud nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivis 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (edaspidi „muudetud raamkokkulepe")[5]. Tasustatud põhipuhkus on tagatud direktiivi 2003/88 artikliga 7. Eriline tähtsus, mida õigusele tasustatud põhipuhkusele liidu õiguses omistatakse, peaks rääkima selle kasuks, et vanemapuhkust tuleks tasustatud põhipuhkuse kindlaksmääramisel arvesse võtta, seda enam, et neil kahel puhkusel on erinevad eesmärgid (ühel juhul töötaja puhkamine ja teisel juhul lapse eest hoolitsemine) ning et nende puhkuste andmisega kaitstakse erinevaid isikuid (põhipuhkuse puhul töötajat ja vanemapuhkuse korral last).

3 Nagu tuleneb kohtunike järelevalvenõukogu otsuse nr 325/2005, millega kiidetakse heaks kohtunike ja prokuröride puhkusemäärus, artikli 2 lõikest 1, on kohtuniku, nagu ka M. Dicu, tasustatud põhipuhkus 35 päeva aastas.

4 Eelotsusetaotluse esitanud kohus mainib siinkohal 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsust, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 26).

5 ELT 2010, L 68, lk 13.

9. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib omalt poolt, et direktiivi 2003/88 artiklis 7 viidatakse tasustatud põhipuhkuse tingimuste kindlaksmääramisega seoses liikmesriigi õigusaktidele ja tavadele. Ehkki Rumeenia seadusandja muutis pärast kohtuotsuseid Schultz-Hoff jt[6] ja Dominguez[7] seadust, et käsitada „tegelikult töötatud aega“ laiemalt, kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski, kas nende ajavahemike hulka oleks võimalik arvata ka vanemapuhkus, millega seoses põhikohtuasja pooled ei vaidle, et M. Dicu võetud lapsehoolduspuhkus on sellega sarnane. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on tasustatud põhipuhkus üks kohustusi, mida tööandja on kohustatud vastutasuna töötaja pakutava töö eest kandma, ning kui töötaja on vanemapuhkusel, siis ta ei paku teenust, mis annaks õiguse saada tasustatud põhipuhkust. Peale selle on direktiivis 2010/18 sätestatud, et liikmesriigid võivad anda vanemapuhkust kõige rohkem kaheksaks aastaks, ja see, kui tööandjat kohustataks andma tasustatud põhipuhkust niivõrd pikaks ajaks, mille jooksul töötaja hoolitseb oma lapse eest, tunduks liialdusena. Vanemapuhkuse ajal perekonna ühtsuse kaitse meetmete abil töötaja kaitsmine peaks olema pigem riigi, mitte tööandja ülesanne. Euroopa Kohtu kohtuotsustes Schultz-Hoff jt[8] ja Dominguez[9] esitatud argumendid ei ole ülekantavad olukorrale, kus töötaja on vanemapuhkusel. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib ka, et vastavalt direktiivile 2010/18 on vanemapuhkuse aegse lepingulise korra kindlaksmääramine jäetud liikmesriikide otsustada. Rumeenia tööseadustiku artikli 51 punktis a[10] on sätestatud, et tööleping peatatakse väikelapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkuse ajaks kuni lapse kaheaastaseks saamiseni. Samuti leiab eelotsuse esitanud kohus, et tasustatud põhipuhkuse eesmärk on vanemapuhkuse eesmärgist erinev. Viimaks lükkab ta tagasi etteheite, mille kohaselt õiguse tasustatud põhipuhkusele kindlaksmääramisel diskrimineeritakse vanemapuhkusel olevat töötajat võrreldes töötajaga, kes sellist puhkust ei saa, kuna need kaks olukorda ei ole sarnased.

10. Nendel asjaoludel otsustas Curtea de Apel Cluj (Cluji apellatsioonikohus, Rumeenia) menetluse peatada ja esitada eelotsusetaotlusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 10. jaanuaril 2017, Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2003/88/EÜ artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis ei käsita töötaja põhipuhkuse kestuse kindlaksmääramisel tegelikult töötatud ajana vähem kui kaheaastase lapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkust?“

11. Käesolevas kohtuasjas esitasid oma kirjalikud seisukohad Consiliul Superior al Magistraturii (kohtunike järelevalvenõukogu), Rumeenia, Saksamaa, Eesti, Hispaania, Itaalia ja Poola valitsus ning Euroopa Komisjon.

12. Kohtuistungil, mis peeti Euroopa Kohtus 15. jaanuaril 2018, esitasid suulised seisukohad Rumeenia, Saksamaa ja Hispaania valitsus ning komisjon.

Analüüs

13. Selleks et määrata kindlaks, kas liidu õigus kohustab liikmesriike võtma töötaja õiguse tasustatud põhipuhkusele arvutamisel arvesse aega, mil töötaja viibis vanemapuhkusel, tuleb kõigepealt meelde tuletada asjaomase põhipuhkusega seotud nii direktiivist 2003/88 kui ka Euroopa Kohtu praktikast tulenevaid nõudeid ning alles seejärel analüüsida võimalikke nõudeid, mida sellega seoses näeb vanemapuhkuse suhtes ette muudetud raamkokkulepe.

6 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

7 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

9 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 See säte on sõnastatud järgmiselt: „Individuaalse töölepingu võib töötaja algatusel peatada järgmistel juhtudel: a) lapsehoolduspuhkuse ajaks kuni lapse kaheaastaseks saamiseni […]“. Rumeenia tööseadustiku artikli 49 lõikes 2 on töölepingu peatamise mõju määratletud järgmiselt: „[i]ndividuaalse töölepingu peatamisest tulenevalt peatab töötaja töö tegemise ja tööandja tasu maksmise.“

Õiguse tasustatud põhipuhkusele ulatus

14. Direktiivi 2003/88 artiklis 7 on sätestatud õigus tasustatud põhipuhkusele, mis tagab igale töötajale vähemalt nelja nädala pikkuse puhkuse. Minimaalse tasustatud põhipuhkuse võib asendada rahalise hüvitisega üksnes erandjuhul, st töösuhte lõpetamise korral [11].

15. Tasustatud põhipuhkuse erilist kohta liidu õiguses kinnitavad nii Euroopa Liidu põhiõiguste harta [12] (edaspidi „harta"), mille artikli 31 alusel on sellel põhiõiguse staatus [13], kui ka Euroopa Kohtu praktika.

16. Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et „iga töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele [tuleb] käsitada liidu sotsiaalõiguse eriti olulise põhimõttena, millest ei või teha erandeid ja mida pädevad siseriiklikud ametiasutused peavad kohaldama […] direktiivis [2003/88] […] sõnaselgelt sätestatud piirides" [14].

17. Tasustatud põhipuhkuse erilist tähtsust, mida kohus on tunnistanud, selgitab selle eesmärk, mis on „võimaldada töötajale puhkust ja vaba aega" [15]. Tegemist on eesmärgiga, mis on oluline töötaja tervise ja tööohutuse jaoks, nagu on meelde tuletatud direktiivi 2003/88 põhjenduses 4 [16]. Seost töötaja tegeliku puhkuse ning tema turvalisuse ja tervise tõhusa kaitsmise vahel on rõhutanud ka Euroopa Kohus [17]. Teisisõnu, tegelikult töötatud aeg peab andma õiguse saada tegelikku puhkust.

18. Tasustatud põhipuhkuse õiguse eriline eesmärk seletab minu arvates seda, et Euroopa Kohus on märkinud, et „nõuetekohaselt vormistatud haiguspuhkusel olevate töötajate suhtes ei saa direktiivist 2003/88 tulenevat iga töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele […] seada liikmesriigi poolt sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks selle liikmesriigi poolt kehtestatud puhkuseaasta jooksul *tegelikult töötanud*" [18]. Sellel juhul oli siiski tegemist töötajaga, kellel haiguse tõttu ei olnud võimalik kasutada *tegelikult töötatud* aja alusel kogunenud tasustatud põhipuhkust. Kohus märkis kohtuotsuse Schultz-Hoff jt [19] punktides 44 ja 45 kõigepealt, et „töötaja […], kes viibib haiguspuhkusel, mis kestab terve puhkuseaasta ja üle siseriikliku õiguse alusel kehtestatud puhkuse üleviimise tähtaja, *on ilma jäetud* võimalusest saada muul ajal tasustatud põhipuhkust", [20] ning täpsustas seejärel, et „[k]ui nõustuda väitega, et eelmises punktis viidatud *töövõimetusega seotud asjaolude korral* võivad asjakohased siseriiklikud õigusnormid […] näha ette direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 sätestatud tasustatud põhipuhkuse õiguse *lõppemise*, ilma et kõnealusel töötajal oleks olnud tegelikult *võimalust* talle selle direktiiviga antud õigust *kasutada*, siis tähendaks see seda, et kõnealused õigusnormid kahjustavad nimetatud direktiivi artikliga 7 igale töötajale vahetult antud sotsiaalset õigust" [21].

19. Õiguse tasustatud põhipuhkusele sõltumatu eesmärk on võimaldada töötajal pärast tegelikku töötamist puhata. Iga asjaomase puhkuse puhul erinevat eesmärki arvesse võttes, tuletas Euroopa Kohus kohtuotsuses Merino Gómez [22] meelde, et „ühenduse õigusega tagatud puhkus ei saa mõjutada õigust võtta muud, samuti ühenduse õigusega tagatud puhkust" [23]. Tegemist oli olukorraga, kus

11 Vt direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2.

12 ELT 2007, C 303, lk 1.

13 Harta artikli 31 lõike 2 kohaselt on „[i]gal töötajal […] õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele".

14 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 16 ja seal viidatud kohtupraktika).

15 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25).

16 Mille kohaselt „[t]öötajate tööohutuse, -hügieeni ja -tervishoiu parandamine on eesmärk, mida ei tohiks allutada üksnes majanduslikele kaalutlustele".

17 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika ning punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika). Vt ka 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 20).

18 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 41). Kohtujuristi kursiiv.

19 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

20 Kohtujuristi kursiiv.

21 Kohtujuristi kursiiv.

22 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

rasedus- ja sünnituspuhkuse kuupäevad kattusid kollektiivlepinguga ette nähtud tasustatud põhipuhkuse kuupäevadega. Rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on kaitsta naise rasedusaegset ja -järgset füsioloogilist seisundit ning naise ja lapse vahelist rasedus- ja sünnitusjärgset erilist sidet [24] ning sellise ajavahemike kattumise korral ei loeta direktiivi 2003/88 artikli 7 lõike 1 tingimusi täidetuks [25]. Asjaomase töötaja puhul ei saanud järelikult lugeda, et ta oli oma tasustatud põhipuhkuse välja võtnud, kuna ta viibis rasedus- ja sünnituspuhkusel, sest see puhkus ei võimaldanud tal ilmselt tegelikust tööst puhata.

20. Ehkki neist kahest kohtuotsusest [26] järeldub, et ühte liiki puhkust ei saa asendada teist liiki puhkusega – teiste sõnadega, et rasedus- ja sünnituspuhkusel või haiguspuhkusel olevat töötajat ei saa üksnes sel põhjusel pidada oma õigust tasustatud põhipuhkusele tegelikult kasutanuks, kuna neil kolmel puhkusel on erinevad eesmärgid – siis tuleb täpsustada, et Euroopa Kohus ei ole neis kahes kohtuasjas võtnud seisukohta selles osas, kas haiguspuhkusel või rasedus- ja sünnituspuhkusel viibitud aega tuleb arvesse võtta tasustatud põhipuhkuse kestuse arvutamisel.

21. Kohtuotsuses Dominguez [27] näis Euroopa Kohus murdvat lahutamatuna tundunud seose ühelt poolt tegeliku töö tegemise ja teiselt poolt õiguse tasustatud põhipuhkusele vahel. Asjaomane töötaja nõudis tasustatud põhipuhkust aja eest – mis oli rohkem kui aasta –, mille vältel ta viibis haiguspuhkusel, mida tema arvates oleks tulnud pidada samaväärseks tegelikult töötatud ajaga. Selles konkreetses kontekstis tuletas Euroopa Kohus meelde, et „kuna direktiivis 2003/88 ei eristata töötajaid, kes puuduvad arvestusperioodil töölt haiguspuhkuse tõttu, ja töötajaid, kes on nimetatud perioodi jooksul tegelikult töötanud […], siis järeldub sellest, et nõuetekohaselt vormistatud haiguspuhkusel olevate töötajate suhtes ei saa nimetatud direktiivist tulenevat iga töötaja õigust tasustatud põhipuhkusele seada […] sõltuvusse kohustusest, et töötaja oleks selle liikmesriigi poolt kehtestatud arvestusperioodi jooksul tegelikult töötanud“ [28]. Järelikult „ei või […] kahjustada ühegi töötaja õigust vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele, olenemata sellest, kas töötaja on töökohas või mujal juhtunud õnnetuse või mis tahes laadi või päritolu haiguse tõttu arvestusperioodi jooksul haiguspuhkusel“ [29].

22. Siiski, kuna haiguspuhkusel viibiva töötaja ja vanemapuhkusel viibiva töötaja olukord on oluliselt erinev, eelkõige kuna teisel juhul ei ole tegemist tõestatud töövõimetusega, mis on asjaomase töötaja tahtest sõltumatu, siis minu arvates ei saaks seda lahendust laiendada vanemapuhkusel viibiva töötaja juhtumile.

24 Vt 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika). Vt ka 14. aprilli 2005. aasta kohtuotsus, komisjon *vs*. Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 32) ja 20. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 46).

25 Vt 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punkt 33).

26 Nimelt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06) ja 18. märtsi 2004. aasta kohtuotsus, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 20).

29 24. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 30).

Regulatsiooni puudumine muudetud raamkokkuleppes

23. Nagu õigus tasustatud põhipuhkusele on ka õigus vanemapuhkusele sätestatud harta artikli 33 lõikes 2. Euroopa Kohus eristab vanemapuhkust rasedus- ja sünnituspuhkusest selle poolest, et see antakse vanematele nende laste eest hoolitsemiseks [30]. Seega ei ole vanemapuhkuse puhul tegemist käesolevas ettepanekus nimetatud naise füsioloogilise seisundi kaitsmisega, vaid sellega, et töötavatel vanematel aidatakse ühitada töö- ja eraelu [31] nii, et neil võimaldatakse *katkestada* nende tööalane tegevus, andes neile tagatise, et nad võivad puhkuse lõppedes naasta oma töökohale või sellega võrdsele töökohale [32].

24. Vanemapuhkus tundub seetõttu igas osas olevat nagu eripuhkus, mida reguleerivad erinormid ehk direktiiv 2010/18. Seega tuleb uurida, kas on olemas võimalik vastastikune mõju tasustatud põhipuhkuse ja vanemapuhkuse vahel. Sellega seoses tuleb nentida, et direktiiv 2010/18 ja nimelt muudetud raamkokkulepe ei maini võimalikku õigust tasustatud põhipuhkusele, mida tuleks tunnistada ja saada ajal, kui töötaja viibib vanemapuhkusel. Tuleb ka meenutada, et muudetud raamkokkuleppe preambuli esimene lõik juhib tähelepanu, et kokkulepe on eri valdkondade üldorganisatsioonide esindatavate sotsiaalpartnerite võetud kohustus kehtestada vanemapuhkuse kohta miinimumnõuded [33] ning meetmed, mis aitavad ühitada töö- ja pereelu ning edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist [34].

25. Muudetud raamkokkulepe tagab mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada vanemapuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest kuni lapse teatud vanuseni [35]. Vanemapuhkuse minimaalse kestusena on muudetud raamkokkuleppes sätestatud neli kuud [36]. Vanemapuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse suuresti kindlaks liikmesriikide õiguses [37]. Kaitstakse vanemapuhkusel viibiva töötaja tööhõive ja mittediskrimineerimisega seotud õigusi: kui vanemapuhkus on lõppenud, on töötajal õigus naasta samale või võrdsele töökohale, [38] säilivad õigused, mis töötaja on vanemapuhkuse alguseks saanud või on saamas, [39] ning kaitstakse ebasoodsama kohtlemise või vallandamise eest vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu [40]. Teisest küljest jääb liikmesriikide ja, kui see on asjakohane, sotsiaalpartnerite ülesandeks määrata kindlaks töölepingu või -suhte staatus vanemapuhkuse ajaks, [41] samuti sotsiaalkindlustusega seotud küsimused [42] ja „[k]õik [muudetud raamkokkuleppest] tulenevad sissetulekuga seotud küsimused“ [43].

30 Vt 14. aprilli 2005. aasta kohtuotsus, komisjon *vs.* Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 32), 20. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 35), 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 31) ning 16. juuni 2016. aasta kohtuotsus, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Vt ka muudetud raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1.

31 Vt 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 38). Rasedus- ja sünnituspuhkuse ning vanemapuhkuse vaheline erinevus ilmneb muu hulgas selgelt muudetud raamkokkuleppe üldkaalutluste punktis 15 (vt ka 16. juuni 2016. aasta kohtuotsus, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, punkt 43)).

32 Vt 13. veebruari 2014. aasta kohtuotsus, TSN ja YTN (C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 39). Seoses muudetud raamkokkuleppe kohaldamisega ametnike suhtes vt 7. septembri 2017. aasta kohtuotsus, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Vt ka muudetud raamkokkuleppe klausel 1.

34 Vt ka 13. veebruari 2014. aasta kohtuotsus, TSN ja YTN (C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 38) ning 7. septembri 2017. aasta kohtuotsus, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, punkt 29).

35 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1.

36 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 2 punkt 2.

37 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 3 punkt 1.

38 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkt 1.

39 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkt 2. Toimikust nähtub, et M. Dicu vanemapuhkuse alguseks saadud tasustatud põhipuhkusega seotud õigusi ei ole selle lõpus kahtluse alla seatud.

40 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkt 4.

41 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkt 3.

42 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 5 esimene taane.

43 Vt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 5 teine taane.

26. Praeguses arutluse etapis tuleks meelde tuletada, et põhikohtuasjas vaidluse all olev otsus mitte võtta M. Dicu 2015. aasta eest ette nähtud tasustatud põhipuhkuse arvutamisel arvesse ajavahemikku, mil ta oli vanemapuhkusel, põhineb Rumeenia tööseadustiku artikli 51 lõike 1 punktil a, milles on sätestatud töölepingu peatamine lapsehoolduspuhkuse ajaks. Töölepingu peatamise tõttu ei võeta lapsehoolduspuhkust arvesse tegelikult töötatud ajana, mille alusel määratakse kindlaks tasustatud põhipuhkuse kestus, nagu nähtub nimetatud seadustiku artikli 145 lõigetest 4–6[44]. Selline töölepingu peatamine tundub vastavat muudetud raamkokkuleppe nõuetele.

27. Lisaks ei tundu töölepingu peatamise tõttu põhikohtuasjas kõne all oleva olukorra ja direktiivi 2003/88 artikli 7 vahel olevat rohkem vastuolusid. Kuna töösuhet loetakse liikmesriigi õiguse kohaselt ja liidu õigusega täielikult kooskõlas peatatuks põhjustel, mis ei ole seotud selle töötaja haigusega[45], tundub M. Dicu olukord seoses õigusega tasustatud põhipuhkusele sarnane sellise töötaja olukorraga, kelle tööaega on ajutiselt vähendatud. Kuna viimatimainitud juhul leidis Euroopa Kohus, et „kuigi on välistatud, et liidu õigusega töötajale tagatud õigust minimaalsele tasustatud põhipuhkusele vähendatakse olukorras, kus töötajal ei ole võimalik täita oma töökohustusi haiguse tõttu arvestusperioodil“[46], ei saa kohtupraktikat, mille kohaselt on direktiivi 2003/88 artikliga 7 vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et töösuhte lõpetamisel ei maksta töötajale rahalist hüvitist kasutamata tasustatud põhipuhkuse eest, kui nimetatud töötaja on olnud haiguspuhkusel terve või osa puhkuseaasta ja/või puhkuse üleviimise tähtaja jooksul, mis ei võimalda tal põhipuhkuse saamise õigust teostada,[47] „kohaldada *mutatis mutandis* olukorras, kus töötajale rakendatakse lühendatud tööaega, nagu seda tehakse põhikohtuasjas“[48]. Kohus jätkas, kinnitades selgelt, et „haiguse tõttu töövõimetu töötaja ja lühendatud tööajaga töötaja [on] täiesti erinevas olukorras“[49].

28. Kontekst, kus Euroopa Kohus need hinnangud andis, on täiesti võrreldav käesoleva eelotsusetaotlusega, kuna asjaomaste töötajate tööaja lühendamine tulenes sotsiaalkavast, milles lepiti kokku, et „vastavalt tööaja lühendamisele *peatatakse* tööandja ja töötaja *vastastikused kohustused* töölepingu täitmisel“[50]. Sellisel juhul tunnistas Euroopa Kohus, et õiguse tasustatud põhipuhkusele võib kindlaks teha, rakendades *pro rata temporis* põhimõtet[51]. Arvestades, et liikmesriikidele on antud õigus kindlaks määrata vanemapuhkusel viibiva töötaja ja tööandja vaheline lepinguline kord, ning seda, et liidu õigus ei sekku vanemapuhkuse hüvitamise delikaatsesse küsimusse, tuleb asuda seisukohale, et vanemapuhkuse arvesse võtmata jätmine tasustatud põhipuhkuse arvutamisel on vaid M. Dicu ja tööandja vaheliste vastastikuste kohustuste peatumise tulemus[52]. Asjaolu, et selline peatumine toob kaasa tasustatud põhipuhkuse vähendamise *pro rata temporis* põhimõtte alusel, ei tundu liidu õiguse hetkeolukorras problemaatiline. Järelikult ei lükka seda nendel asjaoludel ümber ka Euroopa Kohtu korduv kinnitus, et liidu õigusega tagatud puhkus ei saa mõjutada õigust võtta muud samuti liidu

44 Vanemapuhkuse ajaks töölepingu peatamise tagajärgede kohta Rumeenia õiguses vt käesolev ettepanek, 10. joonealune märkus.

45 Kuigi nagu Euroopa Kohus on märkinud, et Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 24. juuni 1970. aasta konventsioonis nr 132 tasustatud põhipuhkuse kohta on sõnaselgelt sätestatud, et haigestumise tõttu töölt puudutud aeg tuleb arvata tööaja hulka (vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 38)), ei ütle see midagi vanemapuhkuse kohta.

46 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 26).

47 Vt 20. jaanuari 2009. aasta kohtuotsus, Schultz-Hoff jt (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 62).

48 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 26).

49 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 27).

50 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 28). Kohtujuristi kursiiv. Vt ka nimetatud kohtuotsuse punkt 32.

51 Euroopa Kohus kvalifitseeris kõigepealt asjaomased töötajad „ajutiselt osalise tööajaga töötajateks“ (vt 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punkt 32)) ja kohaldas seejärel neile oma antud valdkonnas asjakohast kohtupraktikat (kõnealuse kohtupraktika kohta, vt 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punktid 33 ja 34) ning selle kohaldamise kohta asjaomastele töötajatele, vt 8. novembri 2012. aasta kohtuotsus, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, punktid 33-35)).

52 Täielikkuse huvides tuletan meelde, et lepingu peatumine ja järelikult vastastikuste teenuste peatumine ei piira töösuhte järjepidevust, st vanemapuhkusel viibivale töötajale jääb see staatus alles (vt 20. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 32)).

õigusega tagatud puhkust,[53] nimelt kuna liidu õigus ei taga õigust tasustatud põhipuhkusele ajal, kui töötaja ja tööandja vastastikused kohustused on peatatud ja mida ei loeta tegelikult töötatud ajaks. Tõlgendus, mida ma soovitan Euroopa Kohtul järgida, säilitab nii tasustatud põhipuhkuse kui ka vanemapuhkuse terviklikkuse.

29. Viimaks on ainult liikmesriikidel õigus vajaduse korral otsustada, kas nad lähevad kaugemale muudetud raamkokkuleppega ettenähtud miinimumnõudest ja võtavad, kui nad on nii otsustanud, tasustatud põhipuhkuse arvutamisel tegelikult töötatud ajana arvesse vanemapuhkusel viibitud aega.

30. Viimaks lükkan tagasi kõik kavatsused tõlgendada muudetud raamkokkulepet nii, et see paneb õigust tasustatud põhipuhkusele ette nägevaid sätteid arvestades liikmesriikidele kohustuse võtta töötajate tasustatud põhipuhkuse arvutamisel arvesse üksnes muudetud raamkokkuleppe klausli 2 punktis 2 tagatud vanemapuhkuse minimaalset kestust, st nelja kuud. Peale selle, et sellise tõlgenduse õiguslik alus näib mulle täiesti ebakindel, muu hulgas seetõttu, et see ei kajastu kuidagi muudetud raamkokkulepet puudutavas Euroopa Kohtu kohtupraktikas, olen teises kontekstis[54] Euroopa Kohut juba varem sõnaselgelt hoiatanud ohtude eest, mis seonduvad sellega, kui sellest neljakuulisest minimaalsest kestusest püüda teha vanemapuhkusel viibivatele töötajatele liidu õigusega tagatava kaitse nö kõva tuumikut. *Mutatis mutatis* on see hoiatus asjakohane vastuse puhul, mis antakse eelotsusetaotluse esitanud kohtule käesolevas kohtuasjas.

31. Seega tuleb järeldada, et direktiivi 2003/88/EÜ artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis töötaja tasustatud põhipuhkuse kestuse kindlaksmääramisel ei käsita töötatud ajana väikelapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkustel viibitud aega, kuna seda ajavahemikku ei loeta tegelikult töötatud ajaks.

Ettepanek

32. Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Curtea de Apel Cluj (Cluji apellatsioonikohus, Rumeenia) esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis töötaja tasustatud põhipuhkuse kestuse kindlaksmääramisel ei käsita töötatud ajana väikelapse eest hoolitsemiseks võetud lapsehoolduspuhkusel viibitud aega, kuna seda ajavahemikku ei loeta tegelikult töötatud ajaks.

53 Vt käesoleva ettepaneku punktis 19 osutatud kohtupraktika.

54 Vt kohtuasjas H. (C-174/16, EU:C:2017:306) minu ettepaneku punkt 20.