Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MICHAL BOBEK
esitatud 9. juulil 2020 [1]

Kohtuasi C-463/19

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

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Conseil de prud'hommes de Metz (Metzi töövaidluskomisjon, Prantsusmaa))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2006/54/EÜ – Mees- ja naistöötajate võrdne kohtlemine – Lisapuhkus, mida võimaldab kollektiivleping pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi möödumist – Lisapuhkuse saamise õiguse puudumine meestöötajate jaoks – Naiste kaitset puudutavad sätted, eriti seoses raseduse ja sünnitusega

I. Sissejuhatus

1. Prantsusmaa sotsiaalkindlustusasutuste töötajate kollektiivlepingu kohaselt võib seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkust pikendada lisaaja võrra. Selle üksnes naistele ette nähtud lisapuhkuse kestus võib olla poolteist kuud täistöötasuga, kolm kuud osalise töötasuga või üks aasta ilma palgata. Samuti on olemas võimalus pikendada lisapuhkust teatavatel asjaoludel veel ühe aasta võrra palgata puhkusena.

2. Põhikohtuasjas on ametiühing esitanud kaebuse sotsiaalkindlustusasutuse meessoost töötaja nimel. See töötaja, väikese tütre isa, taotles lisapuhkust. Tema taotlus jäeti rahuldamata põhjendusel, et ta on mees. Nüüd väidab ametiühing riigisiseses kohtus, et selline taotluse rahuldamata jätmine on diskrimineeriv.

3. Aastal 1984 otsustas Euroopa Kohus kohtuasjas Hofmann, et liikmesriik võib jätta naistele pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu veel aega lisapuhkuseks. [2] Ent pidades silmas viimase 40 aasta olulisi sotsiaalseid ja õiguslikke muutusi, sealhulgas suuri muutusi teineteisega lähedastes liidu sotsiaalõiguse ja -poliitika valdkondades, pakun käesolevas ettepanekus välja, et kohtuotsuses Hofmann algul ettenähtut on vaja täiendada. On aeg kohtupraktikat ajakohastada.

1 Algkeel: inglise.

2 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

4. Direktiivi 2006/54/EÜ[3] põhjenduses 24 on märgitud: „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 nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta[4]. 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[5].“

5. Direktiivi 2006/54 artiklis 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

[…]

b) töötingimused, sealhulgas töötasu;

[…]“.

6. Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis a on määratletud mõiste „otsene diskrimineerimine“ selle direktiivi tähenduses kui olukord, kus „ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras“.

7. Direktiivi 2006/54 artikli 14 lõikes 1 on ette nähtud: „Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest […] soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[…]

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

[…]“.

8. Direktiivi 2006/54 artiklis 28 on sätestatud:

„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.“

3 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT 2006, L 204, lk 23).

4 EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110.

5 EÜT 1996, L 145, lk 4. Direktiivi on muudetud direktiiviga 97/75/EÜ (EÜT 1998, L 10, lk 24; ELT eriväljaanne 05/03, lk 263).

B. Prantsusmaa õigus

1. Tööseadustik

9. Tööseadustiku (Code du travail) artiklis L 1225-17 on sätted, mida rasedus- ja sünnituspuhkuse suhtes harilikult kohaldatakse:

„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.“

10. Tööseadustiku artiklites L 1225-18–L 1225-23 on täpsustatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust eri olukordades.

2. Sotsiaalkindlustusasutuste töötajate riiklik kollektiivtööleping

11. Sotsiaalkindlustusasutuste töötajate 8. veebruari 1957. aasta riikliku kollektiivtöölepingu (Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale; edaspidi „kollektiivleping“) L jao pealkiri on „rasedus- ja sünnituspuhkus“. Artiklid 45 ja 46 kuuluvad sellesse jakku.

12. Kollektiivlepingu artiklis 45 on ette nähtud, et „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.“

13. Kollektiivlepingu artiklis 46 on ette nähtud:

„Eelnevas artiklis ette nähtud puhkuse lõppedes on naistöötajal, kes ise kasvatab oma last, 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.“

III. Faktilised asjaolud, riigisisene menetlus ja eelotsuse küsimused

14. Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle’i (Moselle’i kohalik haigekassa, edaspidi „haigekassa“) Confédération française des travailleurs chrétiens (Prantsusmaa kristlike töötajate liit; edaspidi „CFTC“) esitas 27. detsembri 2017. aasta avaldusega Conseil de prud’hommes de Metzile (Metzi töövaidluskomisjon, Prantsusmaa; edaspidi „töövaidluskomisjon“) kaebuse haigekassa peale.

15. CFTC esindab ühte haigekassa töötajat, kes on väikese tüdruku isa. Ta taotles kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud lisapuhkust [6]. Haigekassa keeldus talle seda soodustust andmast põhjendusel, et õigus seda saada on üksnes naistel.

16. CFTC palus haigekassal laiendada kollektiivlepingu artiklit 46 ka meestöötajatele. Haigekassa vastas, et „artikli 46 sõnasõnaline tõlgendamine eeldab, et rasedus- ja sünnituspuhkusega seotud kollektiivlepingus ette nähtud puhkust saab kasutada üksnes lapse ema (sõna „töövõtja“ (*employée*) puhul on kasutatud grammatilist naissoo vormi). Lapse isa ei saa seega seda puhkust kasutada. Kõnealune artikkel ei ole diskrimineeriv, kuna artiklit 46 tuleb käsitada üksnes naiste suhtes kohaldatava artikli 45 täiendusena. Kuna meessoost isiku suhtes artiklit 45 ei kohaldata, ei saa tema suhtes kohaldada ka artiklit 46“.

17. Töövaidluskomisjonis palus CFTC tunnistada diskrimineerivuse tõttu rakendamatuks haigekassa otsuse keelduda kollektiivlepingu artikli 46 alusel oma töötajale puhkust andmast; mõista haigekassalt tema töötaja kasuks välja 4661,83 euro suurune hüvitis; ja kohustada haigekassat korraldama töötasu ühtlustamise 2016. majandusaasta suhtes samamoodi, nagu seda kohaldatakse organisatsiooni nende töötajate suhtes, kes saavad tugineda kollektiivlepingu artiklile 46.

18. Haigekassa palus töövaidluskomisjonil lugeda kõik CFTC nõuded vastuvõetamatuks ja teise võimalusena tuvastada, et haigekassa otsus keelduda oma töötajale kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkust andmast ei ole sugugi diskrimineeriv, ning jätta CFTC ülejäänud nõuded rahuldamata.

6 Märkus terminite kohta: Prantsuse valitsus ja haigekassa viitavad kollektiivlepingu artikli 46 alusel antud puhkusele kui lisanduvale „rasedus- ja sünnituspuhkusele“. CFTC kasutab selle kohta terminit „congé d’education“ (hariduspuhkus). Kuna niisugune terminivalik mõjutab käesolevas asjas sisulisi asjaolusid, viitan kollektiivlepingu artikli 46 alusel võimaldatud puhkusele neutraalselt, nimetades seda käesolevas ettepanekus läbivalt „lisapuhkuseks“.

19. Nendel asjaoludel otsustas prud'hommes de Metz (Metzi töövaidluskomisjon) menetluse peatada ja taotleda Euroopa Kohtult eelotsust järgmises küsimuses:

„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 punkti 1 ja artiklit 23 – tuleb tõlgendada nii, et sellega jäetakse direktiivi materiaalsest kohaldamisalast välja [kollektiivlepingu] artikli 46 sätted, mille kohaselt on nende asutuste naissoost töötajatel, kes kasvatavad ise oma last, õigus pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist saada kolme kuu pikkust osalise töötasuga või pooleteise kuu pikkust täistöötasuga puhkust ning ühe aasta pikkust palgata puhkust?“

20. CFTC, haigekassa, Prantsuse ja Portugali valitsus ning Euroopa Komisjon on esitanud oma kirjalikud seisukohad.

IV. Õiguslik analüüs

21. Käesolevas ettepanekus käsitlen esiteks huvitatud poolte vastuväiteid seoses Euroopa Kohtu pädevusega ja eelotsuse küsimuse vastuvõetavusega (A). Teiseks asun seejärel tõlgendama direktiivi 2006/54 artikli 14 lõiget 1 ja artikli 28 lõiget 1, et liikmesriigi kohus saaks hinnata kollektiivlepingu artikli 46 kooskõla nende liidu õiguse sätetega (B).

A. Pädevus ja vastuvõetavus

22. Haigekassa on väitnud, et Euroopa Kohtul ei ole käesolevas asjas *pädevust*. Ta pakkus välja, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu eesmärk on tegelikult vaidlusaluste riigisiseste sätete „riigiülene kehtetuks tunnistamine“ ja et eelotsusetaotlus ei puuduta liidu õigusnormide tõlgendamist ega kehtivust. Tema väitel ei ole Euroopa Kohus pädev kontrollima riigisiseste sätete vastavust liidu õigusele ega riigisisest õigust tõlgendama.

23. Kindlasti on konkreetsel juhul (võimalik) vormiline riigisiseste normide liidu õigusnormidega vastuolus olevaks tunnistamine eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevuses. Euroopa Kohus on siiski alati olnud pädev andma liikmesriigi kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikud juhtnöörid, mille alusel on liikmesriigi kohtul võimalik hinnata siseriiklike õigusnormide kooskõla liidu õigusega.[7]

24. Seoses eelotsuse küsimuse *vastuvõetavusega* on Prantsuse valitsus juhtinud tähelepanu sellele, et eelotsusetaotlus ei vasta mõnele kodukorra artikli 94 nõudele. Nimelt ei sisalda eelotsusetaotlus põhjendust, miks eelotsusetaotluse esitanud kohus oma küsimuse esitas, kuivõrd see kohus piirdus vaid sellega, et kordas poolte seisukohti põhikohtuasjas. Samuti on eelotsusetaotluse esitanud kohus viidanud eelotsuse küsimuses mitmele liidu õiguse sättele, selgitamata nende seost käesoleva kohtuasjaga. Nii on see ELTL artiklitega 8 ja 157 ning samuti harta artiklitega 20, 21 ja 23.

25. Olen Prantsuse valitsusega nõus, et eelotsusetaotlus on üsna kokkuvõtlik. Ent mõlemad asjaolud, mida nimetatud valitsus ette heidab, tulenevad selgelt eelotsusetaotlusest endast. Esiteks, nagu tunnistab Prantsuse valitsus, selguvad põhjused, miks eelotsusetaotluse esitanud kohus pidas vajalikuks esitada eelotsusetaotluse, viitest CFTC argumentidele, mis käsitlevad kollektiivlepingu artiklit 46 ja selle vastavust direktiivile 2006/54, ning nende argumentide kordamisest. Samuti on eelotsuse küsimuse peamine eesmärk direktiivi 2006/54 asjakohaste sätete tõlgendamine. ELTL artiklitele 8 ja 157 ning harta artiklitele 20, 21 ja 23 on viidatud kui vaid sätetele, *mida arvesse võttes* palub liikmesriigi kohus Euroopa Kohtul seda direktiivi tõlgendada. See on teatavas mõttes tavaline praktika, mida on vaevalt vaja palju eraldi argumentidega selgitada.

7 Vt nt 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

26. Seega arvan, et Euroopa Kohtul on käesolevas asjas olemas kogu vajalik teave, et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik vastus. Vastuväited Euroopa Kohtu pädevuse ja eelotsuse küsimuse vastuvõetavuse kohta tuleb tagasi lükata.

B. Sisulised asjaolud

27. Töövaidluskomisjon küsib, kas direktiivi 2006/54 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud lisapuhkus jääb selle direktiivi kohaldamisalast *välja*.

28. Kui mõista seda küsimust nii, et soovitakse teada, kas kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud lisapuhkus kuulub selle direktiivi (esemelisse) kohaldamisalasse, olen komisjoniga nõus, et sellele küsimusele saab vastata üsna lihtsalt. Kollektiivlepingu artikkel 46 reguleerib lisapuhkuse võtmist pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkust. Seega on ilmne, et selle puhkuse andmise tingimused kuuluvad direktiivi 2006/54 artikli 1 punktis b ja artikli 14 lõike 1 punktis c viidatud töö saamise ja töö tingimuste hulka.[8]

29. Ent nagu nähtub eelotsusetaotluse kontekstist ja nagu on aru saanud ka kõik Euroopa Kohtule seisukohti esitanud huvitatud pooled, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada seda, kas direktiivi 2006/54, eeskätt selle artikli 14 lõiget 1 ja artikli 28 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et *nendega on vastuolus* niisugune riigisisene norm nagu kollektiivlepingu artikkel 46, millega on reserveeritud õigus saada poolteist kuud täistöötasuga, kolm kuud osalise töötasuga või üks aasta palgata lisapuhkust üksnes naistele. Nii olen komisjoniga samal seisukohal, et käesolevas asjas on vaja eelotsuse küsimus ümber sõnastada.

30. Sellele vastavalt ümber sõnastatud küsimusele vastamist alustan kohaldatavate liidu õigusnormide tutvustamisest (1). Seejärel analüüsin kohtuotsust Hofmann (2) ning ühiskondlikku ja seadusandlikku arengut pärast kohtuotsust Hofmann (3). Neid aspekte arvesse võttes pakun seejärel välja mõned piiravad kriteeriumid selle kindlakstegemiseks, kas riigisisene meede kuulub direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikes 1 ette nähtud „raseduse ja emadusega seotud erandi“ kohaldamisalasse (4). Lõpuks pakun välja mõned tunnused, mis puudutavad käesoleva juhtumi asjaoludel nende kriteeriumide kohaldamist, mille üle teeb lõpliku otsuse tõepoolest liikmesriigi kohus (5).

1. Liidu õiguslik raamistik

31. Direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkt c keelab otsese soolise diskrimineerimise avalikus ja erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes seoses töö saamise ja töö tingimustega. Töö tingimuste hulka kuulub lapse sünni korral antav puhkus.

32. Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis a on määratletud „otsene diskrimineerimine“ selle direktiivi tähenduses kui olukord, kus „ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras“.

33. Käesolevas asjas ei ole vaidluse all see, et kollektiivlepingu artikliga 46 on nähtud ette meestöötajate ebasoodsam kohtlemine. Selle tingimusega ette nähtud lisapuhkus on reserveeritud sõnaselgelt ja üksnes naistöötajatele.

8 Vt samamoodi seoses lapsehoolduspuhkuse kvalifitseerimisega „töö tingimuseks“ direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tähenduses alates selle andmisest, „mis võimaldab värsketel vanematel katkestada nende kutsealase tegevuse, et keskenduda oma perekondlikele kohustustele, avaldab mõju asjasse puutuvate ametnike kutsealasele tegevusele“, 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 45).

34. Kuna käesolev asi puudutab otsese diskrimineerimise juhtumit, ei ole ükski põhjendus vastuvõetav, nagu oleks direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses kaudse diskrimineerimise korral. Seega jääb üle kindlaks teha, kas mees- ja naistöötajaid saab pidada vaidlusaluse puhkuse seisukohast *sarnastes olukordades olevateks*.

35. Euroopa Kohus on lugenud raseduse, sünnituse ja sünnitusjärgse perioodi olukordadeks, kus mehed ja naised ei ole sarnased. Muu hulgas on Euroopa Kohus seoses *rasedus- ja sünnituspuhkusega* otsustanud, et „rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad on eriti haavatavas olukorras, mistõttu neil on vaja õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele“ ning selle põhjal järeldanud, et sellel puhkusel olevad naised ei ole sarnases olukorras haiguspuhkusel olevate meeste või naistega[9] või tegelikult tööl olevate meeste või naistega.[10]

36. Just sellega seoses on direktiivi 2006/54 artiklis 28 sätestatud, et selle direktiivi kohaldamine ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eelkõige seoses raseduse ja emadusega. Samuti on artikli 28 lõikes 2 sätestatud, et selle direktiivi kohaldamine ei piira direktiivi 96/34[11] ega direktiivi 92/85 kohaldamist, mis reguleerivad vastavalt õigust lapsehoolduspuhkusele ja eri meetmeid rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamiseks. Peale selle on direktiivi 2006/54 põhjenduses 24 eraldi nimetatud naise raseduse kestel ja sünnitusjärgsel ajal tema bioloogilise seisundi kaitsmise ning emaduse kaitsmise meetmete kehtestamise õiguspärasust.

37. Nendel asjaoludel näib mulle vaieldamatult selge, et liikmesriikidel on õigus reserveerida *vähemalt* 14 nädala pikkune rasedus- ja sünnituspuhkus, mida reguleerib direktiivi 92/85 artikkel 8, naistele.

2. Kohtuotsus Hofmann

38. Käesolev asi puudutab puhkust, mis täiendab liikmesriigi õigusaktidega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkust. Käesoleval juhul võib selle lisapuhkuse kestus ulatuda pooleteisest kuust kuni ühe aastani. Seda on isegi võimalik veel teiseks aastaks pikendada.

39. Pärast (seadusega ette nähtud) rasedus- ja sünnituspuhkuse möödumist lisaks antavate puhkuseperioodide küsimus on olnud Euroopa Kohtu menetluses arutusel juba 1983. aastal kohtuasjas Hofmann.[12] Sellele kohtuotsusele on tuginenud nii haigekassa kui ka Prantsuse valitsus. Käesolevas asjas on kohtuotsus Hofmann vaieldamatult keskse tähtsusega. Seepärast on siin asjakohane seda kohtuotsust üksikasjalikult analüüsida.

40. U. Hofmann oli meestöötaja, kes sai oma lapse hooldamiseks tööandjalt palgata puhkust. Tolleaegsete Saksamaa õigusaktidega oli emale ette nähtud seadusega kehtestatud kaheksanädalane kaitseperiood, misjärel oli võimalik võtta rahalise toetusega täiendavat rasedus- ja sünnituspuhkust kuni lapse kuuekuuseks saamiseni. U. Hofmann võttis oma tööandjalt palgata puhkust perioodiks, mis

9 27. oktoobri 1998. aasta kohtuotsus Boyle jt (C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 40).

10 13. veebruari 1996. aasta kohtuotsus Gillespie jt (C-342/93, EU:C:1996:46, punkt 17) ning 14. juuli 2016. aasta kohtuotsus Ornano (C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 39).

11 See direktiiv tunnistati kehtetuks ja asendati nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiviga 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT 2010, L 68, lk 13). Viimati nimetatud direktiiv tunnistati omakorda kehtetuks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiviga (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT 2019, L 188, lk 79). Viimati nimetatud direktiivis ette nähtud ülevõtmise tähtaeg kestab veel ja see direktiiv ei ole käesoleva juhtumi asjaoludele kohaldatav.

12 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

vastas selle lisapuhkuse kestusele, kuni päevani, mil laps sai kuuekuuseks – samal ajal, kui ema jätkas töötamist. U. Hofmann esitas taotluse, et talle makstaks välja toetused, mida emad võisid samal perioodil saada. Toetuste maksmisest keelduti põhjendusel, et rasedus- ja sünnituspuhkust saavad taotleda üksnes emad.

41. Euroopa Kohus võttis oma otsuses aluseks direktiivi 76/207/EMÜ[13] artikli 2 lõike 3, mis oli „raseduse ja emadusega seotud erandit“ sisaldava praeguse direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikele 1 ajaliselt eelnenud säte. Olles tutvustanud tolleaegseid kohaldatavaid õigusnorme, märkis Euroopa Kohus kõigepealt, et selle direktiivi „eesmärk ei ole lahendada perekonna korraldamisega seotud küsimusi ega muuta vastutuse jaotumist vanemate vahel“.[14]

42. Edasi märkis Euroopa kohus, et „reserveerides liikmesriikidele õiguse säilitada või kehtestada sätteid, mille eesmärk on kaitsta naisi seoses raseduse ja emadusega, on selles direktiivis tunnustatud naiste vajaduste kaitsmise õiguspärasust võrdse kohtlemise põhimõtte seisukohast kahes aspektis. Esiteks on õiguspärane tagada naise bioloogilise seisundi kaitse raseduse ajal ja pärast sünnitust, kuni tema füsioloogiline ja vaimne seisund on taastunud; teiseks on õiguspärane kaitsta naise ja tema lapse vahelist erilist suhet rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil, et seda suhet ei häiriks mitmekordne koormus, mis tuleneks samaaegsest töötamisest“.[15]

43. Sellest kahekordsest kriteeriumist (edaspidi „Hofmanni kriteerium“) lähtudes märkis Euroopa Kohus, et põhimõtteliselt „kuulub selline meede nagu rasedus- ja sünnituspuhkus, mida võimaldatakse naisele pärast seadusega ette nähtud kaitseperioodi, direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 3 kohaldamisalasse, niivõrd kui selle eesmärk on kaitsta naist seoses raseduse ja emaduse tagajärgedega. Niisiis võib seesugune puhkus olla õiguspäraselt reserveeritud üksnes emale ja mitte kellelegi teisele, pidades silmas, et ainult ema võib sattuda ebasoovitava surve alla, et ta enneaegselt tööle naaseks“.[16] Samuti toonitas Euroopa Kohus liikmesriikide kaalutlusõigust – mis oli direktiivist välja jäetud – seoses raseduse ja emaduse suhtes võetavate kaitsemeetmete laadi ja üksikasjaliku korraldamisega.[17]

3. Kohtuotsuse Hofmann järelmõju

44. Kohtuotsus Hofmann on kajastunud mitmes Euroopa Kohtu hilisemas asjas. Hofmanni kriteerium, mis seob „raseduse ja emadusega seotud erandi“ naiste bioloogilise seisundi ning naise ja tema lapse vahelise erilise suhtega, ilmneb kohtupraktikas jätkuvalt tänapäevalgi.[18] Näiteks on olnud Hofmanni kriteeriumidel kohtupraktikas määrav tähtsus lapsehoolduspuhkuse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse eristamisel.[19]

45. Minu arvates ei tähenda see siiski, et naistele pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse möödumist võimaldatavaid lisapuhkusi tuleb automaatselt, ilma pikemata pidada direktiivi 2006/54 artikli 28 kohaldamisalasse kuuluvaks.

13 Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187). Pärast muutmist Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (EÜT 2002, L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255) sai artikli 2 lõikest 3 artikli 2 lõige 7.

14 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, punkt 24).

15 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, punkt 25).

16 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, punkt 26).

17 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, punkt 27).

18 Vt nt 18. märtsi 2014. aasta kohtuotsus D. (C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 34); 19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 61) või 12. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Instituto Nacional de la Seguridad Social (emadele ette nähtud pensionilisa) (C-450/18, EU:C:2019:1075, punkt 56).

19 16. juuni 2016. aasta kohtuotsus Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, punkt 44). Vt samuti 14. aprilli 2005. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 32) ja 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 34).

46. Kohtuotsus Hofmann ei käsitle piiravaid kriteeriume, mis puudutaksid põhjendatud lisapuhkuse kestust. Seal on kõigest nimetatud kaks põhjust, millega saab niisugust lisapuhkust põhjendada, ilmselt ilma selgete piiranguteta. Ent kas see käsitluse puudumine tähendab, et põhjendatud on iga lisapuhkuse periood, olgu see kui tahes pikk või mis tahes viisil kavandatud?

47. Kohtuasjas Hofmann vaidluse all olnud riigisisestes õigusnormides oli ette nähtud kõigest kaheksanädalane kaitseperiood. Täiendav rasedus- ja sünnituspuhkus piirdus ajaga kuni lapse kuuekuuseks saamiseni. Käesoleval juhul näiteks on seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestus 16 nädalat. Lisapuhkus võib ulatuda kuni kahe aastani.

48. Seega saaks neid kahte eri raamistikku teataval analüüsitasandil vahest mõnevõrra mehaaniliselt eristada. Kestus 8 nädalat pluss 6 kuud (tegelikkuses õieti pigem vähem) erineb kestusest 16 nädalat pluss potentsiaalselt kuni kaks aastat. Ent vaevalt oleks niisugune lähenemisviis käesolevas asjas õiglane Euroopa Liidu tänapäevaks muutunud õiguslike ja ühiskondlike olude suhtes.

49. Esiteks tehti kohtuotsus Hofmann ajal, mil *rasedus- ja sünnituspuhkust ega lapsehoolduspuhkust ei olnud liidu tasandil üldse ühtlustatud*. Vaevalt saaks liidu õiguses sellest ajast saadik kujunenud õiguslikke muudatusi üle hinnata. Liikmesriikide ulatuslikku kaalutlusõigust raseduse ja emadusega seotud kaitsemeetmete võtmisel, millel oli Euroopa Kohtu analüüsis kohtuotsuses Hofmann [20] kindlasti määrav tähtsus, on alates direktiivi 92/85 vastuvõtmisest suuresti vähendatud. Selle direktiiviga on ette nähtud õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust vähemalt 14 nädalat enne ja/või pärast sünnitust, kusjuures kohustuslik kestus on 2 nädalat; rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal vallandamise keeld; ning konkreetsed tööalased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele. [21]

50. Neid õigusi on veelgi laiendatud direktiiviga 2006/54, mille artiklis 15 on sätestatud, et rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel on õigus pärast selle puhkuse lõppu „naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal“.

51. Teiseks on liidu seadusandlus ja Euroopa Kohtu praktika oluliselt arenenud *meeste ja naiste kui lapsevanemate võrdõiguslikkuse poole*.

52. Alates 1990. aastatest on Euroopa Kohus oma praktikas sageli korranud, et töötavad emad ja isad on seoses *lapsevanemaks olemise ja lapse eest hoolitsemisega* sarnastes olukordades. [22] Nende olukordade hulka kuuluvad näiteks mees- ja naistöötajate vajadus lühema igapäevase tööaja järele, et oma lastega tegelda, [23] või vajadus kasutada tööl olemise ajal lastehoiuasutusi. [24]

53. Seda arengut mees- ja naistöötajate kui lapsevanemate võrdõiguslikkuse poole on liidu seadusandja järk-järgult edendanud, eriti lapsehoolduspuhkuse saamise õigust käsitlevate õigusnormide kaudu. See, rasedus- ja sünnituspuhkuse saamise õigusest erinev õigus, mida saavad ühtviisi kasutada nii mehed kui ka naised, seati sisse direktiiviga 96/34, et muu hulgas edendada naiste osalemist tööjõus [25] ja julgustada

20 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, punkt 27).

21 Direktiivi 92/85 artiklid 8–11. Seoses naissoost füüsilisest isikust ettevõtjate õigusega rasedus- ja sünnitushüvitisele vt samuti Euroopa Parlamendi ja nõukogu 7. juuli 2010. aasta direktiivi 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT 2010, L 180, lk 1) artikkel 8, kus on samuti silmas peetud vähemalt 14-nädalast kestust.

22 Nagu olen märkinud oma ettepanekus kohtuasjas Instituto Nacional de la Seguridad Social (emadele ette nähtud pensionilisa) (C-450/18, EU:C:2019:696, punktid 37 ja 38), viidates eeskätt 25. oktoobri 1988. aasta kohtuotsusele komisjon *vs.* Prantsusmaa (312/86, EU:C:1988:485, punkt 14); 29. novembri 2001. aasta kohtuotsusele Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 56); 26. märtsi 2009. aasta kohtuotsusele komisjon *vs.* Kreeka (C-559/07, ei avaldata, EU:C:2009:198, punkt 69) ja 16. juuli 2015. aasta kohtuotsusele Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 47).

23 30. septembri 2010. aasta kohtuotsus Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 24).

24 19. märtsi 2002. aasta kohtuotsus Lommers (C-476/99, EU:C:2002:183, punkt 30).

25 Direktiivile 96/34 lisatud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe üldkaalutlus 7.

mehi omaks võtma võrdset osalemist perekondlikes kohustustes.[26] Samuti on direktiiviga 2010/18, aga ka hiljutise direktiiviga 2019/1158 järk-järgult muudetud õigust lapsehoolduspuhkusele, et motiveerida mehi seda võimalust kasutama, kusjuures liidu seadusandja on järjepidevalt ja korduvalt toonitanud vajadust suurendada meeste osa vanemliku vastutuse võtmisel.[27] Viimati nimetatud direktiiviga, milles on rõhutatud, et töö- ja eraelu tasakaalu erinev ülesehitus naiste ja meeste puhul suurendab soolisi stereotüüpe ning erinevusi töö ja hooldamise vahel,[28] on samuti sisse seatud õigus kümnepäevasele isapuhkusele.[29]

54. Lõpuks on laste sündimise ja nende eest hoolitsemisega seotud puhkuste aegse töötajate kaitse põhjapanev tähtsus „põhiseaduslikult fikseeritud“: harta artikli 33 lõikes 2 on ette nähtud, et „selleks et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel õigus kaitsele vallandamise eest raseduse ja sünnituse tõttu, õigus tasulisele rasedus- ja sünnituspuhkusele ning lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel“.

55. Kui kõiki neid muudatusi arvesse võtta, oleks minu arvates raske väita, et suuremal osal eespool kirjeldatud liidu sotsiaalõigusnormidel ja kohtupraktikal, mis osalt kajastavad põhjalikke sotsiaalseid muudatusi Euroopas ja osalt ise niisuguseid sotsiaalseid muudatusi ajendavad, ei ole eesmärki mõnevõrra muuta (tavapärast) vastutuse jaotumist vanemate vahel.[30] Vahest ei kujutagi see endast ühe traditsiooni asendamist teisega, vaid hoopis püütakse anda lapsevanematele teataval määral valikuvõimalus sedalaadi otsuste tegemisel ja kaotada, niivõrd kui see on võimalik, majanduslikud ajendid, mis teatavaid kindlakskujunenud ühiskondlikke arusaamu seadusesse kinnistavad.

56. Säärases muutunud kontekstis meenutavad kohtuotsuse Hofmann loogika ja mõte – võetuna sõna-sõnalt, ilma täpsemate piirangute ja selgitusteta – mõnevõrra vanaisa, kes on kutsutud koos oma järglastega üritusele, kus kõik osalejad küll üksteisele põhimõtteliselt meeldivad, kuid tunnevad end üksteisest kummaliselt kaugetena ja neil ei ole omavahel väga millestki rääkida.

4. Hofmanni kohtupraktika aegumine

57. Sellepärast pean vajalikuks ulatuslikku ajakohastamist, mis vormiliselt seisneks Hofmanni kohtupraktika ulatuse piiramises. Seadmata küsimärgi alla Hofmanni kriteeriumi põhisisu, kui määratleda see põhisisu kui kitsalt tõlgendatud emadusega seotud erand, ei saa väita, et seda kriteeriumi tuleb käsitada nii, et *iga* puhkust, mis antakse pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi möödumist, tuleb automaatselt pidada veel üheks rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodiks, mis õigustab meestöötajate täielikku kõrvalejätmist.

58. Hofmanni kriteeriumi tuleks kahes aspektis selgitada. Esiteks on vaja selgitada selle kriteeriumi kahe osa omavahelist vahekorda (a). Teiseks tuleb täpsustada suuniseid seoses asjaoludega, mida liikmesriikide kohtutel tuleks arvesse võtta selle kindlaksmääramisel, kas lisapuhkus kujutab endast emadusega seotud „kaitsemeedet“, mistõttu see kuulub direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse (b).

26 Direktiivile 96/34 lisatud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe üldkaalutlus 8.

27 Vt direktiivi 2010/18 põhjendus 12 ning direktiivi 2019/1158 põhjendused 6 ja 12.

28 Põhjendus 11.

29 Põhjendus 19 ja artikkel 4.

30 Vrd käesoleva ettepaneku punkt 41.

a) Kahe- või kõigest üheosaline kriteerium?

59. Hofmanni kriteerium tugineb meetme kaitsva eesmärgi õiguspärasusele. Kohtupraktika kohaselt on see eesmärk kaheosaline: esiteks „on õiguspärane tagada naise bioloogilise seisundi kaitse raseduse ajal ja pärast sünnitust, kuni tema füsioloogiline ja vaimne seisund on taastunud". Teiseks on samuti õiguspärane „kaitsta naise ja tema lapse vahelist erilist suhet rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil, et seda suhet ei häiriks mitmekordne koormus, mis tuleneks samaaegsest töötamisest".[31]

60. Rasedus- ja sünnituspuhkuse lisaperioodide osas, mis ületavad seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi, näib naiste bioloogilise seisundi kaitse kaotavat oma suhtelise tähtsuse, samas kui esile tõuseb „naise ja tema lapse vahelise erilise suhte" kriteerium kui sobiv põhjendus peaaegu mis tahes lisapuhkuse perioodile, mis saab olla reserveeritud üksnes naistele.

61. Minu arvates tuleb siiski eelkõige Hofmanni kriteeriumi teist osa tõlgendada ettevaatlikult ja kohaldada kitsendavalt, et see ei muutuks isetäituvaks ennustuseks. Nimelt, kui kohaldatakse direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikes 1 ette nähtud emaduse ja rasedusega seotud erandit töölt puudumisele, muutub ema ja tema lapse vaheline eriline suhe seda tugevamaks, mida kauem lastakse lastel olla ainult emaga, mis omakorda õigustab isade lisapuhkuse välistamist.[32] Sellega seoses tuleks toonitada veel kahte aspekti.

62. Esiteks, direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikes 1 ette nähtud „emadusega seotud erand" on erand. Seetõttu tuleb seda tõlgendada rangelt.[33] Nagu olen mujal märkinud, on mõiste „emadus" seotud konkreetse bioloogilise reaalsusega, mille tõttu naised ja mehed ei ole sarnastes olukordades, ning see piiritleb selle erilise kaitse eesmärgi mitte üksnes esemeliselt: *emadust* tuleb käsitada kitsalt ja seda ei saa võrdsustada üldisemate mõistetega *emaks olemine* või *lapsevanemaks olemine*.[34]

63. Teiseks ilmneb hiljutisest kohtupraktikast, et Hofmanni kriteeriumi kahte osa ei saa käsitada kui kahte erinevat ja teineteisest lahus olevat aspekti, mis põhjendavad direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamist. Need kaks osa käivad käsikäes. Peale selle näib, et kohtupraktikas on antud teatav ülekaal kaitsvale eesmärgile, mis on seotud naiste *bioloogilise seisundiga*.

64. Juba kohtuotsusest Roca Álvarez nähtus, et ema ja lapse vahelise erilise suhte kaitset ei tule pidada endastmõistetavaks põhjenduseks, et kohaldada „emadusega seotud erandit", kui hinnatakse meetmeid, mis puudutavad töölt puudumisi sünnitusjärgsel ajal. Nimetatud kohtuasi puudutas puhkust, mida võisid lapse sünnile järgneva üheksa kuu jooksul eri viisidel võtta töötavad emad või tööavad isad, kuid üksnes juhul, kui ema ise oli ka töötaja.

65. Euroopa Kohus luges viimati nimetatud kriteeriumi diskrimineerivaks. Ta märkis, et see, et riigisiseste õigusaktide arengus on kõnealune puhkus (mida Hispaanias tuntakse ka kui „imetamispuhkust") bioloogilisest imetamise faktist lahutatud, ei võimalda järeldada, et see meede tagab naise rasedusjärgse bioloogilise seisundi kaitse. Samuti märkis Euroopa Kohus, et see, et puhkust võimaldatakse ka isadele (olgugi et teistsugustel tingimustel kui emadele), ei võimalda järeldada, et selle puhkuse eesmärk on tagada ema ja lapse vahelise erilise suhte kaitse.[35]

31 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, punkt 25).

32 Vt kohtuotsuse Hofmann suhtes esitatud kriitiline seisukoht: E. Ellis ja P. Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, 2. tr, Oxford University Press, Oxford, lk 398. Vt sellega seoses ka akadeemilist kriitikat kohtuotsuse Hofmann suhtes: De la Corte-Rodríguez, M., *EU Law on Maternity and Other Child Related Leaves: Impact on Gender Equality*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2019, lk 236.

33 15. mai 1986. aasta kohtuotsus Johnston (222/84, EU:C:1986:206, punkt 44).

34 Vt minu ettepanek kohtuasjas Instituto Nacional de la Seguridad Social (emadele ette nähtud pensionilisa (C-450/18, EU:C:2019:696, punkt 48).

35 Võib lisada, et Euroopa Kohus ei nõustunud ka argumendiga, mille esitas selles kohtuasjas Hispaania valitsus ja mille kohaselt oli puhkuse saamise õigus ainult emal ning isa sai seda kõigest kasutada (ilma et tal oleks endal niisugust õigust olnud). Euroopa Kohus märkis, et see argument on pigem selline, mis põlistab traditsioonilisi soorolle, jättes meestele vanemlikke kohustusi puudutavas osas naiste kõrval teisejärgulise rolli. 30. septembri 2010. aasta kohtuotsus Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punktid 29–31 ja 36).

66. Veel üks näide, millest nähtub, et ema ja lapse vahelise erilise suhte kaitsega seotud kriteeriumi ei saa lahutada naise sünnitusjärgse seisundi kaitsest, on kohtuotsus D. Nimetatud kohtuotsuses asus Euroopa Kohus seisukohale, et „direktiivi 92/85 artikli 8 kohaldamisala [ei laiene] asendusemaduse abil lapse saanud ema staatuses naistöötajale, sh ka juhul, kui tal on võimalik ise oma last sünnijärgselt rinnaga toita või kui ta toidab last sünnijärgselt rinnaga“.[36] Seega näib direktiivis 92/85 ette nähtud õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele olevat ennekõike seotud eesmärgiga kaitsta „ema ja lapse tervist naise rasedusele järgnevas eriomases haavatavas olukorras“ ning kuigi Euroopa Kohus on märkinud, et rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk on ka tagada naise ja tema lapse vahelise erilise suhte kaitse, „[puudutab] see eesmärk […] siiski üksnes „rasedusele ja sünnitusele“ järgnevat perioodi“.[37]

67. Kokkuvõttes pakun niisiis välja kohtuotsuse Hofmann kaheosalise selgituse. Esiteks ei tuleks kohtuotsuses Hofmann nimetatud kahte aspekti käsitada mitte kui kaht iseseisvat „kriteeriumi“, vaid kui ühe ja sama mündi kaht eri külge. Ema ja lapse vahelise erilise suhte kaitsega ei saa iseenesest ja sõltumata objektiivsetest vajadustest, mis seostuvad naiste bioloogilise seisundiga, põhjendada pikendatud puhkust lisaks seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkusele. Teiseks tuleks igasugust lisapuhkust, mida antakse peale seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse, aga ka mis tahes muud „emadusega seotud erandile“ tuginemist tõlgendada rangelt.

68. Kõik see ei ole mõeldud seadma kahtluse alla tõsiasja, et väikelapsed vajavad erilist hoolitsust ja kaitset ning üldiselt on neil emaga eriline side. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaselt võimaldab seadus siiski igal perel *valida*, kuidas lapse kasvatamisega seotud kohustusi ja hoolitsust *pärast rasedus- ja sünnituspuhkust* jagatakse. Teisisõnu „on võimalik, et seadus kaitseb ema ja last, kuid samas on tunnistatud, et pärast teatava aja möödumist saab ema hoolitsus sünnitusjärgsel ajal kujuneda ja peakski kujunema lihtsalt juhtumiks, kus lapse eest hoolitseb üks või teine vanem“.[38]

b) Asjaolud, mida kaaluda

69. Seega jääb lähtepunktiks eesmärk kaitsta naiste bioloogilist seisundit ning ema ja lapse vahelist erilist suhet, nagu seda on tõlgendatud käesoleva ettepaneku eelmises jaos. Milliseid asjaolusid tuleb võtta arvesse hinnangu andmisel selle kohta, kas meede on tõepoolest kaitsev meede, mis on niisuguse eesmärgiga tõeliselt seotud?

70. Kui liikmesriigi kohtud uurivad, kas pärast lapse sünnitamist antavaid lisapuhkusi saab direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 alusel reserveerida üksnes naistele, peaksid nad minema pelgalt nimetustest kaugemale. Iga lisapuhkust, mille nominaalne nimetus on „pikendatud rasedus- ja sünnituspuhkus“, ei saa õiguspäraselt üksnes naistele reserveerida, tuginedes üldiselt ema ja lapse vahelisele erilisele suhtele. Seepärast peavad liikmesriikide kohtud arvesse võtma kõiki objektiivseid asjaolusid, nagu lisapuhkus, mis on eelkõige seotud i) puhkuse saamise õiguse tingimustega, ii) puhkuse kestuse ja kasutamise moodustega ning iii) seda puhkuseperioodi puudutava õiguskaitsega.

71. Esiteks, mis puudutab *puhkuse saamise õiguse tingimusi*, on asjaolud, mida liikmesriikide kohtud võiksid sel teemal arvesse võtta, näiteks see, kas puhkus antakse ilma teenistusaegu puudutavate eelnevate nõueteta; kas puhkust võimaldatakse kõikidele naistele või tuleb seda tööandjale esitatava teate kaudu ette taotleda ja selle saamine oleneb heakskiidust; või kas on veel tingimusi seoses kohustustega naasta tööle. Sedalaadi tingimustega seoses tekib kaalutlusi, mis ei ole seotud

36 18. märtsi 2014. aasta kohtuotsus D. (C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 40). Filosoofia, millel see kohtuotsus rajaneb, näib kalduvat kõrvale vanematest kohtuotsustest, kus omistati eriline kaal naiseks olemise tingimusele. Vt teistsuguses kontekstis 26. oktoobri 1983. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Itaalia (163/82, EU:C:1983:295, punkt 16).

37 18. märtsi 2014. aasta kohtuotsus D. (C-167/12, EU:C:2014:169, punktid 35 ja 36).

38 O'Leary, S., *Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*, Oxford – Portland, Oregon, Hart Publishing, 2002, lk 219.

lisapuhkuse kaitsva eesmärgiga. Need viitavad, et lisapuhkuse periood ei ole iseenesest seotud eesmärgiga kaitsta naiste bioloogilist seisundit ega ema ja lapse vahelist erilist suhet, sest nende tingimuste täitmata jätmine võib jätta naised, kelle bioloogiline seisund ja eriline suhe oma lastega väärivad samamoodi kaitset, puhkuse kasutamise võimalusest ilma.

72. Teiseks, mis puudutab puhkuseperioodi *kestust ja kasutamise mooduseid*, on mõned kriteeriumid, mida saab arvesse võtta, näiteks puhkuse võtmise viisi paindlikkus (pärast tööle naasmist või osalise tööajaga töötamist); või võimalus valida erineva kestusega puhkuste vahel. Muu hulgas nähtuks sellistest paindlikkuse võimalustest väiksem seos eespool nimetatud eesmärgiga, nagu nähtuks ka puhkuse suhtelisest kestusest, mis oluliselt ületab seadusega ette nähtud üldiselt kohaldatava rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi.

73. Sel teemal on peamine asjaolu kestus ise. Liidu seadusandja on kinnitanud, et liikmesriigil on rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse kindlaksmääramisel kaalutlusruum. Direktiivi 92/85 artikli 8 kohaselt peab sünnituseelse ja -järgse puhkuse kestus olema *vähemalt* 14 nädalat. Nagu Prantsuse valitsus on õigesti täheldanud, ei välista see, et naistele on õigusaktidega ette nähtud pikem kui 14-nädalane rasedus- ja sünnituspuhkus, selle puhkuse lugemist rasedus- ja sünnituspuhkuseks, millele on viidatud direktiivi 92/85 artiklis 8.[39] Selle põhjal on Euroopa Kohus leidnud, et kohustuslikku 14 nädalat ületavad perioodid, nagu 16-nädalane periood Hispaanias, mis oli vaidluse all kohtuasjas Betriu Montull, on samuti „mõeldud kaitsma naise bioloogilist seisundit raseduse ajal ja pärast rasedust“.[40]

74. Mõistagi ei ole Euroopa Kohtu ülesanne kehtestada kindel nädalate või kuude arv. Lõppude lõpuks on rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse küsimus keerukas poliitiline teema, kus domineerivad tohutud riigisisesed erinevused,[41] ning kus isegi liidu institutsioonid on asunud seisukohale, et 14 nädalat on liiga vähe.[42] See aga ei peaks tähendama, et mis tahes puhkuseperioodi saab reserveerida emadele, isasid kõrvale jättes, pelgalt ema ja lapse vahelise erilise suhte alusel, kui naiste objektiivne vajadus bioloogilise kaitse järele on kadunud. Seega on rusikareegel niisugune, et mida pikem ajavahemik, seda keerulisem on põhjendada lisapuhkuse võimaluse reserveerimist üksnes naistele.

75. Kolmandaks, mis puudutab puhkusega seotud *õiguskaitset*, on küsimus sisuliselt selles, kas see kaitse vastab miinimumkaitsele, mille tagab seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal liidu õigus.

76. Direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse kuuluvad meetmed peavad igal juhul olema „naiste kaitset käsitlevad sätted“. Selles aspektis märgin, et naiste kaitset rasedus- ja sünnituspuhkuse kaudu on direktiividega 92/85 ja 2006/54 ühtlustatud.[43] Olenemata liikmesriikide kaalutlusõigusest näha ette pikemad rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodid, saavad need pikemad perioodid direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikest 1 tulenevalt seega olla reserveeritud üksnes naistele, kui peale eespool üldjoontes kirjeldatud asjaolude kaalumist vastavad naistele nendel perioodidel antavad õigused miinimumkaitsele, milleks liidu õigus rasedus- ja sünnituspuhkuse valdkonnas kohustab.

39 16. juuni 2016. aasta kohtuotsus Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, punkt 46), kus on viidatud 19. septembri 2013. aasta kohtuotsusele Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, punktid 45 ja 46).

40 19. septembri 2013. aasta kohtuotsus Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, punktid 63 ja 64). Ent vt kohtujurist Wathelet' ettepanek kohtuasjas Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:230, punktid 71 ja 72).

41 Vt nt Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. ja Moss, P., *International Review of Leave Policies and Related Research 2019*. Veebis: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/

42 Vt nt (vastu võtmata jäänud) ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ (KOM(2008)600/4), kus komisjon tegi ettepaneku pikendada rasedus- ja sünnituspuhkuse miinimumkestust 14-lt 18-le nädalale.

43 Kusjuures käesoleva ettepaneku punktides 49 ja 50 kirjeldatud õigused olid seotud selle perioodiga.

77. Rasedus- ja sünnituspuhkust, mida ei peeta kaugeltki kõigest erandiks võrdse kohtlemise põhimõttest, tunnustatakse ju õigusena ning seega on tegemist sisulise võrdsuse elemendiga. Selleks on direktiiviga 92/85 (koostoimes direktiivi 2006/54 artikliga 15) kehtestatud miinimumnõuded, millele niisugune meede nagu rasedus- ja sünnituspuhkuse periood peab vastama, et seda saaks pidada „kaitsemeetmeks".

78. Vaevalt saab seega lisapuhkusi, mis ületavad seadusjärgse rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse, kuid ei taga seda miinimumkaitset, pidada emaduse „kaitsemeetmeteks". Selle asemel asetaksid pikendatud puhkuseperioodid, mis on ette nähtud üksnes naistele ja millega ei kaasne õigust säilitada töötasu ega piisavat hüvitist või mis ei paku kaitset vallandamise eest ega puhkuse-eelse ametikoha sarnase ametikoha andmise tagatist, naistele topeltkoormuse. Esiteks, kuna sellist puhkust saaksid kasutada vaid emad ja seda üldiselt soodsamatel tingimustel kui lapsehoolduspuhkust, mida saavad lõpuks kasutada isad, võivad nad tunda, et on sunnitud tööle naasmist veelgi edasi lükkama. Teiseks põhjustab pikendatud puhkus, millega ei kaasne eespool nimetatud miinimumtagatisi, mitte ainult naistöötajate rahalise olukorra halvenemist, vaid ka ohustab nende õigusi ja kaitset tööturule tagasipöördumisel, seega riivates võrdse kohtlemise põhimõtet.

79. Lõpuks, kui minna kaugemale direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 üle arutamisest, ei saa sama direktiivi artikkel 3, mis on kooskõlas ELTL artikli 157 lõikega 4, mis lubab liikmesriikidel võtta positiivseid meetmeid, viia teistsugusele järeldusele. Võib vaid meenutada Euroopa Kohtu praktikat samalaadsetes asjades: pikendatud puhkuse võimaldamine üksnes naistele, et nad saaksid oma lapsi kasvatada (isegi kui mitte eitada ema ja lapse vahelist erilist suhet), on kaugel täieliku võrdsuse tagamisest meeste ja naiste tööpraktikas ning kaldub põlistama tavapärast rollide jaotumist meeste ja naiste vahel, mille puhul jääb meestele lapsevanemakohustuste täitmisel kõrvaline roll.[44]

80. Kokkuvõttes peab lisapuhkus selleks, et kuuluda direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse, olema tõepoolest seotud ühise eesmärgiga kehtestada kaitsemeetmed, mis on seotud naise bioloogilise seisundiga pärast sünnitust ja tema erilise suhtega tema lapsega, võttes asjakohaselt arvesse muu hulgas i) puhkuse saamise õiguse tingimusi; ii) sellise puhkuse kestust ja kasutamise mooduseid, ja iii) sellega seotud õiguskaitset.

5. Käesolev juhtum

81. Prantsuse valitsus ja haigekassa on Euroopa Kohtu otsuses Hofmann[45] sõnastatud järeldustele tuginedes märkinud, et kollektiivlepingu artikkel 46 kuulub direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse. Muu hulgas väidab Prantsuse valitsus, et kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkust on sotsiaalpartnerid mõelnud kui lisanduvat rasedus- ja sünnituspuhkust, mitte kui puhkust, mille eesmärk on tagada laste haridus ja mida saaks võtta kumbki lapsevanem.

82. Esiteks tuleneb see kollektiivlepingu artikli 46 sõnastusest, mis on mõeldud kollektiivlepingu artikliga 45 reguleeritava rasedus- ja sünnituspuhkuse pikenduseks. Prantsuse valitsus väidab, et kollektiivlepingu artikleid 45 ja 46 võib pidada üheks pikemaks puhkuseperioodiks, mis on soodsam naistöötajate jaoks ning on kooskõlas direktiivi 92/85 nõuetega. Sellest, kuidas need kaks puhkuseperioodi teineteist täiendavad, võib järeldada, et sotsiaalpartnerite eesmärk on olnud kaitsta naiste bioloogilist seisundit rasedusjärgsel perioodil kauem seadusega ette nähtud puhkusest, et võimaldada neil naasta tööle, kui nende kaitsetu olukord on lõplikult lakanud.

44 Vt selle kohta 19. märtsi 2002. aasta kohtuotsused Lommers (C-476/99, EU:C:2002:183, punkt 41) ja Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 36) ning 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 50).

45 12. juuli 1984. aasta kohtuotsus Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

83. Teiseks on Prantsuse valitsus märkinud, et kollektiivlepingu tingimustes on tehtud selgelt vahet eri tüüpi puhkustel (rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus, lapsendamine) ja et artikkel 46 paikneb peatükis „Rasedus- ja sünnituspuhkus“. Lõpuks toonitab nimetatud valitsus, et seda järeldust kinnitab Cour de cassationi (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) otsus.[46] Selles kohtuotsuses on märgitud, et kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkuse eesmärk on kaitsta naise ja tema lapse vahelist erilist suhet rasedus- ja sünnitusjärgsel ajal.

84. Kolmandaks märgib Prantsuse valitsus samuti, et Euroopa Kohus on juba käsitanud seda rasedus- ja sünnituspuhkusena kohtuotsuses Thibault, ehkki seal oli kontekst teistsugune.[47]

85. Seevastu CFTC, Portugali valitsus ja komisjon on sisuliselt väitnud, et direktiivi 2006/54 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingu artikli 46 sugune säte on diskrimineeriv.

86. Muu hulgas väidab CFTC, et erinevalt kollektiivlepingu artiklist 45, kus on viidatud seadusega ette nähtud 16-nädalasele rasedus- ja sünnituspuhkusele, ei ole kollektiivlepingu artikkel 46 seotud ema puudutavate füsioloogiliste kaalutlustega. CFTC väidab hoopis, et kollektiivlepingu artikliga 46 ette nähtud puhkuse eesmärk on see, et ema saaks last kasvatada. Samuti rõhutab CFTC, et kollektiivlepingu artiklis 46 on ette nähtud täistöötasu maksmine kolme kuu jooksul, niikaua kui ema kasvatab last ise ja niikaua kui tema partneril ei ole elatusvahendeid. Ka need kaalutlused ei ole seotud naiste füsioloogilise seisundiga. Sellest lähtudes on CFTC seisukohal, et kollektiivlepingu artikli 46 kohaldamine haigekassa poolt kujutab endast diskrimineerimist, sest mees- ja naistöötajad, isad ja emad vastutavad oma laste hariduse eest võrdselt.[48]

87. Komisjon on märkinud, et kollektiivlepingu artikliga 46 reguleeritud puhkus vastab lapsehoolduspuhkusele. Samuti on ta osutanud, et sätetel, millega on reserveeritud lapsehoolduspuhkus emale, on topelt moonutav mõju. Ühest küljest asetavad need naistele koormuse, mille tõttu nad katkestavad pikaks ajaks oma tööalase karjääri, et hoolitseda laste eest, ning selle tagajärjed on hästi teada (aeglasem tööalane edu, madalamad töötasud ja sellest omakorda väiksemad pensioniõigused). Teisest küljest takistavad need isasid asumast osalema oma laste kasvatamisel, seega põlistades tavapärast tegevuse jaotust.

88. Kui Euroopa Kohus järgib käesolevas ettepanekus välja pakutud lähenemisviisi, oleks eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne viia läbi analüüs seoses käesoleva ettepaneku punktides 69–80 kirjeldatud kriteeriumidega, et hinnata, kas lisapuhkus on tõepoolest seotud eesmärgiga kehtestada kaitsemeetmed seoses naise bioloogilise seisundiga pärast sünnitust ning tema ja lapse vahelise erilise suhtega, mistõttu see on (täielikult) direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikes 1 sätestatud erandi kohaldamisalas.

89. Euroopa Kohtule käesoleva menetluse käigus esitatud argumentide kohta märgiksin vaid järgmist.

90. Esiteks on grammatilistel ja pigem vormilistel argumentidel, millele tuginevad Prantsuse valitsus ja haigekassa, rõhutades, et kollektiivlepingu selle peatüki nimi, kuhu paigutuvad nii artikkel 45 kui ka 46, on „rasedus- ja sünnituspuhkused“, ning nende artiklite vahelisel seosel liidu õiguses vähe kaalu. Analüüsida tuleb sisu, mitte vormilist silti. Kui niisugune argument oleks üldse kuidagi asjakohane,

46 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus nr 16-16246, FR:CCASS:2017:SO01962.

47 30. aprilli 1998. aasta kohtuotsus Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, punkt 12).

48 Täielikkuse huvides võib märkida, et CFTC on väitnud ka seda, et kollektiivlepingu artikliga 46 on seatud sisse diskrimineerimine põlvnemise tõttu, kuna kollektiivlepingu artikkel 46a võimaldab samalaadset puhkust nagu artikkel 46 ka lapsendatud laste isadele või emadele. Seega saab lapsendatud lapsega olla kas isa või ema, ent seadusliku ehk lihase lapsega isa olla ei saa. Pidades silmas käesoleva juhtumi faktiliste asjaolude ulatust ja eespoolset analüüsi direktiivi 2006/54 kohta, ei pea ma siiski vajalikuks selle konkreetse teema üle arutleda.

piisaks sellest, kui mis tahes õigusaktis või kollektiivlepingus lihtsalt nimetataks mis tahes laadi puhkust rasedus- ja sünnituspuhkuseks, et see kuuluks täielikult direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse, mistõttu oleksid 1950. aastatel tehtud sotsiaalsed valikud sama hästi kui puutumatud.

91. Teiseks on veelgi vähem kaalu Prantsuse valitsuse argumendil, milles tuginetakse kohtuotsusele Thibault kui kinnitusele, et Euroopa Kohus on juba kvalifitseerinud kollektiivlepingu artikli 46 rasedus- ja sünnituspuhkuseks. Kohtuotsuse punkt, millele Prantsuse valitsus viitab, puudutab kohtuotsuses kirjeldatud faktilisi asjaolusid, mitte Euroopa Kohtu õiguslikke põhjendusi ega hinnangut.[49] Pealegi, kui pidada silmas, et õigusprobleemid, mis Euroopa Kohtule muret tegid, olid teistsugused ning kollektiivlepingu artiklit 46 Euroopa Kohus ei arutanud, ei lisa seesugune viide käesoleva kohtuasja seisukohast midagi.[50]

92. Kolmandaks ja viimaseks, mis puudutab eelmises jaos kirjeldatud kriteeriume, võib Euroopa Kohtu käsutuses olevast piiratud teabest täheldada, et kollektiivlepingu artikkel 46 tervikuna võimaldab lisapuhkust mitme eri kestusega. See võib ulatuda pooleteisest kuust kuni ühe aastani võimalusega pikendada veel üheks aastaks. Seega võimaldab see säte puhkust, mis rohkem pikendatud kujul ületab tööseadustiku artikliga L 1225-17 reguleeritava seadusega ette nähtud puhkuse perioodi, millele on viidatud kollektiivlepingu artiklis 45. Samuti, ehkki õigus olla ennistatud endisele töökohale on pikendatud puhkuse ajal esimese aasta jooksul tagatud, on täistöötasu tagatud vaid esimese pooleteise kuu jooksul, samas kui on olemas ka võimalus, et täistöötasu säilib kolm kuud olenevalt sellest, kas ema on üksik või elab oma partneri elatusvahenditest.

93. Need asjaolud annavad alust arvata, et kollektiivlepingu artikliga 46 tervikuna ja eriti võttes arvesse selle puhkuse kasutamise mooduseid, üsna pika ajavahemikuga, mil seda võib pikendada, ning sellega seotud piiratud seadusliku kaitsega võib tekkida mõningaid raskusi nende sobitamisel direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikes 1 kasutatud mõiste „emadusega seotud erand“ alla. Ent sellekohane hinnang on lõpuks tõesti liikmesriigi kohtu anda.

V. Ettepanek

94. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Conseil de prud'hommes de Metzi (Metzi töövaidluskomisjon, Prantsusmaa) küsimusele järgmiselt:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes tuleb tõlgendada nii, et direktiivi 2006/54 artikli 28 lõike 1 kohaldamisalasse kuulumiseks peab lisapuhkus pärast seadusega ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodi, mis on liikmesriigi õiguse kohaselt ette nähtud vaid naistöötajatele, olema tõeliselt seotud ühise eesmärgiga kehtestada kaitsemeetmed, mis on seotud naise sünnitusjärgse bioloogilise seisundiga ning tema ja ta lapse vahelise erilise suhtega, võttes asjakohaselt arvesse muu hulgas puhkuse saamise õiguse tingimusi, selle puhkuse kestust ja kasutamise mooduseid ning sellega seotud õiguskaitset.

49 30. aprilli 1998. aasta kohtuotsus Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, punkt 12). See punkt on sõnastatud nii: „V. Thibault […] oli kollektiivlepingu artikli 45 alusel 13. juunist kuni 1. oktoobrini 1983 rasedus- ja sünnituspuhkusel ning seejärel kollektiivlepingu artikli 46 alusel alates 3. oktoobrist kuni 16. novembrini 1983 osalise töötasuga rasedus- ja sünnituspuhkusel.“ Juhtum puudutas töötajate õigust sellele, et nende töö tulemuslikkust igal aastal hinnatakse, pidades silmas kvalifitseerumist riigisiseses õiguses ette nähtud edutamisele, millest V. Thibault' puhul keelduti seoses perioodiga, mil ta oli kollektiivlepingu artiklite 45 ja 46 alusel rasedus- ja sünnituspuhkusel. Pealegi oli kollektiivlepingu artiklis 46 selle kohtuotsuse punktis 7 viidatud kujul ette nähtud vaid „kolm kuud puhkust osalise töötasuga või poolteist kuud puhkust täistöötasuga“.

50 Seevastu toetaks Prantsuse valitsuse argumenti paremini viide kohtujurist Ruiz-Jarabo Colomeri ettepanekule kohtuasjas Thibault (C-136/95, EU:C:1997:2, punkt 21), kus kohtujurist möödaminnes ja kohtuotsusele Hofmann tuginedes märkis, et Prantsuse kollektiivlepinguga ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkus jaguneb tõepoolest kollektiivlepingu artiklite 45 ja 46 vahel. Samas märkis teenekas kohtujurist, et see kohtuasi puudutas tõepoolest erinevat küsimust, mida ta seejärel lahkas.