EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

22. oktoober 2009 *

Kohtuasjas C-116/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Hof van Cassatie (Belgia) 25. veebruari 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. märtsil 2008, menetluses

Christel Meerts

versus

Proost NV,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: teise koja esimees kolmanda koja esimehe ülesannetes J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (ettekandja) ja A. Ó Caoimh,

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 11. märtsi 2009. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– C. Meerts, esindaja: *advocaat bij het Hof van Cassatie* W. Van Eeckhoutte,

– Proost NV, esindaja: *advocaat bij het Hof van Cassatie* H. Geinger,

– Belgia valitsus, esindajad: L. Van den Broeck ja C. Pochet,

– Kreeka valitsus, esindajad: E.-M. Mamouna ja O. Patsopoulou ning I. Bakopoulos ja M. Apessos,

– Prantsuse valitsus, esindajad: G. de Bergues ja B. Messmer,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: M. van Beek,

olles 14. mai 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab seda, kuidas tõlgendada 14. detsembril 1995 sõlmitud raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta, mis on lisatud nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivile 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285), mida on muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ (EÜT 1998, L 10, lk 24; ELT eriväljaanne 05/03, lk 263; edaspidi „lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe"), klausli 2 punkte 4–7.

2 Taotlus on esitatud C. Meertsi ja tema endise tööandja Proost NV, põhikohtuasjas vastavalt kassatsioonkaebuse esitaja ja vastustaja vahelises vaidluses seoses C. Meertsi töölepingu ülesütlemisega ajal, kui ta oli osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

3 Direktiivi 96/34 eesmärk on jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni) vahel sõlmitud lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe.

4 Selle direktiivi artikli 2 kohaselt pidid liikmesriigid jõustama direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 3. juuniks 1998 või 15. detsembriks 1999.

5 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe preambuli esimene lõik näeb ette:

„Järgnev raamkokkulepe [lapsehoolduspuhkuse kohta] esindab Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni ettevõtmist määrata kindlaks miinimumnõuded lapsehoolduspuhkuse […] kohta, mis on oluline vahend sobitada töö- ja perekonnaelu ning edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist.”

6 Selle raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 5 on sõnastatud järgmiselt:

„[N]õukogu 6. detsembri 1994. aasta resolutsioon tunnistab, et võrdsete võimaluste tõhus poliitika eeldab ühtset üldstrateegiat, mis võimaldab paremini korraldada tööaega ja suurendada paindlikkust, samuti lihtsamini tagasi pöörduda tööellu, ning märgib tööturu osapoolte tähtsat osa selles valdkonnas ning nii meestele kui ka naistele tööülesannete ja perekondlike kohustuste sobitamise võimaluste pakkumisel."

7 Üldkaalutluste punktis 6 on sätestatud:

„[T]öö- ja perekonnaelu sobitamist käsitlevad meetmed peaksid julgustama kehtestama uut paindlikumat tööaja korraldust, mis sobiks paremini ühiskonna muutuvate vajadustega ning võtaks arvesse nii ettevõtjate kui ka töötajate vajadusi."

8 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausel 2 näeb ette:

„[…]

3. Lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide seaduse ja/või kollektiivlepinguga, tingimusel et käesoleva kokkuleppe miinimumnõuded on arvesse võetud. Eelkõige võivad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled:

a) otsustada, kas lapsehoolduspuhkust antakse täistööaja või osalise tööaja alusel, osade kaupa või avansina;

[…]

4. Selle tagamiseks, et töötajad saaksid kasutada oma õigust lapsehoolduspuhkusele, võtavad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingu ja tavaga vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid vallandamise eest lapsehoolduspuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.

5. Kui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, on töötajal õigus tulla tagasi samale töökohale, või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale.

6. Õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni. Kui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, kohaldatakse neid õigusi, kaasa arvatud kõik siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingust ja tavast tulenevad muudatused.

7. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled määratlevad töölepingu ja -suhte staatuse lapsehoolduspuhkuse ajaks.

[…]”

Siseriiklikud õigusnormid

9 Direktiiv 96/34 võeti erasektoris töötavaid töötajaid puudutavas osas üle 29. oktoobri 1997. aasta kuningliku dekreediga, mis käsitleb õigust lapsehoolduspuhkusele ametialase karjääri katkestamise korral (*Moniteur belge,* 7.11.1997, lk 29930).

10 Selle kuningliku dekreedi artikli 2 lõike 1 kohaselt on töötajal õigus saada oma lapse eest hoolitsemiseks lapsehoolduspuhkust. Töötajal on selleks järgmised võimalused:

– peatada tööleping kolmeks kuuks;

– juhul, kui ta töötab täistööajaga, siis jätkata kuue kuu jooksul töötamist osalise tööajaga, kusjuures tema tööaega lühendatakse poole võrra;

– juhul, kui ta töötab täistööajaga, siis jätkata 15 kuu jooksul töötamist osalise tööajaga, kusjuures tema tööaega lühendatakse ühe viiendiku võrra.

11 Ametialase karjääri katkestamise korra üldine õiguslik raamistik on sätestatud 22. jaanuari 1985. aasta sotsiaalõigusnorme sisaldava saneerimisseaduse IV peatüki 5. jaos (*Moniteur belge,* 24.1.1985, lk 699), mida on hiljem muudetud (edaspidi „saneerimisseadus").

12 Töötajal, kes võtab lapsehoolduspuhkust 29. oktoobri 1997. aasta kuningliku dekreedi alusel, on saneerimisseaduse artiklite 100 ja 102 kohaselt õigus saada katkestamistoetust, mida maksab riiklik tööamet 2. jaanuari 1991. aasta katkestamistoetuse maksmist reguleeriva kuningliku dekreedi alusel (*Moniteur belge,* 12.1.1991, lk 691).

13 Saneerimisseaduse artikkel 101 näeb ette:

„Kui töötaja tööleping on peatatud […] või kui tema töökoormust on vähendatud […], ei või tööandja töösuhet ühepoolselt lõpetada, välja arvatud juhul, kui selleks on mõjuv põhjus 3. juuli 1978. aasta töölepingu seaduse [(*Moniteur belge,* 22.8.1978, lk 9277, edaspidi „töölepingu seadus")] artikli 35 tähenduses, või piisav põhjus.

[…]

See keeld lõppeb kolme kuu möödumisel pärast töölepingu peatumise või töökoormuse vähendamise lõppemist.

Tööandja, kes ütleb esimeses lõigus sätestatust hoolimata töölepingu üles mõjuva või piisava põhjuseta, maksab töötajale kindlasummalise hüvitise kuue kuu töötasu ulatuses, ilma et see mõjutaks töölepingu lõppemise korral töötajale makstavaid hüvitisi.

[…]"

14 Saneerimisseaduse artikkel 102 sätestab:

„Hüvitise saamise õigus on töötajal, kes saavutab oma tööandjaga kokkuleppe vähendada oma töökoormust 1/5, 1/4, 1/3 või 1/2 võrra täistööajaga töötamisele vastavate töötundide arvust või kes taotleb sarnast töökorraldust sätestava kollektiivlepingu kohaldamist või kes tugineb artikli 102*bis* sätetele.

[…]”

15 Nimetatud seaduse artikkel 103 näeb ette:

„Tööandja poolt töölepingu ühepoolse ülesütlemise korral tuleb töötaja puhul, kelle töökoormust on vähendatud […], ülesütlemise etteteatamise tähtaja arvutamisel lähtuda olukorrast, nagu ei oleks töötaja töökoormust vähendatud. Seda ülesütlemisest etteteatamise tähtaega tuleb arvesse võtta ka [töölepingu seaduse] artikli 39 kohase [ülesütlemise] hüvitise määramisel.”

16 Lapsehoolduspuhkusega seotud tööõiguse küsimused, mida ei reguleeri saneerimisseadus, 29. oktoobri 1997. aasta kuninglik dekreet või 2. jaanuari 1991. aasta kuninglik dekreet, on reguleeritud üldise töölepinguõigusega, eelkõige töölepingu seadusega.

17 Töölepingu seaduse artikli 39 § 1 sätestab:

„Kui leping on sõlmitud tähtajatult, peab lepingupool, kes ütleb lepingu üles ilma mõjuva põhjuseta või artiklites 59, 82, 83, 84 ja 115 sätestatud etteteatamistähtaega järgimata, maksma teisele poolele hüvitist, mille suurus on kehtiv töötasu kogu etteteatamistähtaja eest või etteteatamistähtajast puudu jäävate päevade eest. Hüvitis vastab siiski alati kogu etteteatamistähtaja eest makstava kehtiva töötasu summale, kui tööandja on andnud puhkust käesoleva seaduse artikli 38 § 3 või 16. märtsi 1971. aasta tööseaduse artiklit 40 eirates.

Hüvitis ei hõlma üksnes kehtivat töötasu, vaid ka lepingu alusel saadud soodustusi."

18 Töölepingu seaduse artikli 82 § 4 kohaselt arvestatakse etteteatamistähtaega tööstaaži alusel, mis töötajal on etteteatamistähtaja alguseks tekkinud.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

19 Kohtule esitatud toimikust nähtub, et C. Meerts töötas tähtajatu töölepingu alusel täistööajaga alates 1992. aasta septembrist Proost NV juures. Alates 1996. aasta novembrist kasutas C. Meerts erinevaid karjääri katkestamise viise ning 18. novembrist 2002 töötas ta poole tööajaga lapsehoolduspuhkuse tõttu, mis pidi lõppema 17. mail 2003.

20 Tööandja ütles 8. mail 2003 C. Meertsi töölepingu üles ilma etteteatamistähtaega järgimata, makstes selle eest ülesütlemise hüvitist 10 kuu töötasu ulatuses, kusjuures hüvitis arvutati töötasu alusel, mida C. Meerts sai ülesütlemise ajal ja mida oli vähendatud poole võrra, kuna tema töökoormust oli vähendatud samasuguses ulatuses.

21 C. Meerts vaidlustas selle ülesütlemise hüvitise summa Arbeidsrechtbank van Turnhoutis (Turnhouti esimese astme töökohus), nõudes Proost NV-lt sellise ülesütlemise hüvitise väljamõistmist, mis on arvutatud täistööajaga töötamise eest makstava töötasu alusel, mida ta oleks saanud siis, kui tema töökoormust ei oleks lapsehoolduspuhkuse tõttu vähendatud.

22 C. Meertsi hagi jäeti 22. novembri 2004. aasta kohtuotsusega rahuldamata. Seda kohtuotsust kinnitas apellatsioonimenetluses Arbeidshof te Antwerpen (Antverpeni teise astme töökohus). C. Meerts väidab oma kassatsioonkaebuses, et nii esimeses kui teises astmes tõlgendasid kohtud siseriiklikku õigust direktiivi 96/34 sätteid arvesse võtmata.

23 Eeltoodut arvestades otsustas Hof van Cassatie (kassatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta […] klausli 2 punkte 4–7 tuleb tõlgendada nii, et kui tööandja ütleb töölepingu ühepoolselt üles ilma mõjuva põhjuseta või seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata ajal, kui töötaja töökoormust on vähendatud, tuleb töötajale makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise arvutamisel võtta aluseks põhipalk, mida arvestatakse nii, nagu töötaja töökoormust ei oleks vähendatud sellises vormis lapsehoolduspuhkuse kasutamiseks [nimetatud] raamkokkuleppe klausli [2] punkti 3 alapunkti a tähenduses?"

Vastuvõetavus

24 Belgia valitsus ning Euroopa Ühenduste Komisjon väidavad, et Hof van Cassatie ei selgita eelotsusetaotluses põhjuseid, miks ta leiab, et Euroopa Kohtu vastus on põhikohtuasja vaidluse lahendamiseks vajalik. Komisjon on seisukohal, et kuivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohus sõnastab üksnes lühidalt kassatsioonkaebuse esitaja kassatsioonkaebuse väited ja nende selgitused ning piirdub ainult mõningate apellatsioonimenetluses tehtud kohtuotsuse lõikude tsiteerimisega, siis ei vasta nimetatud eelotsusetaotlus nendele eelotsusetaotluste vastuvõetavuse nõuetele, mida on täpsustatud kohtupraktikas.

25 Sellega seoses tuleb meenutada, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul kohtuasja konkreetseid asjaolusid arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks ning Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust (vt eelkõige 15. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-415/93: Bosman, EKL 1995, lk I-4921, punkt 59, ja 15. juuni 2006. aasta otsus kohtuasjas C-466/04: Acereda Herrera, EKL 2006, lk I-5341, punkt 47).

26 Euroopa Kohus ei saa eelotsuse küsimusele siiski vastata, kui on ilmselge, et liikmesriigi kohtu taotletud ühenduse õigusnormi tõlgendusel ei ole mingit seost põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui kõnealune probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada eelotsuse küsimusele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud (vt selle kohta eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Bosman, punkt 61, ja eespool viidatud kohtuotsus Acereda Herrera, punkt 48, ja 5. detsembri 2006. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-94/04 ja C-202/04: Cipolla jt, EKL 2006, lk I-11421, punkt 25).

27 Selles osas peavad eelotsusetaotluses olema välja toodud täpsed põhjused, miks siseriiklikul kohtul on ühenduse õiguse tõlgendamise küsimus tekkinud ja miks ta on pidanud vajalikuks Euroopa Kohtule eelotsuse küsimused esitada. Selles kontekstis on möödapääsmatu, et siseriiklik kohus selgitaks vähemalt mingilgi määral põhjusi, miks ta on ühenduse õigusnormid, mille tõlgendamist ta taotleb, välja valinud ja milline on

tema hinnangul seos nende ühenduse õigusnormide ja põhikohtuasjas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide vahel (vt eelkõige 7. aprilli 1995. aasta määrus kohtuasjas C-167/94: Grau Gomis jt, EKL 1995, lk I-1023, punkt 9; 6. detsembri 2005. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-453/03, C-11/04, C-12/04 ja C-194/04: ABNA jt, EKL 2005, lk I-10423, punkt 46, ja 31. jaanuari 2008. aasta otsus kohtuasjas C-380/05: Centro Europa 7, EKL 2008, lk I-349, punkt 54).

28 Käesoleval juhul tuleb tõdeda, et Euroopa Kohtul on piisavalt teavet, mille põhjal ta saab anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse.

29 Ühelt poolt esitab eelotsusetaotlus nimelt lühidalt, kuid täpselt põhikohtuasja aluseks olevad asjaolud ja kohaldatavad siseriiklikud sätted. Sellest nähtub, et vaidlus on tekkinud seetõttu, et Proost NV ütles seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata ühepoolselt üles C. Meertsiga täistööajaga töötamiseks sõlmitud töölepingu ajal, kui viimati nimetatu viibis osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel. Nimetatud vaidlus puudutab C. Meertsile töölepingu ülesütlemise eest makstavat hüvitist, kuna tööandja määras selle hüvitise vähendatud töötasu alusel, mida C. Meerts sai lapsehoolduspuhkuse tõttu, mitte töötasu alusel, mida tuli maksta täistööajaga töötamise eest.

30 Teiselt poolt toob eelotsusetaotlus välja ühenduse õiguse sätted, mille tõlgendamist eelotsusetaotluse esitanud kohus taotleb, ning selgitab seost nende sätete ja põhikohtuasjas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide vahel.

31 Neil tingimustel ei saa nõustuda Belgia valitsuse ja komisjoni vastuväitega, mistõttu eelotsusetaotlus on vastuvõetav.

Eelotsuse küsimus

32 Kõigepealt tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib esitatud küsimusega lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausli 2 punktide 4–7 tõlgendust seoses vaidlusega, mis puudutab sellise töölepingu ülesütlemise hüvitise arvutamist, mida tuleb maksta seetõttu, et tööandja ei järginud seaduses sätestatud etteteatamistähtaega.

33 Siiski tuleneb nimetatud klausli sõnastusest, et selle punktiga 4 on soovitud kaitsta töötajaid vallandamise eest lapsehoolduspuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu, ning punktiga 5 anda töötajale õigus tulla pärast lapsehoolduspuhkuse lõppu tagasi samale töökohale või sellega võrdsele või samasugusele töökohale.

34 Siit järeldub, et oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada seda, kas lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausli 2 punkte 6 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus olukord, mille korral juhul, kui tööandja ütleb ilma mõjuva põhjuseta või ilma seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata ühepoolselt üles osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja töölepingu, millega töötaja on võetud tööle tähtajatult ja täistööajaga, määratakse sellele töötajale makstav hüvitis vähendatud töötasu alusel, mida töötaja saab töölepingu ülesütlemise ajal.

35 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe preambuli esimesest lõigust ja üldkaalutluste punktist 5 nähtub, et raamkokkulepe kujutab endast tööturu osapoolte – keda esindavad tööandjate ja töövõtjate vahelised üldorganisatsioonid Euroopa Tööandjate Föderatsioon, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon – vahelist ettevõtmist määrata miinimumnõuetena kindlaks meetmed, et edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist, pakkudes neile võimalust ühitada tööülesanded ja perekondlikud kohustused.

36 Ühtlasi tuleneb selle raamkokkuleppe üldkaalutluste punktist 6, et töö- ja perekonnaelu ühitamist käsitlevad meetmed peaksid julgustama kehtestama uut paindlikumat tööaja korraldust, mis sobiks paremini ühiskonna muutuvate vajadustega ning võtaks arvesse nii ettevõtjate kui ka töötajate vajadusi.

37 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe jagab põhieesmärke, mis on sätestatud ühenduse harta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevas punktis 16 – sellele hartale viitab raamkokkulepe ning seda on mainitud ka EÜ artiklis 136 – ning mis on seotud elamis- ja töötingimuste parandamisega ja töötajate piisava sotsiaalkaitsega juhul, kui töötajad on taotlenud või kasutavad lapsehoolduspuhkust.

38 Selles osas sätestab lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausli 2 punkt 6, et õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni.

39 Nii mainitud klausli 2 punkti 6 sõnastusest kui ka selle kontekstist ilmneb, et nimetatud sätte eesmärk on vältida seda, et töötaja kaotab tervikuna või osaliselt töösuhtest tulenevad, saadud või saadavad õigused, mis tal on juba lapsehoolduspuhkusele minnes, ja tagada, et selle puhkuse lõppedes on ta nende õiguste osas samas olukorras kui see, milles ta oli enne puhkust (vt selle kohta 16. juuli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-537/07: Gómez-Limón Sánchez-Camacho, EKL 2009, lk I-6525, punkt 39).

40 Tõsi on küll see, et nimetatud klausli 2 punktis 6 esinev mõiste „õigused, mis […] on […] saanud või on saamas" ei ole lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppes määratletud ning kokkulepe ei viita ka selle mõiste määratlemiseks liikmesriikide õigusele.

41 Siiski tuleneb nii ühenduse õiguse ühetaolise kohaldamise nõudest kui ka võrdsuse põhimõttest, et ühenduse õigusnorme, mis ei viita otseselt liikmesriikide õigusele nende tähenduse ning ulatuse kindlaksmääramiseks, tuleb tavaliselt kogu Euroopa Ühenduses tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt ning selleks tuleb arvestada õigusnormi konteksti ja vastava regulatsiooniga taotletavat eesmärki (vt eelkõige 18. jaanuari 1984. aasta otsus kohtuasjas 327/82: Ekro, EKL 1984, lk 107, punkt 11; 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-323/03: komisjon *vs.* Hispaania, EKL 2006, lk I-2161, punkt 32, ja 11. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-13/05: Chacón Navas, EKL 2006, lk I-6467, punkt 40).

42 Arvestades lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppega taotletavat eesmärki saavutada meeste ja naiste võrdne kohtlemine, nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 35, tuleb nimetatud klausli 2 punkti 6 mõista nii, et selles väljendub ühenduse sotsiaalõiguse põhimõte, millel on eriline tähtsus ja mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (vt analoogia alusel 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 43; 13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EKL 2007, lk I-7109, punkt 38; 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 114, ja 20. jaanuari 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-350/06 ja C-520/06: Schultz-Hoff, EKL 2009, lk I-179, punkt 22).

43 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe eesmärkidest, mida meenutati käesoleva kohtuotsuse punktides 35–37, tuleneb, et mõiste „õigused, mis […] on […] saanud või on saamas" raamkokkuleppe klausli 2 punkti 6 tähenduses hõlmab kõiki töösuhtest otse või kaudselt tulenevaid rahalisi või muus vormis õigusi ja soodustusi, mida töötajal on õigus tööandjalt nõuda lapsehoolduspuhkuse alguspäeval.

44 Nende õiguste ja soodustuste hulka kuuluvad kõik töötingimustega seotud õigused, nagu niisuguse täistööajaga töötava töötaja õigus etteteatamistähtajale, kes on osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel, juhul kui tööandja ütleb ühepoolselt üles tähtajatu töölepingu, kusjuures etteteatamistähtaja pikkus sõltub sellest, kui kaua töötaja töösuhe selle ettevõtjaga on kestnud ning selle eesmärk on hõlbustada uue töö otsimist.

45 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausli 2 punkti 7 kohaselt määratlevad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled töölepingu ja -suhte staatuse lapsehoolduspuhkuse ajaks, sealhulgas selle, millises ulatuses jätkab töötaja lapsehoolduspuhkuse ajal õiguste omandamist tööandja suhtes. Teleoloogilise ja süstemaatilise tõlgenduse alusel tuleb seda viidet mõista nii, et see ei mõjuta sama klausli punkti 6, mis näeb ette, et „õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni".

46 See õiguste ja soodustuste kogum saaks kahjustada, kui töötaja, kes on tööle võetud täistööajaga ja kelle tööleping öeldakse üles osalise lapsehoolduspuhkuse ajal ilma seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata, kaotaks õiguse sellele, et talle makstav ülesütlemise hüvitis määratakse tema töölepingust tuleneva töötasu alusel.

47 Nagu rõhutab kohtujurist oma ettepaneku punktides 54 ja 55, võib siseriiklik õigusnorm, mis toob lapsehoolduspuhkuse korral kaasa töösuhtest tulenevate õiguste vähenemise, mõjutada töötajaid hoiduma sellise puhkuse võtmisest ning ajendada tööandjat ütlema töölepingud üles eelkõige nendel töötajatel, kes on lapsehoolduspuhkusel. See oleks otseselt vastuolus lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe eesmärkidega, millest üks on pere- ja tööelu parem ühitamine.

48 Belgia valitsus täpsustas kohtuistungil, et tema arvates tuleb vastavalt kehtivatele siseriiklikele õigusnormidele juhul, kui tööleping öeldakse ilma etteteatamistähtaega järgimata üles töötajal, kes on tööle võetud täistööajaga ja kes on täisajaga lapsehoolduspuhkusel, mille maksimaalne pikkus on kolm kuud, määrata talle hüvitis tema töölepingust tuleneva töötasu alusel, samas siis, kui tööleping öeldakse üles samuti täistööajaga tööle võetud töötajal, kes on aga osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel, sõltumata sellest, kas see moodustab tavalisest tööajast poole või ühe viiendiku, tuleb võtta aluseks lapsehoolduspuhkuse ajal saadud töötasu, kuivõrd sellel ajal on töötaja täistööajaga leping muutunud osalise tööajaga lepinguks.

49 Mainitud valitsuse arvates on selline meede õigustatud asjaoluga, et juhul, kui kahel täistööajaga tööle võetud töötajal, kellest üks on osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel ja teine töötab täistööajaga, oleks töölepingu tööandja poolt ülesütlemise korral õigus saada ühesugust hüvitist, oleks tegemist diskrimineerimisega, sest kahte erinevat olukorda käsitletaks ühtemoodi.

50 Sellise argumentatsiooniga ei saa nõustuda.

51 Tõsi on see, et töötaja, kes on osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel, kuid kes on tööle võetud täistööajaga, ei täida sama arvu töötunde kui täistööajaga töötav töötaja. Siiski ei tähenda see, et need töötajad on erinevates olukordades oma algse töölepingu osas, mis neid oma tööandjaga seob.

52 Selliste siseriiklike õigusnormide alusel nagu põhikohtuasjas kohaldatavad õigusnormid jätkub täistööajaga tööle võetud töötaja staaž selle tööandja juures ka lapsehoolduspuhkuse ajal; see tööstaaž võetakse aluseks töölepingu ülesütlemise korral seaduses sätestatud etteteatamistähtaja arvutamisel, justkui töötaja töökoormust ei oleks vähendatud.

53 Lisaks ei arvesta Belgia valitsuse argumentatsioon sellega, et täistööajaga tööle võetud töötaja saab osalise ajaga lapsehoolduspuhkuse ajal lisaks jätkuvalt töökohustuste täitmise eest makstavale töötasule ka kindlasummalist toetust, mida maksab riiklik tööamet ning mis on mõeldud töötasu vähenemise kompenseerimiseks.

54 Peale selle on ajavahemik, mille vältel osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel viibiv täistööajaga töötaja teeb oma tööd, ajaliselt piiratud.

55 Nii ühel kui teisel nimetatud valitsuse poolt kõrvutataval juhul puudutab tööandja poolt ühepoolne ülesütlemine täistööajaga töölepingut.

56 Eeltoodust tuleneb, et lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausli 2 punkte 6 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus olukord, mille korral juhul, kui tööandja ütleb ühepoolselt ilma mõjuva põhjuseta või seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata üles osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja töölepingu, millega töötaja on võetud tööle tähtajatult ja täistööajaga, määratakse sellele töötajale makstav hüvitis vähendatud töötasu alusel, mida töötaja saab lepingu ülesütlemise ajal.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

14. detsembril 1995 sõlmitud raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta, mis on lisatud nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivile 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta, mida on muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ, klausli 2 punkte 6 ja 7 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus olukord, mille korral juhul, kui tööandja ütleb ühepoolselt ilma mõjuva

põhjuseta või seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata üles osalise ajaga lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja töölepingu, millega töötaja on võetud tööle tähtajatult ja täistööajaga, määratakse sellele töötajale makstav hüvitis vähendatud töötasu alusel, mida töötaja saab lepingu ülesütlemise ajal.

Allkirjad