Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 16. aprillil 2015[1]

Kohtuasi C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
versus
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Symvoulio tis Epikrateias (Kreeka Vabariik))

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 96/34/EÜ — Lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe — Kohtunike õigus lapsehoolduspuhkusele — Töötava isa õigus lapsehoolduspuhkusele, kui ema ei tööta — Direktiiv 2006/54/EÜ — Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõiveküsimustes

I. **Sissejuhatus**

1. Käesolev eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada direktiivi 96/34/EÜ,[2] millega rakendatakse lapsehoolduspuhkust käsitlev raamkokkulepe.

2. Põhikohtuasjas, mille asjaolud toimusid 2010. ja 2011. aastal, on küsimus selles, kas meessoost kohtunikel on õigus saada lapsehoolduspuhkust. Kreeka õiguse kohaselt ei olnud neil õigust saada lapsehoolduspuhkust, kui nende abikaasa tervislik seisund võimaldas lapse eest hoolitseda ja abikaasa ei töötanud.

3. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas see lapsehoolduspuhkuse piirang on lapsehoolduspuhkuse direktiiviga kooskõlas ja kas seda tuleb käsitada lubamatu soolise diskrimineerimisena direktiivi 2006/54/EÜ[3] tähenduses.

1 — Algkeel: saksa.

2 — Nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiv 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 L 10, lk 24; ELT eriväljaanne 05/03, lk 263) (edaspidi „direktiiv 96/34”). Direktiiv 96/34 on nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivi 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 L 68, lk 13; edaspidi „direktiiv 2010/18”), artikli 4 kohaselt alates 8. märtsist 2012 kehtetuks tunnistatud ning direktiiv 2010/18 tuli selle artikli 3 kohaselt üle võtta 8. märtsiks 2012. Kuna põhikohtuasja asjaolud toimusid 2010. ja 2011. aastal, tuleb kohaldada direktiivi 96/34, mitte direktiivi 2010/18. See ei sisalda siiski eelotsuse küsimuses tõstatatud teemaga seotud olulisi muudatusi.

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 (ELT L 204, lk 23; edaspidi „direktiiv 2006/54”).

II. **Õiguslik raamistik**

Liidu õigus

4. Liidu õiguse raamistiku moodustavad esiteks direktiiv 96/34 ja teiseks direktiiv 2006/54.

1. Direktiiv 96/34

5. Lapsehoolduspuhkuse direktiiviga rakendatakse lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe, mille sõlmisid 14. detsembril 1995 Euroopa tööturu osapooled – Euroopa Tööandjate Föderatsioon, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon – ja mis on esitatud direktiivi lisas.

6. Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe eesmärk on võimaldada meestel ja naistel sobitada oma ametialaseid ja perekondlikke kohustusi.[4]

7. Raamkokkuleppe klausel 1 („Eesmärk ja reguleerimisala") näeb ette:

„1. Käesolev kokkulepe sätestab miinimumnõuded, mis on mõeldud töötavate vanemate lapsehooldusega seotud ja ametialaste ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.

2. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe."

8. Raamkokkuleppe klauslis 2 („Lapsehoolduspuhkus") on sätestatud:

„1. Käesolev kokkulepe tagab vastavalt klausli 2 punktile 2 mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest vähemalt kolm kuud kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või tööturu osapooled.

2. Meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamiseks on käesoleva kokkuleppe osapooled arvamusel, et klausli 2 punktis 1 ette nähtud õigus saada lapsehoolduspuhkust tuleks põhimõtteliselt tagada nii, et seda ei oleks võimalik üle kanda.

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 […];

   b) muuta lapsehoolduspuhkuse saamise õiguse sõltuvaks üldisest tööstaažist ja/või pidevast tööstaažist ühe tööandja juures, mis peab olema vähemalt üks aasta;

   c) […]

   d) kehtestada etteteatamistähtaja, mille jooksul töötaja peab teatama tööandjale lapsehoolduspuhkuse õiguse kasutamisest, nimetades puhkuse alguse ja lõpu;

4 — Vt raamkokkuleppe „Üldkaalutluste" punkt 4.

e) määrata kindlaks asjaolud, mille korral tööandjal on […] lubatud edasi lükata lapsehoolduspuhkuse võimaldamist ettevõtte tegevusega seotud õigustatud põhjustel […]

f) […]"

2. Direktiiv 2006/54

9. Direktiivi 2006/54 põhjendus 11 näeb ette:

„Liikmesriigid peaksid […] jätkama lahenduse otsimist […] tööturul tuntava sugude eristamise osas, tehes seda näiteks tööaja korralduse paindlikumaks muutmise abil, mis võimaldaks nii meestel kui ka naistel paremini ühitada töö- ja pereelu. Samuti võiks see hõlmata sobivat korraldust vanemapuhkuse osas, mida peaks olema võimalik võtta mõlemal lapsevanemal […]"

10. Direktiivi artikkel 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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; […]"

11. Direktiivi artikkel 2 näeb ette:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) otsene diskrimineerimine – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras; […]"

12. Direktiivi artikkel 3 sätestab:

„Liikmesriigid võivad säilitada ja võtta meetmeid asutamislepingu artikli 141 lõike 4 tähenduses, selleks et tegelikkuses tagada meeste ja naiste vaheline täielik võrdõiguslikkus tööelus."

13. Direktiivi artikkel 14 on sõnastatud järgmiselt:

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

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu […]"

14. Direktiivi artikkel 28 sätestab:

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

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

B. *Siseriiklik õigus*

15. Põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud Kreeka õigusnormide kohaselt oli rasedal kohtunikul vastavalt riigiametnike suhtes kehtivatele sätetele õigus puhkusele enne ja pärast sünnitust. Lisaks oli tal õigus saada taotluse korral üheksa kuud tasustatud lapsehoolduspuhkust.

16. Siseriikliku kohtupraktika kohaselt oli vastav õigus lapsehoolduspuhkusele – naisi käsitleva seadusesätte sõnastuse laiendusena – põhimõtteliselt ka kohtunikest isadel.

17. Avaliku teenistuse seadustiku [5] artikli 53 lõike 3 kolmas lause, mis oli käesolevas asjas tähtsust omaval ajal kohtunikke käsitlevate erinormide [6] puudumisel *mutatis mutandis* kohaldatav,[7] sisaldas siiski järgmist piirangut:

„Avalikus sektoris töötaval mehel ei ole juhul, kui tema abikaasa ei tööta ega tegutse mingil kutsealal, õigust lõikes 2 nimetatud soodustustele [sealhulgas tasustatud lapsehoolduspuhkusele], välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse […] raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema."

III. **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus**

18. Põhikohtuasja kaebaja on Kreeka kohtunik. Ta taotles 2010. aasta detsembris tasustatud puhkust, et hoolitseda oma 24. oktoobril 2010 sündinud lapse eest.

19. Pädev asutus jättis selle taotluse 2011. aastal avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmandale lausele viidates rahuldamata, kuna kaebaja naine ei töötanud ja kaebajal ei olnud seetõttu õigust lapsehoolduspuhkusele.

20. Kaebaja esitas rahuldamata jätmise otsuse peale kaebuse Simvulio tis Epikrateiasele. Simvulio tis Epikrateias on seisukohal, et kaebajale saab taotletud puhkust anda vaid juhul, kui avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lause ei ole direktiividega 96/34 ja 2006/54 kooskõlas.

21. Neid asjaolusid arvestades otsustas ta menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivide 96/34/EÜ ja 2006/54/EÜ sätteid, mis on käesolevas kohtuasjas kohaldatavad, tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised liikmesriikide õigusnormid, nagu seaduse 3528/2007 artikli 53 lõike 3 kolmanda lause vaidlusalune säte, mille kohaselt ei ole avaliku sektori meestöötajal, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema?"

22. Euroopa Kohtu menetluses esitasid kirjalikud seisukohad Kreeka Vabariik, Euroopa Komisjon ja põhikohtuasja kaebaja.

5 — Seadus 3528/2007, mis käsitleb riigiametnike ja avalik-õiguslike juriidiliste isikute ametnike personalieeskirju.

6 — Vt eelotsusetaotluse punkt 7.

7 — Konkreetselt kohtunike suhtes võeti 2012. aastal vastu artikli 53 lõike 3 kolmanda lausega identne õigusnorm, mis kehtib ka praegu. Seevastu ametnike suhtes tunnistati avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lause – pärast Kreeka Vabariigi suhtes liikmesriigi kohustuste rikkumise menetluse algatamist – 21. novembri 2013. aasta seadusega nr 4210/2013 kehtetuks (vt Kreeka Vabariigi kirjalike seisukohtade punktid 6–9).

IV. **Hinnang**

23. Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 96/34 ja direktiivi 2006/54 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei ole meessoost kohtunikul, kelle abikaasa ei tööta,[8] õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasa ei ole tervislikel põhjustel võimeline lapse eest hoolitsema.

A. *Eelotsuse küsimuse tõlgendamine ja vastuvõetavus*

24. Eelotsuse küsimuses ei mainita *kohtunikke*, vaid viidatakse *ametnikele*. Kuna põhikohtuasja kaebaja on aga kohtunik, mitte ametnik, tuleb eelotsuse küsimust eelotsusetaotluse esitanud kohtule sisulise vastuse andmiseks tõlgendada nii, et see puudutab kohtunikke.

25. Eelotsusetaotlus on vastuvõetav. Eelkõige ei saa eelotsusetaotlust vastuvõetamatuks lugeda põhjusel, et põhikohtuasja kaebaja esitab vastuväite,[9] mille kohaselt ei ole avaliku teenistuse seadustiku artikkel 53 tema suhtes üldse kohaldatav.

26. Eelotsusetaotluse vastuvõetavuse seisukohalt on vastavalt ELTL artiklile 267 küll nõutav, et eelotsuse küsimus oleks otsuse tegemiseks asjakohane. Asjakohasuse hindamine on siiski eelotsusetaotluse esitanud kohtu ainuõigus ja Euroopa Kohus seda põhimõtteliselt ei hinda, kui ei ole tehtud ilmset viga.[10]

27. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitustest sellist viga ei nähtu, arvestades eelkõige, et ta põhjendab üksikasjalikult, miks ta peab kõnealust ametnikke käsitlevat sätet kohaldatavaks ka kohtunike suhtes. Seetõttu ei ole eelotsuse küsimus hüpoteetiline, vaid on seotud põhikohtuasja vaidlusega.

B. *Direktiiv 96/34*

28. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib esiteks teada, kas direktiiv 96/34 võimaldab keelduda andmast lapsehoolduspuhkust meessoost kohtunikule, kelle abikaasa ei tööta ja on tervislikku seisundit arvestades võimeline lapse eest hoolitsema.

1. Direktiivi 96/34 kohaldamine Kreeka kohtunike suhtes

29. Direktiivi 96/34 kohaldamisala ei piirdu Euroopa Kohtu praktika kohaselt ainult eraõiguslike töösuhetega. Direktiivi kohaldatakse ka avaliku teenistuse suhtes. Seda on Euroopa Kohus raamkokkuleppe klausli 1 lõikes 2 esitatud töötaja mõiste kohta ametnike osas sõnaselgelt märkinud, viidates selle direktiivi aluseks olevale võrdse kohtlemise põhimõttele.[11]

8 — Saksakeelse terminoloogia kohaselt sisaldub eelotsuse küsimuses nimetatud teine võimalus, nimelt see, et naine ei tegutse ühelgi kutsealal („keinerlei Berufstätigkeit ausübt"), esimeses võimaluses, et naine ei tööta.

9 — Otsest vastuvõetamatuse vastuväidet ta ei esitanud.

10 — Vt selle kohta nt kohtuotsused Križan jt (C-416/10, EU:C:2013:8, punkt 54) ja Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, punkt 19 jj) ja minu ettepanek, liidetud kohtuasjad Airport Shuttle Express (C-162/12 ja C-163/12, EU:C:2013:617, punkt 18 jj).

11 — Vt kohtuotsus Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punktid 27–30) ja minu seisukoht, sama kohtuasi (EU:C:2010:407, punktid 20 ja 21 ja seal viidatud kohtupraktika).

30. Sama peab kehtima ka kohtunike suhtes. Samamoodi kui ametnike puhul ei leidu direktiivis 96/34 ühtegi viidet sellele, et kohtunikud oleksid direktiivi 96/34 kohaldamisalast üldiselt välja jäetud. Kui Kreeka ametnikud kuuluvad direktiivi 96/34 kohaldamisalasse, nagu on sõnaselgelt tunnistatud kohtuotsuses Chatzi,[12] peab see kehtima ka Kreeka kohtunike suhtes, kelle õigus lapsehoolduspuhkusele tuleb analoogia alusel tuletada ametnikke käsitlevatest õigusnormidest.

31. Ka kohtunikuameti eriline õiguslik seisund, mida iseloomustab kohtunike eluks ajaks ametisse nimetamine ja sõltumatus ametikohustuste täitmisel, ei takista kohtunike hõlmamist direktiiviga 96/34. Sellel konkreetsel ametil ei näi nimelt olevat lapsehoolduspuhkuse problemaatikaga seotud eripärasid, mis võiksid õigustada kohtunike teistsugust kohtlemist võrreldes ametnike ja muude töötajatega.

32. Isegi kui kohtunike puhul – nagu on Euroopa Kohus otsustanud kohtuotsuses O'Brien seoses osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppega[13] – on tahetud siseriiklikule seadusandjale jätta lai kaalutlusruum hindamiseks,[14] kas ja mil määral saab neid käsitada direktiiviga 96/34 hõlmatud töötajatena, tuleks direktiivi liidu õigusega kooskõlas olevaks ülevõtmiseks siiski tagada, et kohtunikke „ei jäetaks […] meelevaldselt välja direktiiviga […] ja […] raamkokkuleppega antud kaitse alt. Selle kaitse alt väljajätmine ei ole meelevaldne juhul, kui [kohtunikuametile iseloomulik] õigussuhe on oma olemuselt oluliselt erinev siseriikliku õiguse alusel töötajate kategooriasse kuuluvate töötajate ja nende tööandjate vahelisest töösuhtest."[15] Selliseid kohtunikuametist tulenevaid eripärasid ei ole Kreeka kohtunike ja nende lapsehoolduspuhkuse saamise õiguse puhul võimalik kindlaks teha, arvestades eelkõige, et selle õiguse suhtes kohaldati põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal Kreeka avaliku teenistuse seadustikku ja seega on olukordade sarnasus ilmne ka siseriikliku õiguse seisukohalt.

2. Õigus lapsehoolduspuhkusele direktiivile 96/34 lisatud raamkokkuleppe kohaselt

33. Kreeka valitsus soovib „töötavate vanemate" töö- ja pereelu ühitamise hõlbustamiseks mõeldud klausli 1 punkti 1 sõnastusest järeldada, et direktiivi 96/34 idee kohaselt peavad mõlemad vanemad töötama, et neil üldse oleks õigus lapsehoolduspuhkusele. Kreeka valitsus kahtleb, kas juhul, kui töötab vaid üks vanem, saab tekkida töö- ja pereelu ühitamise küsimus ja kõne alla tulla direktiivi 96/34 eesmärk.

34. Direktiivi sõnastust ei tule aga tingimata nii tõlgendada.

35. Direktiivile lisatud raamkokkuleppe klausli 1 punktis 1 on küll kasutatud mitmust „vanemad", mitte mainitud töötavat *vanemat*. Raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1 käsitleb siiski „mees- ja naistöötajaid", mis viib selleni, et kumbagi vanemat vaadeldakse eraldi, ega sisalda mingit viidet sellele, kas asjaomased isikud on omavahel abielus.

36. Lisaks kummutavad Kreeka valitsuse lähenemisviisi ka teleoloogilised ja süstemaatilised kaalutlused, arvestades eelkõige, et Kreeka avaliku teenistuse seadustiku artiklis 53 sätestatud tõlgendus tähendab koguni seda, et ühe *abikaasa* õigus lapsehoolduspuhkusele sõltub teise abikaasa tööalasest staatusest, kuid ei olene tema vanemaks olemisest.

12 — Vt eespool 11. joonealune märkus.

13 — Kohtuotsus O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 41 jj), mis käsitleb nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267), mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278).

14 — Oma ettepanekus kohtuasjas O'Brien olen ma selle kohta märkinud, et töötaja mõistet, mis on esitatud direktiivis 96/34, tuleb võrdse kohtlemise põhimõtte erilise tähtsuse tõttu määratleda liidu õiguse autonoomse mõistena, samal ajal kui osalist tööaega käsitleva raamkokkulepe puhul jääb siseriiklikule seadusandjale kaalutlusruum (kohtujuristi ettepanek, kohtuasi O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, punkt 25 jj).

15 — Kohtuotsus O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 51).

37. See on esiteks vastuolus raamkokkuleppe klausli 2 punktiga 1, mis tagab igale vanemale „individuaalse õiguse saada lapsehoolduspuhkust".[16] See õigus ei ole raamkokkuleppe klausli 2 punkti 2 kohaselt põhimõtteliselt ülekantav, mis rõhutab selle äärmiselt isiklikku[17] olemust, millega oleks vastuolus, kui õiguse olemasolu sõltuks abikaasa või teise vanema tööalasest staatusest.

38. Teiseks on raamkokkuleppe eesmärk saavutada vanemate võrdne osalemine perekondlikes kohustustes, eelkõige julgustada mehi võtma lapsehoolduspuhkust.[18] Mõlemal vanemal, kindlasti ka mehel, peab seega olema võimalus osaleda oma laste kasvatamises, kandmata tööalast kahju või olemata sunnitud oma tööst üldse loobuma.

39. Direktiivi 96/34 sellisel tõlgendamisel saab tugineda kohtuotsusele Chatzi. Euroopa Kohus sedastab selles kohtuotsuses, et õigus lapsehoolduspuhkusele ei ole laste, vaid vanemate õigus.[19] Direktiivi 96/34 tuleb järelikult vaadelda eelkõige vanema, mitte lapse seisukohast. Seega ei oma määravat tähtsust küsimus, kas lapse eest hoolitsemine on tagatud ka lapsehoolduspuhkuseta. Pigem on direktiivi eesmärk anda igale vanemale võimalus ise otsustada, kas ta – olenemata oma tööalasest staatusest – soovib osaleda perekondlike kohustuste täitmises lapse eest hoolitsemisega.[20] Traditsiooniline rollijaotus laste kasvatamisel tuleb seega lõhkuda just nimelt isadele mõeldes. Isale lapsehoolduspuhkuse andmisest keeldumine, kui tema naine ei tööta, ähvardab aga meeste ja naiste traditsioonilist rollijaotust hoopis kinnistada,[21] mis on vastuolus ka eesmärgiga edendada naiste osalemist tööjõus[22] ja lihtsustada nende „tagasipöördumist tööellu".[23]

40. See, et liidu seadusandja juhindus iga vanema individuaalsest õigusest, nähtub ka õigusnormi ettevalmistavatest materjalidest.

41. Juba 1980. aastate alguses kavatses komisjon esitada esimese ettepaneku nõukogu direktiivi kohta, mis käsitleb lapsehoolduspuhkust ja perepuhkust,[24] kuid seda ei võetud siiski vastu. Ka 1984. aastal esitatud muudetud ettepanek[25] ei leidnud piisavalt toetust. Õigusajalooliselt ja teleoloogiliselt pakuvad need viimaks vastu võtmata jäetud ettepanekud siiski huvi. Nii nägi 24. novembri 1983. aasta ettepaneku artikkel 4 sõnaselgelt ette lapsehoolduspuhkuse andmise, et vanem saaks koju jääda ja olla „ainus või peamine" lapse eest hoolitseja. 1984. aasta muudetud ettepaneku artikli 4 lõige 2 nägi lisaks ette, et lapsehoolduspuhkust „ei anta üheaegselt mõlemale vanemale". Käesolevas asjas kõnealune raamkokkulepe sellist piirangut ei sisalda. See ei sätesta aga ka sõnaselget keeldu, mille kohaselt ei või liikmesriigid reguleerida kahe töötava vanema õigust lapsehoolduspuhkusele nii, et nad ei saa kogu oma lapsehoolduspuhkust üheaegselt kasutada. See, kas sellekohased siseriiklikud õigusnormid on direktiiviga 96/34 vastuolus, võib jääda lahtiseks, kuna Kreeka avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lause ei puuduta kahe töötava vanema õiguste ajalist jaotust, vaid seda, et ühele töötavale vanemale ei anta üldse lapsehoolduspuhkust, kuna tema abikaasa ei tööta. See säte on vastuolus liidu seadusandja taotletud ja raamkokkuleppes nimetatud eesmärgiga tagada vanematele individuaalne õigus lapsehoolduspuhkusele.

16 — Kohtuotsus Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 33).

17 — Varasemat direktiivi asendavale direktiivile 2010/18 lisatud muudetud raamkokkuleppe, mis käsitleb vanemapuhkust, klausli 2 lõikes 2 on selgitatud, et vähemalt üks kuu lapsehoolduspuhkusest ei tohi olla ülekantav.

18 — Vt lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe „Üldkaalutluste" punkt 8.

19 — Kohtuotsus Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 34).

20 — Vt lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe „Üldkaalutluste" punkt 5.

21 — Vt nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega, kohtuotsus Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 34).

22 — Vt raamkokkuleppe „Üldkaalutluste" punktid 4 ja 7 ning raamkokkuleppe preambuli esimene lõik.

23 — Vt raamkokkuleppe „Üldkaalutluste" punkt 5.

24 — KOM(83) 686 (lõplik).

25 — KOM(84) 631 (lõplik).

42. Kreeka õigusnormid ei saa eelkõige tugineda ka raamkokkuleppe klausli 2 punktile 3, mille kohaselt on „lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad" jäetud liikmesriikide otsustada. Seda seetõttu, et nimetatud säte ei võimalda liikmesriikidel üht vanemat lapsehoolduspuhkusest täiesti ilma jätta, vaid võtab nõuetekohaselt arvesse *tööandja* töökorralduse õiguspäraseid sisulisi nõudeid, mis tuleb ühitada lapsehoolduspuhkuse andmisega. Seda, et õigus lapsehoolduspuhkusele tekib tingimusel, et abikaasa töötab, ei ole mainitud.

43. Kreeka arusaama direktiivist ei saa õigustada ka õiguste kuritarvitamise ennetamisega. Seda, et õiguste kuritarvitamine võib põhimõtteliselt kaasa tuua liidu õigusest tulenevate õiguste kaotamise, on küll põhimõtteliselt tunnustatud.[26] Samuti on võimalik, et vanem ei kasuta lapsehoolduspuhkust eesmärgipäraselt, see tähendab lapse eest hoolitsemiseks. Eelotsusetaotluses ei ole aga ühtegi viidet sellele, et lapse isa oleks soovinud lapsehoolduspuhkust kasutada mõnel muul kui raamkokkuleppes tunnustatud eesmärgil.

44. Eelnenud kaalutluste alusel tuleb seega märkida, et direktiiviga 96/34 rakendatud raamkokkuleppe klausliga 2 on vastuolus õigusnormid, mille kohaselt ei ole meessoost kohtunikul, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema.

C. *Direktiiv 2006/54*

45. Jäänud on veel küsimus, kas siseriiklikud õigusnormid on vastuolus ka direktiiviga 2006/54.

46. Nimetatud direktiivi eesmärk on viia liikmesriikides ellu meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte seoses tööalase tegevusega. Seetõttu keelab see nii otsese kui ka kaudse soolise diskrimineerimise. Selle artikli 14 lõike 1 punkt c keelab eelkõige igasuguse diskrimineerimise seoses töötingimustega.

47. Seoses direktiivi kohaldatavusega ka kohtunike suhtes saab viidata märkustele direktiivi 96/34 kohaldamisala kohta[27] ja tuleb uurida, kas kõnealune Kreeka säte, mis käsitleb koos õigusega saada lapsehoolduspuhkust ka mittetöötamist ja seega töötingimusi direktiivi 2006/54 tähenduses, põhjustab soolist diskrimineerimist.

48. Avaliku teenistuse seadustiku artikli 53 lõike 3 kolmas lause tagab lapse isale õiguse lapsehoolduspuhkusele vaid juhul, kui tema abikaasa töötab või ei ole terviseprobleemide tõttu võimeline lapse eest hoolitsema, samal ajal kui lapse ema suhtes ei ole samalaadset lapsehoolduspuhkuse piirangut ette nähtud.

49. Kuna see säte näeb lapsehoolduspuhkuse andmise piirangu sõnaselgelt ette vaid lapse isa suhtes, on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti a tähenduses.[28]

50. Seda diskrimineerimist ei saa õigustada ka direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikega 1, mis näeb ette, et see direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja emadusega. Kõnealused Kreeka õigusnormid ei kuulu selle sätte kohaldamisalasse, kuna ei anna naisele erikaitset seoses raseduse ja emadusega, vaid jätavad tema abikaasa õiguseta saada lapsehoolduspuhkust.

26 — Vt nt kohtuotsus Cadbury Schweppes ja Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, punktid 34–38).

27 — Vt käesoleva ettepaneku punkt 30 jj.

28 — Vt kohtuotsus Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punktid 46 ja 56).

51. Kreeka õigusnormid ei kujuta endast ka võrdsete võimaluste edendamiseks mõeldud positiivseid meetmeid direktiivi 2006/54 artikli 3 tähenduses. Nimelt ei nähtu, et lapsehoolduspuhkuse piiramine isa arvelt võiks tegelikult esinevat ebavõrdsust naiste kasuks kõrvaldada või vähendada. Pigem on isegi oht, et sellised õigusnormid kinnistavad traditsioonilist rollijaotust ning raskendavad mittetöötaval naisel tööle asumist või naasmist. Lisaks kutsutakse direktiivi 2006/54 põhjenduses 11 liikmesriike otseselt üles kehtestama õigusnorme pere- ja tööelu ühitamiseks *mõlema* vanema lapsehoolduspuhkuse abil, nägemata ette soolisi erisusi.

52. Lõpuks on direktiivi 2006/54 artikli 28 lõikes 2 sõnaselgelt mainitud, et kõnealune direktiiv ei piira direktiivi 96/34 kohaldamist. Sellest tulenevalt ei saa direktiiv 2006/54 tühistada isale direktiiviga 96/34 antud õigust lapsehoolduspuhkusele ega sellist otsest diskrimineerimist kuidagi õigustada.

53. Kokkuvõttes tuleb seega märkida, et käesolevas kohtuasjas kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid on vastuolus ka direktiivi 2006/54 artikli 14 lõikega 1.

V. **Ettepanek**

54. Eelnenud kaalutluste alusel teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsuse küsimusele järgnevalt:

Direktiiviga 96/34 rakendatud raamkokkuleppe klauslit 2 ja direktiivi 2006/54 artiklit 14 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei ole meessoost kohtunikul, kelle abikaasa ei tööta ega tegutse ühelgi kutsealal, õigust lapsehoolduspuhkusele, välja arvatud juhul, kui tema abikaasat peetakse raske haiguse või puude tõttu võimetuks lapse eest hoolitsema.