KOHTUJURISTI ETTEPANEK

ELEANOR SHARPSTON

esitatud 4. detsembril 2008 [1]

1. Nõukogu direktiivi 96/34/EÜ [2] eesmärk on anda nii naistele kui meestele vabadus otsustada, kas nad soovivad laste saamisel lõplikult tööturult lahkuda või jätkata töötamist pärast selle ajutist katkemist. Direktiiv jätab aga paratamatult mõned küsimused lahendamata.

2. Kõnesolevas eelotsusetaotluses palub Juzgado de lo Social número 30 de Madrid (Hispaania) Euroopa Kohtult selgitust nõukogu direktiivile 96/34/EÜ lisatud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „lapsehoolduspuhkust käsitlev raamkokkulepe") klausli 2 punktide 6 ja 8 kohta ning direktiivi 79/7 [3] kohta.

3. Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho (edaspidi „E. Gómez-Limón") esitas siseriiklikule kohtule kaebuse Instituto Nacional de la Seguridad Social'i (riiklik sotsiaalkindlustusamet, edaspidi „INSS"), Tesorería General de la Seguridad Social'i (sotsiaalkindlustuse riigikassa, edaspidi „TGSS") ja Alcampo SA peale. See puudutas talle makstava invaliidsuspensioni suurust, mille arvutamisel võeti arvesse tema lapsehoolduspuhkuse ajal, kui ta tööaega oli vähendatud, tegelikult saadud palka ja tegelikult makstud makse, kuid mitte palka ja makse, mis oleks vastanud täistööajale.

4. Kas selline invaliidsuspensioni suuruse arvutamise viis on vastuolus ühenduse õigusega?

1 – Algkeel: inglise.

2 – Nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiv 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT 1996 L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285).

3 – Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT 1979 L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215).

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

5. Direktiivi 79/7 artiklis 4 on sätestatud:

„1. Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga, ning eelkõige siis, kui kõne all on:

– [sotsiaalkindlustus]skeemide ulatus ja neile ligipääsu tingimused,

– sissemakse kohustus ja sissemaksete arvutamine,

– hüvitiste arvutamine, sealhulgas abikaasa ja ülalpeetavate puhul suurendatava hüvitise arvutamine, ning hüvitise saamise õiguse kestuse ja säilitamise tingimused.

2. […]”

6. Direktiivi 79/7 artikkel 7 näeb ette:

„1 Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust selle reguleerimisalast välja arvata:

a) […];

b) vanaduspensioniskeemidega seotud eelised, mis antakse lapsed üles kasvatanud isikutele; õiguste omandamine hüvitiste saamiseks perioodide eest, mil töö oli katkestatud;

[…]”

7. Direktiivi 96/34 eesmärk on artikli 1 kohaselt jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste

üldorganisatsioonide (UNICE,[4] CEEP[5] ja ETUC[6]) vahel 14. detsembril 1995. aastal sõlmitud lisana esitatud raamkokkulepe lapsehoolduspuhkuse kohta.

8. Kõnealune raamkokkulepe sisaldab järgmisi üldkaalutlusi:

„[…]

(8) mehi tuleks julgustada omaks võtma võrdset osalemist perekondlikes kohustustes, näiteks tuleks neid teadlikustamisprogrammide abil julgustada võtma lapsehoolduspuhkust;

[…]

(11) samuti peaksid liikmesriigid kohaste riiklike tingimuste olemasolul ning eelarve olukorda arvestades kaaluma asjakohaste sotsiaalkindlustushüvitiste muutumatuna säilitamist lapsehoolduspuhkuse miinimumaja jooksul;

[…]”

9. Klausel 2 „Lapsehoolduspuhkus” näeb ette järgmist:

„1. Käesolev kokkulepe tagab vastavalt klausli 2 punktile 2[7] 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.

[…]

4 – Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühendus. Alates 23. jaanuarist 2007 vahetas UNICE oma nime uue nime – BUSINESSEUROPE, the Confederation of European Business – vastu.

5 – Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus.

6 – Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon.

7 – Tingimusel, et õigus võtta lapsehoolduspuhkust oleks põhimõtteliselt tagatud nii, et seda ei oleks võimalik üle kanda.

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.

[…]

8. Kõik käesolevast kokkuleppest tulenevad sotsiaalkindlustusega seotud küsimused antakse vastavalt siseriiklikule õigusele liikmesriikide käsitleda ja lahendada, arvestades sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevuse tähtsust eri skeemide alusel, eriti tervishoiu vallas."

10. Direktiivile 97/81/EÜ [8] lisatud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe") klausel 1 näeb raamkokkuleppe eesmärgina ette järgmist:

„[…]

a) kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti;

b) […]"

11. Klauslis 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte" on sätestatud:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

8 – Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 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). Kuigi sellele ei ole siseriikliku kohtu küsimustes konkreetselt viidatud, kuulub käesolev direktiiv ühenduse õiguse raamistikku, mille alusel neid tuleb lahendada.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

[…]".

Hispaania õigusnormid

12. Töötajate põhimääruse konsolideeritud redaktsiooni (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [9] artikli 37 lõikes 5, nagu see kehtis hetkel, mil E. Gómez-Limón kasutas oma tööaja lühendamise õigust lapse hooldamise eesmärgil, [10] oli sätestatud, et isikul, kes hooldab alla kuueaastast last, on õigus tööaja lühendamisele vähemalt kolmandiku ja kõige rohkem poole võrra täistööajast, millest tulenevalt väheneb proportsionaalselt ka talle makstav palk. [11]

13. Sotsiaalkindlustuse üldseaduse [12] (Ley General de la Seguridad Social, edaspidi „LGSS") artikli 139 lõikes 2 on sätestatud, et töötajal, kes ei ole püsiva töövõimetuse tõttu võimeline oma tavapärasel kutsealal töötama, on õigus saada eluaegset hüvitist, mis moodustab 55% summast, mis saadakse hüvitise maksmist tingivale sündmusele eelneva 96 kuu maksubaasi jagamisel 112-ga. [13]

14. LGSS artikli 109 lõikes 1 on sätestatud, et üldise skeemiga hõlmatud kindlustusjuhtumite puhul, sealhulgas tööõnnetused ja kutsehaigused, moodustab maksubaasi kogu töötasu, hoolimata selle vormist või sihtotstarbest, mida töötajal on õigus iga kuu saada, või tasu, mida ta iga kuu töötajana tehtud töö eest on tegelikult saanud, kui see on suurem.

15. Maksubaasi kindlaksmääramiseks lühendatud tööaja korral, mida kohaldatakse isikute suhtes, kes hooldavad lapse seadusjärgse hooldajana alla kuueaastast last, näeb sissemakseid ja muude sotsiaalkindlustushüvitiste kehtestamist käsitlev kuninglik dekreet 2064/1995 [14] (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) ette sissemaksete süsteemi osalise tööajaga töötajate puhul. Kõnealuse dekreedi artiklis 65, nagu see kehtis käesoleva kohtuasja faktiliste asja-

9 – Kiidetud heaks kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga (Real Decreto Legislativo) nr 1/1995 (*Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „*BOE*", 29.3.1995).

10 – 5. novembri 1999. aasta seadus 39/1999 naissoost töötajate pere- ja töölu ühitamiseks (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *BOE*, 6.11.1999).

11 – Töötajate põhimääruse artikli 37 lõiget 5 muudeti 22. märtsi 2007. aasta seadusega 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdõiguslikkuse elluviimise kohta (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *BOE*, 23.3.2007). Selle muudatusega üksnes laiendati võimalust lühendada tööaega, mida saab nüüd lühendada vähemalt kaheksandiku ja kõige rohkem poole võrra täistööajast.

12 – Muudetud kuninga 20. juuni 1994. aasta seadusandliku dekreediga nr 1/1994 (*BOE*, 29.6.1994).

13 – LGSS, artikli 140 lõige 1.

14 – 22. detsembri 1995. aasta kuninglik dekreet (*BOE*, 25.1.1996).

olude asetleidmise hetkel, on sätestatud, et töötajate puhul, kes on sõlminud osalise tööajaga lepingud ja sooduslepingud,[15] määratakse maksubaas kindlaks töötatud tundide eest saadud töötasu põhjal.

16. Tööministeeriumi 18. juuli 1991. aasta määruse, mis reguleerib sotsiaalkindlustussüsteemis sõlmitavaid erikokkuleppeid,[16] artiklis 14, mida kohaldatakse alaealist hooldavate isikute suhtes, on sätestatud, et töötajad, kellel on alla kuueaastase lapse seadusjärgse hooldajana töötajate põhimääruse artikli 37 lõikest 5 tulenevalt õigus tööaja lühendamisele, millest tulenevalt väheneb proportsionaalselt ka neile makstav palk, võivad sõlmida erikokkuleppe tööaja lühendamise eelse maksubaasi säilitamise kohta. Igakuine maksubaas[17] vastab tööaja lühendamisest tuleneva maksubaasi ja huvitatud isiku valitava maksubaasi, mis hõlmab täistööajale vastavat maksubaasi, vahele. Kõnealusest erikokkuleppest tulenevad sissemaksed hõlmavad pensionilejäämist, püsivat töövõimetust ja surma ning lesestumist, mis on tingitud muudest haigustest ja õnnetustest kui tööõnnetustest ja kutsehaigustest.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

17. E. Gómez-Limón töötas alates 17. detsembrist 1986 täistööajaga äriühingus ALCAMPO SA. Kokkuleppel tööandjaga ja kooskõlas töötajate põhimäärusega töötas ta alates 6. detsembrist 2001 osalise tööajaga, et hooldada oma alla kuueaastast last. Sellest tulenevalt moodustas tema tööaeg kaks kolmandikku täistööajast. Tema töötasu ning nii tööandja kui ka töötaja enda poolt INSS-ile tehtavaid sissemakseid vähendati samavõrra. Näib, et ta ei ole sõlminud 18. juuli 1991. aasta määruse artiklis 14 sätestatud erikokkulepet.

15 – *Contrato de relevo*. Hispaania Ministerio de Trabajo e Inmigración'i sotsiaalkindlustust käsitleval veebisaidil on selle termini ingliskeelseks vasteks *relief contract* ja seda defineeritakse seal järgmiselt – „… leping, mis sõlmitakse samaaegselt osalise tööajaga lepingu sõlmimisega osalisele pensionile siirdunud isiku, töötu või isiku poolt, kes on [sõlminud] mõne äriühinguga lepingu määratud ajaks, et katta osalisele pensionile siirdunud isiku [tegemata töötunnid]. Sooduslepingu sõlmimine on kohustuslik, kui on tegemist töötajate asendamisega, kes on siirdunud osalisele pensionile enne 65. eluaastat ning lubatud, kui töötaja on vanem. Kõnealune leping peab vastama ka teatavatele juriidilistele [nõuetele]." http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 – Ministeeriumi 18. juuli 1991. aasta määrus (Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, *BOE*, 30.7.1991). Kõnealune määrus on tunnistatud kehtetuks ning asendatud 13. oktoobri 2003. aasta määrusega TAS/2865/2003 (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, *BOE*, 18.10.2003). Hispaania Ministerio de Trabajo e Inmigración'i sotsiaalkindlustust käsitleval veebisaidil on termini *convenio especial* ingliskeelseks vasteks *special agreement*, mida defineeritakse seal järgmiselt: „leping, mis sõlmitakse sotsiaalkindlustusameti ja [töötajate vahel, kelle leping on lõpetatud] või töötajate vahel, kes on mõnes muus eriolukorras, eesmärgiga [säilitada omandatud õigused] ilma [varem tehtud sissemakseid kaotamata]". http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

17 – St vastavalt erikokkuleppele: teisisõnu täiendav maksubaas, mis tuleb lisada osalise tööajaga töö puhul rakendatavale tavapärasele maksubaasile.

18. Tööga mitteseotud haiguse tõttu algatas E. Gómez-Limón haldusmenetluse, mille tulemusel tegi INSS 30. juuni 2004. aasta otsuse. Selles sedastatakse, et töötaja on patoloogilise müoopia tõttu oma tavapärasel töökohal töötamiseks püsivalt täielikult töövõimetu ning et tal on õigus pensionile, mis moodustab 55% 920,33 euro suurusest alussummast kuus, mis arvutati lähtudes tööandja poolt ajavahemikul 1. novembrist 1998 kuni 30. aprillini 2004 tegelikult tehtud sissemaksetest. Kõnealused summad hõlmasid nii otse tööandja makstud summasid kui ka töötaja palgast kinni peetud summasid, mis maksti INSS-i maksude kogumise eest vastutavale asutusele TGSS-ile. [18]

19. E. Gómez-Limón esitas Juzgado de lo Socialile kaebuse, väites, et ehkki tegemist on tegelikult tehtud sissemaksetega, on need väiksemad summa võrra, mis tuleneb tema tööaja lühendamisest ja palga vähendamisest alaealise lapse hooldamiseks võimaldatud osalise tööajaga töötamise ajal. Seega leiab ta, et tema invaliidsuspensioni arvutamisel oleks tulnud arvesse võtta täistööajaga töötamisele vastavaid summasid. Vastupidisel juhul võetaks tegelik mõju meetmelt, mille eesmärk on tagada võrdsus seaduse ees ja kõrvaldada sooline diskrimineerimine.

20. Juzgado de lo Social esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas – arvestades võrdõiguslikkuse edendamise meetme olemust, mis peab olema lapsehoolduspuhkusel, mille tingimused ja ulatuse on iga riik direktiivis [96]/34/EÜ kehtestatud miinimumpiire järgides vabalt sätestanud – on lubatav, et selle lapsehoolduspuhkuse õiguse kasutamine juhul, kui alaealiste laste eest hoolitsemiseks on tööaega lühendatud ja palka vähendatud, võib mõjutada õigusi, mida lapsehoolduspuhkusel mees- või naistöötaja on saamas, ja kas üksikisik võib riigi ametiasutustes tugineda nende õiguste säilitamise põhimõttele, mille töötaja on saanud või on saamas?

2. Eelkõige, kas sama direktiivi 96/34 klausli 2 lõikes 6 kasutatud mõiste „õigused, mis [töötaja] on saanud või on saamas" hõlmab üksnes töötingimustega seotud õigusi ja mõjutab üksnes lepingu-

18 – Alusseaduse 3/2007 kaheksateistkümnenda lisasätte lõikega 12 on muudetud LGSS-i artiklit 180 nii, et artikli 180 lõige 3 näeb nüüd ette, et selle ajavahemiku, mil töötaja tööaeg on vastavalt töötajate põhimääruse (Ley de Estatuto de los Trabajadores) artikli 37 lõike 5 kohaselt lapse hooldamiseks lühendatud, esimesel kahel aastal makstavat sotsiaalmaksu tuleb artikli 180 lõikes 1 viidatud hüvitiste, sealhulgas käesolevas kohtuasjas kaebuse esitaja poolt taotletud püsiva töövõimetuse hüvitise maksmise eesmärgil tõsta summani, mis moodustab 100% summast, mida oleks tulnud maksta siis, kui tööpäeva ei oleks sel eesmärgil lühendatud. Kõnealuses uues alusseaduses (vt seitsmenda üleminekusätte lõige 3) on aga sõnaselgelt sätestatud, et seda ei kohaldata hüvitise saamise õiguse suhtes, mis tekkis enne kõnealuse seaduse jõustumist 24. märtsil 2007 (päev pärast selle avaldamist *BOE*-s).

list töösuhet tööandjaga, või vastupidi, see mõjutab ka nende sotsiaalkindlustuse õiguste säilitamist, mille töötaja on saanud või on saamas; lisaks, kas direktiivi 96/34 klausli 2 lõikes 8 sätestatud nõude, et tuleb arvestada „sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevus[t] eri skeemide alusel," võib lugeda täidetuks käesolevas kohtuasjas käsitletava ja siseriiklike ametiasutuste kohaldatud sättega ning kas vajaduse korral on õigus sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevusele piisavalt täpne ja konkreetne, et sellele saaks liikmesriigi ametiasutuste vastu tugineda?

3. Kas ühenduse sätetega on kooskõlas siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on lapsehoolduspuhkuse väljendusena võimaldatud tööaja lühendamise perioodil määratav invaliidsuspension väiksem sellest, millele töötajal oleks olnud õigus enne lapsehoolduspuhkust, ja millega vähendatakse lisaks tulevast hüvitist ja arvessevõetavate maksete summat proportsionaalselt tööaja lühendamise ja palga vähendamisega?

4. Kas eeldusel, et siseriiklike kohtute ülesanne on tõlgendada siseriiklikku õigust, arvestades direktiivist tulenevaid kohustusi, et võimaldada ühenduse õigusaktiga taotletavate eesmärkide parim võimalik saavutamine, tuleb seda nõuet kohaldada ka seoses sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevusega lapsehoolduspuhkuse ajal ja täpsemalt juhul, kui kasutatakse sellist osalist puhkust või tööaja lühendamist nagu käesolevas kohtuasjas?

5. Kas käesoleva kohtuvaidluse asjaoludel võib sotsiaalkindlustusõiguste tunnustamise ja hüvitise vähendamist lapsehoolduspuhkuse ajal käsitada otsese või kaudse diskrimineerimisena, mis on vastuolus direktiivi 79/7 […] sätetega ning samuti liikmesriikide ühisest tavast tuleneva meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ja soolise mittediskrimineerimise nõudega, kuna nimetatud põhimõtet ei tule kohaldada mitte üksnes töötingimuste suhtes, vaid ka avalike võimude tegevuse suhtes töötajate sotsiaalse kaitse valdkonnas?"

21. Kirjalikke märkusi esitasid INSS, Hispaania ja Ühendkuningriigi valitsus ning komisjon.

22. Kohtuistungi korraldamist ei ole taotletud ja seda ei ole toimunud.

Hindamine

Vastuvõetavus

23. INSS ja Hispaania valitsus on avaldanud kahtlust seoses eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimese küsimuse vastuvõetavusega, kuna see on nende arvates puhtalt hüpoteetiline ega ole põhikohtuasjaga kuidagi seotud.

24. Kui esimene küsimus (kas lapsehoolduspuhkuse õiguse kasutamine võib mõjutada õigusi, mis lapsehoolduspuhkusel töötaja on saamas) on üldine, siis teine küsimus (kas klausli 2 lõige 6 kehtib sotsiaalkindlustusõiguste suhtes) on konkreetsem.

25. Kui vastus teisele küsimusele on eitav, ei ole esimene küsimus enam asjakohane ega vaja (hoolimata sellest, kas see on vastuvõetav või mitte) enam vastust.

26. Seega näib olevat asjakohane alustada teise küsimusega, mis loogiliselt eelneb esimesele.

Teine küsimus

27. Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul selgitada kolme asjaolu. Esiteks seda, kas direktiivile 96/34 lisatud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikes 6 kasutatud mõiste „õigused, mis [töötaja] on saanud või on saamas" hõlmab üksnes töötingimustega seotud õigusi ja mõjutab üksnes lepingulist töösuhet tööandjaga või mõjutab see ka sotsiaalkindlustust? Teiseks seda, kas Hispaania õigusnormid täidavad lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikes 8 sätestatud nõuet, et tuleb arvestada „sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevus[t] eri skeemide alusel"? Kolmandaks seda, kas see on klausli 2 lõike 8 kohaldatavuse korral piisavalt täpne ja konkreetne, et sellele saaks liikmesriigi ametiasutuste vastu tugineda?

28. Vastus selle küsimuse esimesele osale on suhteliselt lihtne. On tõsi, et mõiste „õigused, mis [töötaja] on saanud või on saamas" määratlust ei sisalda ei lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 6 ega mõni muu direktiivi 96/34 või lapsehooldust käsitleva raamkokkuleppe säte. Sellest hoolimata on selge, et kõnealune mõiste ei viita sotsiaalkindlustusõigustele, nagu E. Gómez-

Limóni õigus invaliidsuspensionile,[19] kuna neid käsitletakse klausli 2 lõikes 8. See klausel jätab sõnaselgelt „kõik [lapsehoolduspuhkust käsitlevast raamkokkuleppest] tulenevad sotsiaalkindlustusega seotud küsimused vastavalt siseriiklikule õigusele liikmesriikide käsitleda ja lahendada, arvestades sotsiaalkindlustusõiguste järjepidevuse tähtsust eri skeemide alusel, eriti tervishoiu vallas".

29. Seega ei saa klausli 2 lõikes 6 kasutatud mõiste „õigused, mis [töötaja] on saanud või on saamas" hõlmata sotsiaalkindlustusõigusi. Nagu INSS on oma märkustes välja toonud, on direktiivi 96/34 eesmärk selle artikli 1 kohaselt jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide vahel sõlmitud raamkokkulepe lapsehoolduspuhkuse kohta.[20] Raamkokkuleppe eesmärk on võimaldada mõlemal poolel sõlmida tööleping, mis võimaldaks korraldada tööaega nii, et töötajatel oleks võimalus minna lapsehoolduspuhkusele, mitte reguleerida sotsiaalkindlustusega seotud küsimusi.

30. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu teist ja kolmandat küsimust silmas pidades tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et kõikidel juhtudel, kus direktiivi sätete sisu paistab olevat tingimusteta ja piisavalt täpne, võib rakendusmeetmete tähtaegsel kohaldamata jätmisel nendele sätetele tugineda iga siseriikliku õigusnormi vastu, mis ei ole direktiiviga kooskõlas, või juhul, kui direktiivi sätted määratlevad eraisikute õigusi suhetes riigiga.[21] Ühenduse õigusnorm on tingimusteta siis, kui selles on sätestatud kohustus, mida ei ole piiratud ühegi tingimusega, ning kui selle rakendamine või mõju ei sõltu ühegi õigusakti vastuvõtmisest ühenduse institutsioonide ega liikmesriikide poolt. Ühenduse õigusnorm on piisavalt täpne, et üksikisik saaks sellele tugineda ning kohtud seda kohaldada, kui selles on ühemõtteliselt sätestatud kohustus.[22]

19 – Invaliidsushüvitised on tavapärane sotsiaalkindlustusliik. Sellistena nimetatakse neid näiteks nõukogu 14. juuni 1971. aasta määruse (EMÜ) nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate ja nende pereliikmete suhtes artikli 4 lõike 1 punktis b (EÜT L 149, lk 2; ELT eriväljaanne 05/01, lk 35, muudetud mitu korda). Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale saab hüvitist pidada sotsiaalkindlustushüvitiseks, kui seda antakse õigustatud isikutele seaduses määratletud olukorra alusel ja isiku vajadusi konkreetselt hindamata ning kui see on seotud määruse nr 1408/71 artikli 4 lõikes 1 otseselt loetletud riskiga (vt mh 21. veebruari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-286/03: Hosse, EKL 2006, lk I-1771, punkt 37; 18. detsembri 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-396/05, C-419/05 ja C-450/05: Habelt jt, EKL 2007, lk I-11895, punkt 63; ning 11. septembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-228/07: Petersen, EKL 2008, lk I-6989, punkt 19). Käesolevas kohtuasjas ei vaidlustata seda, et põhikohtuasjas käsitletavad invaliidsushüvitised on sotsiaalkindlustushüvitised.

20 – Vt ka raamkokkuleppe üldkaalutlust 13: „tööturu osapooltel on kõige rohkem eeldusi leida nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastavaid lahendusi ning seetõttu tuleb neile anda eriline osa käesoleva kokkuleppe rakendamisel ja kohaldamisel".

21 – Vt nt 28. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-363/05: JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust ja The Association of Investment Trust Companies (EKL 2007, lk I-5517, punkt 58 ja selles viidatud kohtupraktika).

22 – 29. mai 1997. aasta otsus kohtuasjas C-389/95: Klattner (EKL 1997, lk I-2719, punkt 33).

31. Lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 8 nendele tingimustele ei vasta. Selle asemel jätab see sõnaselgelt sotsiaalkindlustusega seotud küsimused „vastavalt siseriiklikule õigusele liikmesriikide käsitleda ja lahendada", pelgalt meenutades, et nad „arvestaksid sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevuse tähtsust eri skeemide alusel, eriti tervishoiu vallas". See kajastab Euroopa Kohtu praktikat selles osas, et ühenduse õiguse hetkeseisus kuulub sotsiaalpoliitika liikmesriikide pädevusse. Liikmesriikidel on õigus valida, milliseid meetmeid nad oma sotsiaal- ja tööhõivepoliitika eesmärkide täitmiseks võtavad. Selle pädevuse teostamisel on liikmesriikidel ulatuslik kaalutlusõigus. [23]

32. Seega ei pane lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 8 liikmesriikidele selget kohustust. [24] Sellest tuleneb loogiliselt, et see ei ole piisavalt täpne, konkreetne ja tingimusteta, et üksikisikud võiks sellele siseriiklikes kohtutes riigi vastu tugineda.

23 – Vt nt 14. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-317/93: Nolte (EKL 1995, lk I-4625, punkt 33) ja 26. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-322/98: Kachelmann (EKL 2000, lk I-7505, punkt 30 ja selles viidatud kohtupraktika).

24 – Vt ka lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe üldkaalutlus 11, kus on sätestatud, et liikmesriigid peavad kohaste riiklike tingimuste olemasolul ning eelarve olukorda arvestades *kaaluma* asjakohaste sotsiaalkindlustushüvitiste muutumatuna säilitamist lapsehoolduspuhkuse miinimumaja jooksul (kohtujuristi kursiiv).

33. Nagu komisjon väitis, tähendab mõiste „sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevus" selles klauslis sotsiaalkindlustuse õiguste *omamise* järjepidevust, kuid selles ei mainita liikmesriigi kohustust tagada lapsehoolduspuhkuse ajal õigus saada *uusi* õigusi. Toimiku materjalidest nähtub, et Hispaania võttis tegelikult kõnealust küsimust arvesse, kuigi lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 8 teda selleks õiguslikult ei kohustanud.

34. Ma lisan, et 18. juuli 1991. aasta määruse artikkel 14 oleks võimaldanud E. Gómez-Limónil saada sama suurt invaliidsuspensioni, mida ta oleks saanud juhul, kui ta oleks jätkanud töötamist täistööajaga. [25] Kohtuasja toimikust aga ilmneb, et ta ei kasutanud seda võimalust. [26]

35. Kokkuvõtteks tuleb tõdeda, et esiteks ei ole direktiivile 96/34 lisatud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 6 sotsiaalkindlustusega seotud küsimuste suhtes kohaldatav ja teiseks ei saa lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikele 6 siseriiklikes kohtutes liikmesriigi ametiasutuste vastu tugineda.

25 – Tulenevalt töötajate põhimääruse artikli 37 lõikest 5. Vt eespool punkt 16, kus seda on selgitatud.

26 – Vt eespool punkt 17.

36. Seega puudub vajadus vastata esimesele küsimusele.

Kolmas ja viies küsimus

37. Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas ühenduse õigusega on kooskõlas siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on lapsehoolduspuhkuse väljendusena võimaldatud tööaja lühendamise perioodil määratav invaliidsuspension väiksem ja millega vähendatakse lisaks tulevast hüvitist ja arvessevõetavate maksete summat proportsionaalselt tööaja lühendamise ja palga vähendamisega.

38. Euroopa Kohtu pädevus on piiratud üksnes ühenduse õigusnormide kontrollimisega ning siseriikliku kohtu ülesanne on hinnata siseriiklike sätete ulatust ja viisi, kuidas neid tuleb kohaldada. [27] Seepärast saan ma aru, et siseriiklik kohus küsib, kas siseriiklik õigusnorm, nagu see, mida käsitletakse põhikohtuasjas, on kooskõlas ühenduse õigusega.

27 – 1. juuni 2006. aasta otsus kohtuasjas C-453/04: innoventif (EKL 2006, lk I-4629, punkt 29 ja selles viidatud kohtupraktika).

39. Viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas sotsiaalkindlustusõiguste tunnustamise ja hüvitise vähendamist lapsehoolduspuhkuse ajal võib käsitada a) otsese või kaudse diskrimineerimisena, mis on vastuolus direktiivi 79/7 sätetega ning b) meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ja soolise mittediskrimineerimise nõudega vastuolus olevana, kuna nimetatud põhimõtet tuleb kohaldada mitte üksnes töötingimuste, vaid ka töötajate sotsiaalse kaitse suhtes.

40. Mõlema küsimusega soovitakse sisuliselt teada, kas õigusnormid, mille alusel osalise tööajaga töötava isiku invaliidsushüvitis arvutatakse *pro rata temporis* põhimõtte kohaselt tegelikult töötatud aja põhjal, on kooskõlas ühenduse õiguses sätestatud soolise diskrimineerimise keeluga, kui tööaja lühendamise põhjuseks on lapsehoolduspuhkus.

41. Kui kõnealused sätted annavad õiguse minna lapsehoolduspuhkusele nii naistele kui ka meestele ning kui selle õiguse teostamise tagajärjed on samad, ei saa rääkida otsesest diskrimineerimisest. Hispaania õigusnormid, nagu neid on kirjeldatud eelotsusetaotluses, eelkõige töötajate põhimääruse artikli 37 lõige 5, näivad nendele nõuetele vastavat. Seega ei ole nendega kehtestatud süsteem otseselt soo põhjal diskrimineeriv.

42. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on siseriiklikus õigusaktis tegu kaudse diskrimineerimisega naistöötajate suhtes siis, kui isegi neutraalse sõnastusega säte paneb sisuliselt arvestatavalt suurema hulga naisi kui mehi halvemasse olukorda, välja arvatud siis, kui seda kohtlemise erinevust õigustavad objektiivsed asjaolud, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega. [28]

43. Siinkohal on otstarbekas tuua võrdluseks kohtuasja Grau-Hupka [29] aluseks olevad asjaolud. R. Grau-Hupka väitis, et tema vanaduspensioni suuruse arvutamisel ei ole piisavalt arvesse võetud laste kasvatamisele kulunud aega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtus eeldusest, et rohkem naisi kui mehi veedab teatava aja kodus lapsi kasvatades ning selle tulemusena on nende seas, kelle pensioni on asjaomaste siseriiklike õigusnormide kohaldamisel vähendatud, rohkem naisi kui mehi. Siseriiklik kohus leidis, et kui sellist „vähendatud" pensioni käsitatakse sissetulekuna selle isiku põhitöökohast, mis võimaldab tema tööandjal maksta talle osalise tööajaga töötamise eest madalamat tasu, võib sellise tasuga seoses olla tegu kaudse diskrimineerimisega. [30]

44. Kohtujurist Jacobs lükkas selle väite oma ettepanekus ümber. Kuigi R. Grau-Hupka kogusissetulek oli väiksem, oli see tingitud tema pensioni „vähendamisest", mitte ebavõrdsest töötasust. Väite puhul, et tema pensioni vähendamine ei olnud kooskõlas võrdset kohtlemist käsitlevate ühenduse õigusnormidega, leidis kohtujurist Jacobs, et talle pensioni maksmises puudus igasugune diskrimineerimine, mis oleks olnud kokkusobimatu direktiivi 79/7 sätetega. [31]

45. Euroopa Kohus oli sellega nõus, leides, et direktiiv 79/7 ei kohustanud kuidagi liikmesriike tegema vanaduspensioni skeemi raames soodustusi isikutele, kes on kasvatanud lapsi või andma õiguse saada hüvitist tööst laste kasvatamise tõttu eemal oldud aja eest. Ta jätkas: „Kuna ühenduse õigus, mis käsitleb võrdset kohtlemist sotsiaalkindlustusega seotud küsimustes, ei kohusta liikmesriike võtma kohustusliku vanaduspensioni arvutamisel arvesse laste kasvatamisele kulunud aastaid, ei saa võimalust anda tavalisest määrast väiksemat tasu isikule, kes saab pensioni ja kellel on seega sotsiaalkindlustus,

28 – Vt 6. aprilli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-226/98: Jørgensen (EKL 2000, lk I-2447, punkt 29); eespool 23. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas C-322/98: Kachelmann, punkt 23; 9. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-25/02: Rinke (EKL 2003, lk I-8349, punkt 33) ja 12. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-313/02: Wippel (EKL 2004, lk I-9483, punkt 43).

29 – Kohtuasi C-297/93 (EKL 1994, lk I-5535).

30 – Vt kohtujurist Jacobsi ettepaneku punkt 15.

31 – Vt kohtujuristi ettepaneku punkt 17. Kohtujurist Jacobs märkis eeskätt, et direktiivi 79/7 artikli 7 punkt b on lubav, mitte kohustav säte.

kuid kelle pensioni on lapse kasvatamisele kulunud ajast tuleneva väiksema töötasu tõttu vähendatud, pidada kokkusobimatuks [EÜ] artiklis [141] ning võrdse tasustamise direktiivis sätestatud meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõttega”. [32]

46. Ma ei näe olulist erinevust vanaduspensioni ja invaliidsuspensioni vahel, mis õigustaks teistsuguse lähenemisviisi kasutamist *pro rata temporis* põhimõtte rakendamisel invaliidsuspensioni suuruse väljaarvutamiseks.

47. Järgnenud kohtupraktika ei näita, et lapsehoolduspuhkust käsitlev raamkokkulepe on seda analüüsi muutnud. [33]

48. Euroopa Kohus ei pea lapsehoolduspuhkuse tagajärgi teatavate õiguste arvutamisele soolise diskrimineerimise keelu rikkumiseks.

49. Euroopa Kohus on näiteks sedastanud, et EÜ artikkel 141 ja nõukogu direktiiv 75/117/EMÜ [34] ei välista seda, et töösuhte lõpetamise hüvitise arvutamisel võetakse tööstaažina arvesse enamasti meeste poolt läbitud sõjaväeteenistuse või sellele vastava tsiviilteenistuse kestust, kuid ei võeta arvesse valdavalt naiste poolt võetud vanemapuhkusi. [35] Seda tehes märkis Euroopa Kohus, et kui sõjaväeteenistuse läbimise näol on tegemist seadusega ette nähtud kodanikukohustuse täitmisega ja see ei teeni töötaja erahuve, siis lapsehoolduspuhkusele jääb töötaja vabatahtlikult selleks, et last kasvatada. [36]

50. Veel on Euroopa Kohus sedastanud, et lapsehoolduspuhkusel olev töötaja on eriolukorras, mida ei saa võrdsustada töösuhtes oleva mehe või naise olukorraga, kuna see

32 – Kohtuasi Grau-Hupka, millele on viidatud joonealuses märkuses 29, punktid 27 ja 28. Vt ka 23. oktoobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C–4/02 ja C-5/02: Schönheit (EKL 2003, lk I-12575, punktid 90 ja 91), kus Euroopa Kohus leidis, et ühenduse õigus ei välista vanaduspensioni arvutamist *pro rata temporis* põhimõtte kohaselt osalise tööajaga töötamise korral. Asjaolu, et arvesse võetakse ka tegelikku töötatud aega, võrreldes isiku omaga, kes on töötanud täistööajaga kogu oma karjääri vältel, on objektiivne kriteerium, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega ja mis võimaldab pensioni proportsionaalset vähendamist. Vt ka kohtujurist Geelhoedi ettepanek, punkt 102.

33 – Vastavalt direktiivi 96/34 artikli 2 lõikele 1 pidid liikmesriigid jõustama direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 3. juuniks 1998 või pidid hiljemalt selleks kuupäevaks tagama, et tööturu osapooled on kokkuleppega kehtestanud vajalikud meetmed; liikmesriigid peavad võtma kõik meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada kõnealuse direktiiviga nõutud tulemused.

34 – Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975 L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179).

35 – 8. juuni 2004. aasta otsus kohtuasjas C-220/02: Österreichischer Gewerkschaftsbund (EKL 2004, lk I-5907, punkt 65).

36 – Kohtuasi Österreichischer Gewerkschaftsbund, punktid 60 ja 61.

toob kaasa töölepingu ning seega ka tööandja ja töötaja vastavate kohustuste peatamise.[37] Seepärast on Euroopa Kohus leidnud, et EÜ artikkel 141, nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ[38] artikli 11 lõike 2 punkt b ja lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 6 ei välista seda, et tööandja võib lapsehoolduspuhkusel naistöötajale jõulupreemia määramisel[39] võtta arvesse lapsehoolduspuhkusel veedetud aega, et vähendada hüvitist *pro rata*.[40]

51. Mõlemad nimetatud otsused käsitlevad tööandja ja töötaja vahelist lepingulist suhet. Kuna Euroopa Kohus on seisukohal, et tagajärjed, mida lapsehoolduspuhkus võib teatavate õiguste arvutamisel tööandja ja töötaja vahelistes suhetes kaasa tuua, ei riku soolise diskrimineerimise keeldu, ei ole minu arvates sellega kooskõlas, kui sotsiaalkindlustuse puhul arvataks vastupidist. Kuigi tööandja ja töötaja vaheline suhe jääb lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe ja üldisemalt EÜ õiguse reguleerimisalasse, jäävad sotsiaalkindlustusega seotud küsimused valdavalt liikmesriigi pädevusse. Seega jäävad nad väljapoole lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe reguleerimisala, nagu selgub ka kõnealuse kokkuleppe klausli 2 lõikest 8.

52. Nagu komisjon märkis, ei sisalda direktiiv 96/34 ega ükski teine ühenduse direktiiv sõnaselget sätet tasu kohta lapsehoolduspuhkuse ajal. Selle reguleerimine kuulub seega liikmesriikide pädevusse.

53. On tõsi, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 sisalduva mittediskrimineerimise põhimõtte kohaselt ei tohi osalise tööajaga töötajate suhtes rakendada ainult osalise tööaja tõttu vähem soodsaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused. Kõnealuse kokkuleppe klausli 4 lõige 2 näeb aga sõnaselgelt ette, et asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.[41]

54. Ahvatlevaks argumendiks oleks muidugi see, et lapsehoolduspuhkuse võtmist tuleks ergutada,[42] jättes sotsiaalkindlushüvitiste saamise õigused tegelikult töötatud aega arvesse võttes *vähendamata*, võimaldades selle asemel lapsehoolduspuhkusel viibivatele isikutele õigusi, mis neil oleks, kui nad

37 – 21. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-333/97: Lewen (EKL 1999, lk I-7243, punkt 37).

38 – Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992 L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110).

39 – 37. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Lewen tehtud otsuse ingliskeelses versioonis on kasutatud mõisteid *parental leave* ja *parenting leave* sünonüümidena (vt nt punkt 10).

40 – Kohtuasi Lewen, millele on viidatud 37. joonealuses märkuses, punkt 50.

41 – Vt ka kohtujurist Kokott'i ettepanek kohtuasjas C-268/06: Impact, milles otsus tehti 15. aprillil 2008 (EKL 2008, lk I-2483, ettepaneku punkt 101).

42 – Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe eesmärk, nagu see on määratletud klausli 1 punktis a, on „kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti".

töötaksid täistööajaga. Selline lähenemisviis toetab soolist võrdsust,[43] kuna võtab arvesse ka eelotsusetaotluses mainitud asjaolu, et naised on tõenäolisemad lapsehoolduspuhkuse võtjad kui mehed. See julgustaks ka mehi seda tegema.[44]

55. Minu arvates ei saa siiski kehtivate õigusnormide alusel panna liikmesriikidele kohustust kasutada selliseid meelitusvahendeid lapsehoolduspuhkuse võtmiseks. Õigusnormid näevad sõnaselgelt ette *pro rata temporis* põhimõtte rakendamise ning jätavad liikmesriikidele olulise kaalutlusruumi anda mis tahes korraldusi, mida nad vajalikuks peavad. Selles suhtes ilmneb, et Hispaania seadusandja oli asjaolude asetleidmise ajal võtnud vastu sätte, mille kohaselt töötajad võisid sõlmida erikokkuleppe oma varasema maksubaasi säilitamiseks[45] ning praeguseks on loodud skeem,[46] mis võimaldab isikutel, kes lühendavad lapse eest hoolitsemiseks oma tööaega, säilitada esimese kahe lapsehoolduspuhkusel veedetud aasta jooksul oma sotsiaalkindlustuse algse taseme.

56. Kui meelitusvahendid lapsehoolduspuhkuse võtmiseks on sotsiaalselt soovitavad, mis on tõenäoline, peavad liikmesriikide ja/või ühenduse seadusandjad selle eesmärgi saavutamiseks võtma vajalikud õiguslikud meetmed. Praeguses olukorras ei näe aga ühenduse õigus ette kohustust nõuda õigust saada lapsehoolduspuhkuse ajal sellise suurusega sotsiaalkindlustushüvitisi, nagu asjaomastel isikutel, kes ei ole lapsehoolduspuhkusel, vaid töötavad täistööajaga.

57. Seega leian ma, et õigusnormid, mille alusel invaliidsushüvitis arvutatakse osalise tööaja puhul *pro rata temporis* põhimõtte kohaselt tegelikult töötatud aja põhjal, on kooskõlas ühenduse õigusega ka juhul, kui tööaja lühendamise põhjuseks on lapsehoolduspuhkus.

Neljas küsimus

58. Neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas siseriiklike kohtute ülesanne tõlgendada siseriiklikku õigust, arvestades direktiivist 96/34 tulenevaid kohustusi, kehtib ka seoses sotsiaalkindlustuse õiguste järjepidevusega lapsehoolduspuhkuse ajal ja täpsemalt juhul, kui kasutatakse sellist osalist puhkust või tööaja lühendamist nagu käesolevas kohtuasjas.

43 – Vt nt Barnard, C. *EC Employment Law*, 3. tr, 2006, lk 333–338.

44 – Vt nt lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe üldkaalutlus 8, milles on sedastatud, et „mehi tuleks julgustada omaks võtma võrdset osalemist perekondlikes kohustustes, näiteks tuleks neid teadlikustamisprogrammide abil julgustada võtma lapsehoolduspuhkust".

45 – Vt punkt 16 eespool.

46 – Vt 18. joonealune märkus.

59. Kui mul on õigus selles, et lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikega 8 ei seata liikmesriikidele kohustusi ning et sotsiaalkindlustusega seotud küsimused on jätkuvalt nende pädevuses, ei ole sellele küsimusele vaja vastata.

Ettepanek

60. Eespool esitatud põhjustel olen seisukohal, et Juzgado de lo Sociali esitatud küsimustele tuleks vastata järgmiselt:

– Nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivile 96/34/EÜ lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta lisatud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõige 6 ei ole kohaldatav sotsiaalkindlustusega seotud küsimuste suhtes.

– Kõnealuse raamkokkuleppe klausli 2 lõikega 8 ei ole liikmesriikidele pandud selget, täpset ja tingimusteta kohustust ning seepärast ei saa sellele siseriiklikes kohtutes liikmesriigi ametiasutuste vastu tugineda.

– Õigusnormid, mille alusel invaliidsushüvitis arvutatakse osalise tööaja puhul *pro rata temporis* põhimõtte kohaselt tegelikult töötatud aja põhjal, ei ole ühenduse õigusega vastuolus ka juhul, kui tööaja lühendamise põhjuseks on lapsehoolduspuhkus.