

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-463/19-1

Kohtuasi C-463/19

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

18. juuni 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Conseil de prud'hommes de Metz (Prantsusmaa)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

15. mai 2019

Avaldaja:

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühing CFTC)

Vastaspool:

Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa)

[...]

[...]

15. mai 2019. aasta KOHTUOTSUS

Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE

MALADIE DE LA MOSELLE (Moselle'i

haigekassa töötajate ametiühing CFTC)

[...]

57000 METZ

[...]

AVALDAJA

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE

MALADIE DE LA MOSELLE (MOSELLE'I

HAIGEKASSA)

[...]
57751 METZ [...]
[...]
VASTASPOOL
**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET
D'AUDIT DES ORGANISMES DE
SECURITE SOCIALE**
**(Sotsiaalkaitseasutuste järelevalve ja
auditeerimise riiklik talitus)**
[...]
54035 NANCY [...]
mitteilmunud, esindamata
MENETLUSSE ASTUJA
[KOHTUKOOSSEIS] [...]
[...]
MENETLUS
– Avalduse esitamise kuupäev: 27. detsember
2017
[...]
Otsuse väljakuulutamise kuupäev [...] 15. MAI
2019

[lk 2] 27. detsembri 2017. aasta menetluse algatamisdokumendiga [...] esitas Syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühing CFTC; edaspidi „ametiühing CFTC“) [Conseil de Prud'hommes de Metz'ile (Metzi töövaidluskomisjonile)] kaebuse Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle'i (Moselle'i haigekassa) vastu.

Ametiühing CFTC palub töövaidluskomisjonil:

[...]

TUVASTADA JA OTSUSTADA, et MOSELLE'i haigekassa otsus mitte lubada CY-I kasutada riikliku kollektiivlepingu (CCN) artiklis 46 sätestatud puhkust on diskrimineeriv;

MÕISTA MOSELLE'i haigekassalt CY-le hüvitisena välja summa 4661,83 eurot;

Kohustada Moselle'i haigekassat tagantjärele välja maksma 2016. majandusaasta töötasu, samalaadselt töövõtja(te)ga, kelle suhtes kohaldatakse riikliku kollektiivlepingu artikli 46 sätteid.

Vajaduse korral, võttes arvesse ELTL artiklit 267,

ESITADA Euroopa Liidu Kohtule järgmine eelotsuse küsimus:

„Kas direktiivi 2006/54/EÜ – võttes arvesse ELTL artikleid 8 ja 157, Euroopa Liidu õiguse võrdset kohtlemist ja diskrimineerimise välistamist käsitlevaid

üldpõhimõtteid ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 20, artikli 21 punkti 1 ja artiklit 23 – tuleb tõlgendada nii, et sellega jäetakse direktiivi materiaalsest kohaldamisalast välja Prantsusmaa sotsiaalkaitseasutuste riikliku kollektiivlepingu artikli 46 sätted, mille kohaselt on nende asutuste naissoost töötajatel, kes kasvatavad ise oma last, õigus pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist saada kolme kuu pikkust osalise töötasuga või pooleteise kuu pikkust täistöötasuga puhkust ning ühe aasta pikkust palgata puhkust?“.

[...]

MÕISTA MOSELLE'i haigekassalt ametiühingu CFTC kasuks välja [menetluskulude hüvitis] ning [...] kohtukulud.

Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa) vaidleb vastu ning palub töövaidluskomisjonil:

esimese võimalusena:

TUVASTADA JA OTSUSTADA, et Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'i (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühingu CFTC) poolt CPAM de la MOSELLE'i (MOSELLE'i haigekassa) vastu esitatud nõuded ei ole vastuvõetavad.

Teise võimalusena:

TUVASTADA JA OTSUSTADA, et MOSELLE'i haigekassa otsus mitte lubada CY-1 kasutada sotsiaalkaitseasutuste personali riiklikus kollektiivtöölepingu artiklis 46 sätestatud eripuhkust, [lk 3] ei ole mitte mingil määral diskrimineeriv.

JÄTTA RAHULDAMATA kõik Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'i (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühingu CFTC) poolt CPAM de la MOSELLE'i (MOSELLE'i haigekassa) vastu seoses CY-ga esitatud nõuded.

JÄTTA RAHULDAMATA Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'i (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühingu CFTC) taotlus esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimus.

JÄTTA RAHULDAMATA Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'i (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühingu CFTC) nõue [menetluskulude hüvitamiseks].

MÕISTA VÄLJA Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'ilt (Moselle'i haigekassa töötajate ametiühingult CFTC) MOSELLE'i haigekassale [menetluskulude hüvitis].

MÕISTA VÄLJA Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'ilt (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingult) kõik kohtukulud.

[...]

[...] [menetlusetaapid]

POOLTE ESITATUD FAKTILISED ASJAOLUD, NÕUDED JA VÄITED

Avaldaja väidab järgmist:

Ametiühing CFTC palub töövaidluskomisjonil teha otsus, et Moselle'i haigekassa keeldumine võimaldada CY-1 kasutada sotsiaalkaitseasutuste töötajate riikliku kollektiivlepingu artikli 46 sätteid, mille kohaselt nähakse ette puhkus lapse kasvatamiseks, ei ole õiguspärane, kuna see otsus on diskrimineeriv ning palub kohtul anda Moselle'i haigekassale korraldus, et CY-1 võimaldataks kõnealuseid sätteid kasutada. Ametiühingu nõude aluseks on Code du Travail (tööseadustiku) artikkel L1134-2, milles on sätestatud:

Riiklikul või departemangu tasandil või ülemeredepartemangudes, Saint-Barthélemy ja Saint-Martini saarel kohaliku omavalitsuse tasandil või ettevõttes esindatud ametiühingutel võivad õiguskaitseorganile esitada kõiki nõudeid, mis tulenevad II peatüki sätete kohaldamisest.

Nad võivad neid nõudeid esitada töökohale, tööpraktikale või ettevõttes toimuva koolitusele kandideerija või töövõtja heaks artiklis L.1134-1 sätestatud tingimustel. Ametiühinguorganisatsioonil ei ole vajadust põhjendada huvitatud isikult saadavat volitust. Piisab sellest, kui kõnealusele isikule on õiguskaitseorganisatsiooni poole pöördumisest kirjalikult teatatud ning isik ei ole seda vaidlustanud viieteistkümnepäeva jooksul alates päevast, kui ametiühinguorganisatsioon teatas talle oma kavatsusest seda teha.

Huvitatud isikul on igal hetkel õigus sekkuda ametiühinguorganisatsiooni algatatud menetlusse.

CY on Moselle'i haigekassa meessoost töövõtja ning töötab töövõtjate ja juhtivtöötajate toetuste kontrollijana, kollektiivlepingu tasemel O3S. Tal on tütar, [Ik 4] kes sündis 5. aprillil 2016 ning talle ei võimaldatud kasutada artiklis 46 sätestatud lapse kasvatamise puhkust põhjendusega, et seda soodustust saavad kasutada ainult naised.

Seoses ametiühingu CFTC taotlusega laiendada selle sätte kohaldamist ka meessoost töövõtjatele, täpsustas Moselle'i haigekassa, et „artikli 46 sõnasõnaline tõlgendamine eeldab, et rasedus- ja sünnituspuhkusega seotud kollektiivlepingus ette nähtud puhkust saab kasutada üksnes lapse ema (sõna „töövõtja“ (employée) puhul on kasutatud grammatilist naissoo vormi). Lapse isa ei saa seega seda puhkust kasutada. Kõnealune artikkel ei ole diskrimineeriv, kuna artiklit 46 tuleb käsitleda üksnes naiste suhtes kohaldatava artikli 45 täiendusena. Kuna meessoost isiku suhtes artiklit 45 ei kohaldata, ei saa tema suhtes kohaldada ka artiklit 46“.

Ametiühing CFTC väidab, et see vastus tugineb õigusnormide ebaõigel tõlgendamisel ning et selle näol on tegemist diskrimineerimisega soo alusel, mis on keelatud nii Euroopa Liidu õigusega kui ka Prantsusmaa tööõigusega.

Ei ole õige väita, et artikli 46 näol on tegemist artikli 45 täiendusega.

Artikkel 46 ei ole seotud füsioloogilisi tegureid hõlmava kaalutlusega, erinevalt artiklist 45, milles käsitletakse puhkust, mis on seotud raseduse ja sünnitusjärgse olukorraga ja millega antakse õigus saada 16 nädala pikkust seaduses ette nähtud puhkust.

Riikliku kollektiivlepingu artikli 46 kohaldamisega Moselle'i haigekassa poolt luuakse kahekordselt diskrimineeriv olukord:

– töövõtjate suhtes:

kuna meessoost ja naissoost töövõtjatel on oma laste kasvatamisel võrdsed kohustused. Seega peaks haigekassa meessoost ja naissoost töövõtjatel olema võrdsed õigused soodustuste saamisel (võimalus pühendada oma aega lapse kasvatamisele).

– Lapse suhtes:

kuna artiklis 46 osutatakse seaduslikule või väljaspool abielu sündinud lapsele ning artiklis 46bis lapsendatud lapsele. Kõnealuses kahes artiklis koheldakse lapsi nende põlvnemise vormi järgi erinevalt:

Lapsendatud lapse puhul saab last kodus kasvatada tema isa või tema ema, samas kui seadusliku lapse ja väljaspool abielu sündinud lapse puhul ei saa isa last kodus kasvatada.

Kui asutuses töötab ainult lapse isa, võib sõltuvalt sellest, kas laps on lapsendatud või mitte, saada lapse kasvatamiseks puhkust ainult lapsendatud lapse isa.

Vastaspolee vastus:

[...]

[...] [lk 5]

[...] [riigisisese õiguse alusel esitatud vastuvõetamatuse põhjused] Sellega seoses palutakse töövaidluskomisjonil otsustada, et Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE'i (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingu) esitatud nõuded ei ole vastuvõetavad.

Teise võimalusena palub ta töövaidluskomisjonil tuvastada, et artikkel 46, milles nähakse ette 3 kuu pikkune osalise töötasuga, pooleteise kuu pikkune täistöötasuga või aasta pikkune palgata puhkus mida ametiühing CFTC soovib kohaldada CY suhtes, kuulub vaieldamatult rasedus- ja sünnituspuhkusega seotud

kollektiivlepingust tulenevate sätete hulka. Sotsiaalkaitseasutuste personali kollektiivtöölepingu artikli 46 esimeses lõigus viidatakse sõnaselgelt puhkusele, mis on sätestatud kõnealuse kollektiivlepingu eelmises artiklis, st artiklis 45, milles käsitletakse seaduses ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkust.

Võttes arvesse Cour de Cassationi (kassatsioonikohtu) sotsiaalasjade kolleegiumi 21. septembri 2017. aasta kohtuotsust, on asutud seisukohale, et meessoost töövõtjal ei ole mingit õigust nõuda enda suhtes sotsiaalkaitseasutuste personali kollektiivtöölepingu artikli 46 sätete kohaldamist.

Lisaks sellele on kõik ametiühingu CFTC väited, mis hõlmavad lapse põlvnemisest tulenevat väidetavat diskrimineerimist sõltuvalt sellest, kas tegemist on väljaspool abielu sündinud lapsega või lapsendatud lapsega, konkreetse kohtuvaidluse puhul edutud, kuna menetleva õiguskaitseorgani poole on pöördutud üksnes seoses diskrimineerimisega meessoost ja naissoost töövõtjate vahel seoses sotsiaalkaitseasutuste personali riikliku kollektiivtöölepingu artikli 46 sätete kohaldamisega ja mitte seoses diskrimineerimisega, mis võib tuleneda lapse põlvnemisest, mille puhul kohaldatakse kõnealuse kollektiivtöölepingu artiklite 46 ja 46*bis* sätteid.

Seoses eelotsuse küsimusega tuleb märkida, et ametiühing CFTC ei soovi mingil määral saada kõnealuse Euroopa direktiivi täiesti üheselt mõistetavate sätete tõlgendust, vaid püüab saavutada sotsiaalkaitseasutuste personali riikliku kollektiivtöölepingu artikli 46 sätete, mida Cour de Cassationi (kassatsioonikohtu) sotsiaalasjade kolleegium on kohaldanud Euroopa Liidu võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise välistamist käsitlevate üldiste põhimõtete kohaselt, tühistamist riigiüleasel tasandil.

Kuid Euroopa Kohus on korduvalt meenutanud, et tal ei ole pädevust kontrollida riigisisese õiguse, sealhulgas liikmesriikide kohtupraktika kokkusobivust või vastavust Euroopa Liidu õigusele. Samuti ei ole Euroopa Kohtul pädevust riigisisese õiguse tõlgendamiseks ning ta on märkinud, et riigisisese õiguse Euroopa Liidu õigusest lähtuva tõlgendamise pädevus on riigisisesel kohtul.

Seega ei saa töövaidluskomisjon rahuldada esitatud nõuet enne, kui on rahuldatud ametiühingu CFTC taotlus esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimus. [lk 6]

EELNEVAT ARVESSE VÕTTES LEIAB TÖÖVAIDLUSKOMISJON:

Võttes arvesse menetlustoimikut, kohtuvaidluse käigus poolte nõuetekohaselt esitatud dokumente ja nende lisasid, võttes arvesse avaldaja 21. detsembril 2017 esitatud esialgset nõuet,

võttes arvesse Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle'i (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingu) 18. juuni 2018. aasta seisukohti [...], võttes arvesse Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle'i (Moselle'i haigekassa) 8. oktoobri 2018. aasta seisukohti, [...]

millele on osutatud faktiliste ja õiguslike asjaolude põhjalikumaks selgitamiseks, kohaldades tsiviilmenetluse seadustiku artikli 455 sätteid.

Vastuvõetavus

[...]

[...] [vastuvõetavuse hindamine]

Sellest tulenevalt otsustab töövaidluskomisjon, et menetlus on kooskõlas tööseadustiku artikli L. 1134-2 sätetega ja tunnistab Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle'i (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingu) nõude vastuvõetavaks.

Eelotsuse küsimus

Võttes arvesse Cour de cassationi (kassatsioonikohtu) 21. septembri 2017. aasta kohtuotsust, milles on „kohtumääruse“ vormis otsustatud, et kollektiivlepingu artiklis 46 ette nähtud puhkuse „eesmärk on võimaldada täiendavat rasedus- ja sünnituspuhkust“.

Võttes arvesse (Euroopa Ühenduse) asutamislepingu artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 sätteid ning Euroopa Kohtu kohtupraktikat, mille kohaselt meeste ja naiste võrdsuse saavutamine on liidu „ülesanne“ ja eesmärk, millega kaasneb kohustus seda võrdsust edendada liidu kogu tegevuses. [lk 7]

Võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikleid 21 ja 23, millega on samuti keelatud igasugune diskrimineerimine soo tõttu ning on sätestatud meeste ja naiste õigus võrdsele kohtlemisele kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja töötasu.

Võttes arvesse ELTL artiklit 267, kus on öeldud, et „Euroopa Liidu Kohus on pädev tegema eelotsuseid, mis käsitlevad:

- aluslepingute tõlgendamist;
- liidu institutsioonide, organite või asutuste õigusaktide kehtivust ja tõlgendamist.

Kui selline küsimus antakse liikmesriigi kohtusse, võib see kohus, kui ta leiab, et otsuse tegemiseks on vaja kõnealune küsimus lahendada, taotleda sellekohast eelotsust kohtult.“

Arvestades toimunud arutelu ja esitatud dokumente,

otsustab menetlev töövaidluskomisjon enne otsuse tegemist esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2006/54/EÜ – võttes arvesse ELTL artikleid 8 ja 157, Euroopa Liidu õiguses sätestatud võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise välistamist käsitlevaid üldpõhimõtteid ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 20, artikli 21 punkti 1 ja artiklit 23 – tuleb tõlgendada nii, et sellega jäetakse direktiivi materiaalsest kohaldamisalast välja Prantsusmaa sotsiaalkaitseasutuste riikliku kollektiivlepingu artikli 46 sätted, mille kohaselt on nende asutuste naissoost töötajatel, kes kasvatavad ise oma last, õigus pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist saada kolme kuu pikkust osalise töötasuga või pooleteise kuu pikkust täistöötasuga puhkust ning ühe aasta pikkust palgata puhkust?“

Sellega seoses peatab töövaidluskomisjon Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingu) nõuete sisulise menetlemise.

NEIL PÕHJUSTEL

Conseil des Prud'hommes de Metz muude tegevusvaldkondade osakonna otsustuskogu, olles avalikult ja võistlevas menetluses, enne otsuse tegemist, vaidlusasjas vastavalt seadusele nõu pidanud,

KUULUTAB Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingu) avalduse vastuvõetavaks,

RAHULDAB Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle'i haigekassa töötajate CFTC ametiühingu) taotluse eelotsuse taotluse esitamise kohta, [lk 7]

Arvestades ELTL artiklit 267,

ESITAB Euroopa Kohtule järgmise küsimuse:

„Kas direktiivi 2006/54/EÜ – võttes arvesse ELTL artikleid 8 ja 157, Euroopa Liidu õiguses sätestatud võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise välistamist käsitlevaid üldpõhimõtteid ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 20, artikli 21 punkti 1 ja artiklit 23 – tuleb tõlgendada nii, et sellega jäetakse direktiivi materiaalsest kohaldamisalast välja Prantsusmaa sotsiaalkaitseasutuste riikliku kollektiivlepingu artikli 46 sätted, mille kohaselt on nende asutuste naissoost töötajatel, kes kasvatavad ise oma last, õigus pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist saada kolme kuu pikkust osalise töötasuga või pooleteise kuu pikkust täistöötasuga puhkust ning ühe aasta pikkust palgata puhkust?“

Sellest tulenevalt:

PEATAB nõuete sisulise menetlemise, kuni Euroopa Liidu Kohus on vastuse andnud,

OTSUSTAB, et kohtuasja menetlemine poolte initsiatiivil jätkub pärast Euroopa Kohtu tehtavat otsust.

[...]

TÖÖDOKUMENT