



Vastuvõtmise kuupäev : 09/10/2026

Kohtuasi C-973/26**Eelotsusetaotlus****Saabumise kuupäev:**

1. september 2026

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesverwaltungsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim
halduskohus)

Eelotsusetaotluse esitamise kuupäev:

29. aprill 2026

Taotleja:

Kolonelleitnant

Teine pool:

Bundeswehrdisziplinaranwaltschaft beim
Bundesverwaltungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeima
halduskohtu juures asuv Saksamaa relvajõudude
distsiplinaarprokuratuur)

KOHTUMÄÄRUS

BVerwG 1 WB 27.25

Sõjaväeteenistusega seotud kaebemenetluses, mille algatamist taotles

kolonelleitnant [...],

[...]

tegi Bundesverwaltungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim halduskohus)
1. sõjaväeteenistusega seotud kaebusi lahendav kohtukolleegium 29. aprilli
2026. aasta kohtuistungil esitatut arvestades [...]

29. aprillil 2026 järgmise kohtumääruse:

Menetlus peatatakse.

Euroopa Liidu Kohtule esitatakse ELTL artikli 267 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas 20. juuni 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (töö- ja eraelu ühitamise direktiiv, edaspidi ka „direktiiv“), artikli 8 lõige 2 on piisavalt täpne ja sisu poolest tingimusteta, et seda saaks vahetult kohaldada juhtudel, kus liikmesriik ise on õigustatud isiku tööandja ega ole kasutanud võimalust määrata vastutavaks kolmas isik?
2. Kas liikmesriigid – nagu Saksamaa Liitvabariik – võivad kombineerida direktiivi artikli 20 lõigetes 6 ja 7 sätestatud erandeid nii, et isapuhkuse pikkust puudutavate nõuete (direktiivi artikli 4 lõige 1) täitmisel tuginetakse direktiivi artikli 20 lõikele 6 ning tasu või hüvitise saamise õiguse puhul (direktiivi artikli 8 lõige 2) samal ajal direktiivi artikli 20 lõikele 7?
3. Kas liikmesriik võib tugineda sellele, et ta võimaldab vähemalt kuue kuu pikkust vanemapuhkust, mille jooksul makstakse tasu või hüvitist vähemalt 65% ulatuses töötaja netopalgast vastavalt direktiivi artikli 20 lõikele 7, kui teatavatel juhtudel – eelkõige eriti suure sissetuleku või kahekuulisest miinimumperioodist lühema puhkuse korral – ei ole riigisisestes õigusnormides isadele tasu või hüvitist ette nähtud?
4. Kas direktiivi artikli 20 lõikes 7 ette nähtud õigus „otsustada sellist süsteemi säilitada“ võimaldab liikmesriikidel täielikult vältida isapuhkuse eest eraldi tasu või hüvitise kehtestamist või üksnes kehtestada väiksem tasu või hüvitis, kui on ette nähtud direktiivi artikli 8 lõikes 2?

Põhjendused:

I

- 1 Taotleja on kutselise sõjaväelasena Saksamaa Liitvabariigiga teenistussuhtes. Pärast tütre S. sündi 10. jaanuaril 2024 taotles ta direktiivi artikli 4 lõikele 1 viidates kümme päeva isapuhkust koos töötasu säilitamisega ning seejärel kaks päeva põhipuhkust või teise võimalusena 12 päeva põhipuhkust alates 11. jaanuarist 2024. Talle anti seejärel 12 päeva põhipuhkust. Tema taotlused isapuhkuse saamiseks ja tagantjärele paranduste tegemiseks jäeti 29. jaanuari 2024. aasta ja 27. märtsi 2024. aasta otsustega rahuldamata. Tema kaebus jäeti 15. augusti 2024. aasta otsusega põhjendamata tõttu rahuldamata. Isapuhkuse arvestamiseks puudub õiguslik alus. Direktiiv on riigisisesse õigusesse üle võetud 24. detsembri 2022. aasta seadusega. Vanemahüvitist ja vanemapuhkust reguleerivate õigusnormide tõttu ei olnud isapuhkuse ülevõtmine selle jaoks vajalik.
- 2 Pärast uue kaebuse esitamist, mis jäeti rahuldamata, pöördus taotleja otsuse saamiseks Bundesverwaltungsgerichti (kõrgeim halduskohus) poole. Direktiivi

artikli 4 lõikega 1 tagatakse eri liiki puhkus, mis võimaldab isadel luua lapse esimestel elupäevadel teise vanemaga võrdväärse isa-lapse vahelise sideme. Isapuhkuse ajal on õigus saada regulaarset hüvitist. Kuna Saksamaa Liitvabariik ei ole töö- ja eraelu ühitamise direktiivi tähtaegselt üle võtnud, on see direktiiv vahetult kohaldatav. Nimelt tagab see talle kui avalikule teenistujale õiguse nõuda riigilt isapuhkuse võimaldamist. See on ette nähtud kümme päeva pärast lapse sündi ja on seega piisavalt täpselt määratletud. Seega tuleb talle anda eripuhkus ja kasutatud põhipuhkusepäevad taastada või teise võimalusena rahaliselt hüvitada.

- 3 Saksamaa Liitvabariigi relvajõudude peainspektor esitas taotluse koos arvamusega ja märkis, et ta on andnud korralduse anda taotlejale tagasiulatuvalt üks päev eripuhkust koos töötasu säilitamisega. Ulatuslikumat õigust kaebajal ei ole. Vanemapuhkust ja vanemahüvitist käsitlevate riigisiseste õigusnormide tõttu on Saksamaa Liitvabariik direktiivi artikli 20 lõigete 6 ja 7 kohaselt vabastatud kohustusest reguleerida eraldi isapuhkust. Lisaks ei ole direktiivi artiklid 4 ja 8 sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed, mistõttu ei ole nende vahetu kohaldatavuse tingimused täidetud.
- 4 Taotleja väidab nüüd, et tal on õigus saada veel üheksa päeva eripuhkust koos töötasu säilitamisega ja selleks kasutatud üheksa põhipuhkusepäeva taastamisele. Ta kordab ja täpsustab oma kaebuses esitatud väiteid. Eelkõige tugineb ta sellele, et direktiivi artiklite 4 ja 8 kohast isapuhkust ei ole ette nähtud tähtaja jooksul riigisisesse õigusesse üle võetud. Saksamaa Liitvabariik ei ole direktiivi artikli 20 lõigetes 6 ja 7 ette nähtud vanemapuhkust ja vanemahüvitist käsitlevate sätete tõttu ülevõtmise kohustusest vabastatud. Direktiivi artikkel 4 ning artikli 8 lõiked 1 ja 2 on vahetult kohaldatavad, eelkõige on need sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed. Teise võimalusena esineb liidu õiguse alusel riigivastutuse nõue, mille eesmärk on olukorra taastamine.

II

- 5 Menetlus tuleb peatada ja Euroopa Liidu Kohtule (edaspidi „Euroopa Kohus“) tuleb esitada ELTL artikli 267 kolmanda lõigu alusel käesoleva kohtumääruse resolutsioonis sõnastatud eelotsuse küsimused. Need küsimused puudutavad töö- ja eraelu ühildamise direktiivi tõlgendamist. Kuna tegemist on liidu õiguse tõlgendamisega, kuulub see Euroopa Kohtu pädevusse. Direktiivi artikli 8 lõike 2 ning artikli 20 lõigete 6 ja 7 tõlgendus ei ole niivõrd ilmne, et ei jääks ruumi põhjendatud kahtlustele ning et võiks asuda seisukohale, et teiste Euroopa Liidu liikmesriikide kohtute jaoks on tõlgendus niisama ilmselge (vt Euroopa Kohtu suurkoja 6. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus Consorzio, C-561/19, ECLI:EU:C:2021:799, punkt 40).
- 6 1. Nende küsimuste selgitamine on kohtuasja lahendamiseks vajalik.
- 7 [...] [Taotluse vastuvõetavus]
- 8 Taotlus ei ole riigisisese õiguse kohaselt põhjendatud. Sellega tagatakse isaks saanud sõjaväelasele lapse sünni korral SG § 28 lõigete 3 ja 4 kohaselt koostoimes

SUV § 9 ja SURlV § 21 lõike 1 punktiga 1 ainult üks puhkusepäev koos töötasu säilitamisega. SURlV § 21 lõike 1 või § 22 lõike 2 laiendavat või analoogia alusel kohaldamist kooskõlas liidu õigusega takistab nende sätete ühemõtteline sõnastus või analoogia vastu rääkiv erandlik iseloom. Sõjaväelane võib siiski taotleda kümne tööpäeva pikkust vabastust seoses oma lapse sünniga SG § 28 lõike 7 alusel koostoimes EltZSoldV § 1 lõigetega 1 ja 2 ning BEEG §-ga 15. Erinevalt selle asemel kasutatud põhipuhkusest, mille tasaarvestamist taotletakse, ei saa ta selle eest aga mingit tasu.

- 9 Seetõttu oleks taotlus põhjendatud ainult direktiivi artikli 4 lõike 1 ja artikli 8 lõigete 1 ja 2 vahetu kohaldatavuse või – teise võimalusena – liidu õigusest tuleneva riigivastutuse nõude alusel, mis on suunatud olukorra taastamisele. Resolutsioonis sõnastatud küsimused puudutavad seega eespool viidatud sätete vahetu kohaldatavuse tingimusi ja direktiivi artikli 20 lõigetes 6 ja 7 ette nähtud isapuhkust käsitlevate ülevõtmisssätete tõlgendamist.

- 10 2. Lapse sünni ajal 2024. aasta jaanuaris kehtinud riigisisene õigus on sõnastatud järgmiselt:

a) Sõjaväelaste õiguslikku seisundit reguleeriv seadus (Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten, edaspidi „SG“ – väljavõte)

„§ 28 Puhkus

(...)

(3) Sõjaväelasele võib anda puhkust ka erijuhtudel.

(4) Puhkuse andmine ja kestus on sätestatud määrusega. Selles on määratud kindlaks, kas ja millises ulatuses säilitatakse erijuhtudel antud puhkuse ajal rahalisi ja mitterahalisi hüvitisi.

(...)

(7) Sõjaväelastel on õigus vanemapuhkusele, mille ajal peatatakse rahaliste ja mitterahaliste hüvitiste andmine, välja arvatud tasuta sõjaväearstiabi. Täpsemad üksikasjad sätestatakse määrusega, milles võetakse arvesse sõjaväeteenistuse laadi.“

- b) Sõjaväelaste puhkust reguleeriv määrus (Verordnung über den Urlaub der Soldatinnen und Soldaten, edaspidi „SUV“ – väljavõte)

„§ 9 Föderaalametnike suhtes kehtivate sätete kohaldamine

Sõjaväelaste eripuhkuse suhtes kohaldatakse *mutatis mutandis* föderaalametnike suhtes kohaldatavaid sätteid, kui järgnevatest sätetest ei tulene teisiti.“

c) Föderaalametnike ja föderaalkohtunike eripuhkuste määrus (Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes, edaspidi „SUrlV“ – väljavõte)

„§ 21 Eripuhkus isiklikel põhjustel

(1) Eripuhkust töötasu säilitamisega antakse järgmiselt:

	Põhjus	Puhkuse kestus
1.	Abikaasa, elukaaslase või ametnikuga abielulises või tsiviilpartnerlusega sarnases kooselus elava elukaaslase sünnitus	üks tööpäev
(...)		

§ 22 Muudel juhtudel antav eripuhkus

(...)

(2) Saksamaa Liitvabariigi siseministeeriumi nõusolekul võib olulistel isiklikel põhjustel võimaldatavat eripuhkust anda ka töötasu säilitamisega.“

d) Sõjaväelaste vanemapuhkust reguleeriv määrus (Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten, edaspidi „EltZSoldV“ – väljavõte)

„§ 1 Õiguse tekkimine ja lõppemine

(1) Sõjaväelastel on vanemahüvitise ja vanemapuhkuse seaduse (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) § 15 lõike 1 või 1a kohaselt õigus vanemapuhkusele, mille ajal peatatakse rahaliste ja mitterahaliste hüvitiste andmine, välja arvatud tasuta sõjaväearstiabi, ning ilma toimetuleku tagamise seaduse (Unterhaltssicherungsgesetz) kohaste hüvitisteta.

(2) Vanemapuhkust on õigus saada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni; lapse täisajaga hooldusperes olemise või lapsendamise puhul kuni kolme aasta jooksul alates lapse võtmisest õigustatud isiku juurde, kuid mitte kauem kui lapse kaheksa-aastaseks saamiseni. (...)

(3) Vanemapuhkust antakse mõlemale vanemale; nad võivad seda, ka osade kaupa, kasutada kas eraldi või ühiselt. (...)

e) Vanemahüvitise ja vanemapuhkuse seadus (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, edaspidi „BEEG“ – väljavõte)

„§ 1 Õigustatud isik

(1) Vanemahüvitist on õigus saada isikul,

1. kelle elukoht või harilik viibimiskoht on Saksamaal,
2. kes elab oma lapsega koos,
3. hooldab ja kasvatab seda last ise ning
4. ei tööta või ei tööta täistööajaga.

(...)

(8) Vanemahüvitist ei ole õigust saada juhul, kui õigustatud isik on lapse sünnile eelnenud viimasel lõppenud maksustamisperioodil saanud tulumaksuseaduse (Einkommenssteuergesetz) § 2 lõike 5 kohaselt maksustatavat tulu rohkem kui 250 000 eurot. (...).

§ 2 Vanemahüvitise suurus

(1) Vanemahüvitist makstakse 67% ulatuses enne lapse sündi kutsetegevusest saadud tulust. Seda makstakse kuni 1800 euro suuruses kuumääras täiskuude eest, mille jooksul õigustatud isik ei ole saanud kutsetegevusest tulenevat sissetulekut. Paragrahvide 2c–2f kohaselt arvutatakse kutsetegevusest saadud tulu maksude ja sotsiaalkindlustusmaksete mahaarvamise võrra vähendatud positiivsete tulude summa alusel, mis on saadud:

1. tulumaksuseaduse (Einkommensteuergesetz) § 2 lõike 1 esimese lause punktis 4 nimetatud palgatööst ja
2. tulumaksuseaduse (Einkommensteuergesetz) § 2 lõike 1 esimese lause punktides 1–3 nimetatud põllumajandusest, metsandusest, äritegevusest ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisest,

mis on maksustatav Saksamaal ja mida õigustatud isik saab §-s 2b nimetatud arvestusperioodi jooksul kuus keskmiselt või § 2 lõikes 3 nimetatud hüvitise saamise perioodi kuude jooksul.

(2) Kui enne lapse sündi kutsetegevusest saadud sissetulek oli väiksem kui 1000 eurot, suurendatakse 67%-list määra 0,1 protsendipunkti võrra iga 2 euro kohta sissetuleku ja 1000 euro vahesumma ulatuses ja seda kuni 100%-ni. Kui enne lapse sündi kutsetegevusest saadud sissetulek oli suurem kui 1200 eurot, vähendatakse 67%-list määra 0,1 protsendipunkti võrra iga 2 euro kohta sissetuleku ja 1200 euro vahesumma ulatuses ja seda kuni 65%-ni. (...)

§ 4 Hüvitise saamise periood, õiguse ulatus

(1) Vanemahüvitist makstakse põhihüvitise või lisahüvitisena. Seda on võimalik saada alates lapse sündimise päevast. Põhihüvitist on võimalik saada kuni lapse 14. elukuu lõpuni. (...)

(2) Vanemahüvitist makstakse igakuiste summadena vastavalt lapse vanusele kuudes. Hüvitise saamise õigus lõpeb selle kuu lõppedes, mil vähemalt üks hüvitise saamise tingimus ei ole enam täidetud.

(3) Vanematel on ühiselt õigus saada põhihüvitist 12 kalendrikuu eest. Kui ühe vanema kutsetegevusest saadud tulu on kahe kuu jooksul vähenenud, on vanematel ühiselt õigus saada vanemahüvitist veel kaks kuud (nn ühise vanemahüvitise kuud). (...)

(4) Ühel vanemal on õigus saada põhihüvitist kuni 12 kuu eest, millele lisandub § 4b kohane lisamakse kuni nelja kuu eest. Ühel vanemal on õigus vanemahüvitisele ainult siis, kui ta taotleb seda vähemalt kaheks kuuks. (...)

(...)

§ 5 Õiguste kattumine

(1) Kui mõlemad vanemad vastavad hüvitise saamise tingimustele, otsustavad nad ise, kumb neist saab igakuist hüvitist ja milliste lapse elukuude eest.

(2) Kui mõlemad vanemad taotleavad hüvitist kokku rohkem, kui neil on õigus saada § 4 lõike 3 ja § 4b kohaselt või § 4 lõike 3 ja § 4b kohaselt koostoimes §-ga 4d, jääb täies ulatuses kehtima selle vanema osa, kelle taotlus ei ületa poolt igakuistest maksetest, millele tal on õigus; teise vanema osa vähendatakse hüvitismaksete kogusummast allesjäänud igakuiste makseteni. Kui kumbki vanem taotleb rohkem kui poolt igakuistest maksetest, millele tal on õigus, on kummalgi vanemal õigus saada pool igakuiste hüvitismaksete kogusummast.

(...)

§ 12 Pädevus; Meetmete finantseerimine

(...)

(3) Vanemahüvitise väljamakseid rahastab liitvabariik. (...)

(...)

§ 15 Vanemapuhkuse saamise õigus

(1) Töötajal on õigus vanemapuhkusele, kui ta elab koos

1. a) oma lapsega,

b) lapsega, kelle puhul ta vastab § 1 lõigetes 3 või 4 ette nähtud tingimustele, või

c) lapsega, kellele ta on hoolduspere täisajaga sotsiaalseadustiku (Sozialgesetzbuch) kaheksanda raamatu § 33 kohaselt

ning

2. hooldab ja kasvatab seda last ise.

Vanemal, kellel ei ole hooldusõigust, ja isikul, kellel on õigus saada vanemapuhkust esimese lause punkti 1 alapunktide b ja c alusel, peab olema hooldusõigust omava vanema nõusolek.

(...)

(2) Vanemapuhkust on õigus saada lapse kolmeaastaseks saamiseni. (...)

(3) Vanemapuhkust võib, ka osade kaupa, kasutada kumbki vanem üksi või mõlemad vanemad ühiselt. (...)

(...)“

11 3. On vaja, et Euroopa Kohus eelotsuse küsimusi selgitaks.

12 a) Esimene küsimus puudutab direktiivi artikli 8 lõike 2 vahetat õigusmõju. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas isapuhkuse eest makstavat hüvitist käsitlevad õigusnormid on vastutava isiku suhtes sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed.

13 Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei ole nimetatud tingimus täidetud, kui liikmesriikidel on kaalutusõigus seoses küsimusega, kes on nõude eest vastutav isik, ja kui riigiasutuste vastutavaks määramine on vaid üks mitmest rahastamisvõimalusest. Selle kohaselt ei saa liikmesriiki pidada vastutavaks isikuks üksnes seetõttu, et ta ei ole direktiivi ettenähtud tähtaja jooksul üle võtnud (vt Euroopa Kohtu 19. novembri 1991. aasta kohtuotsus C-6/90 Francovich, ECLI:EU:C:1991:428, punkt 25 jj). Töö- ja eraelu ühitamise direktiiv jätab liikmesriikide otsustada töölt eemal oldud aja rahalise hüvitamise korra seoses küsimusega, kas nad kohustavad tööandjaid säilitama töötasu või kehtestavad sotsiaaltoetuse või riikliku hüvitise („tasu või hüvitis“). Samuti oleks võimalik luua hüvitusfond, millest võiks rahastada isapuhkuse eest makstavat tasu või hüvitist.

14 Käesoleva juhtumi puhul esineb siiski selline eripära, et esiteks on liitvabariik kaebaja tööandja ja peab seetõttu haiguse korral maksma hüvitist piiramatul aja jooksul ja täies ulatuses. Teiseks reguleerib liitvabariik kõiki vanematoetuse ja vanemahüvitise seaduses (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) ette nähtud hüvitisi. Vanemahüvitis kujutab endast asendussissetulekus seisnevat hüvitist,

- mida BEEG § 12 lõike 3 esimese lause kohaselt rahastab täies ulatuses liitvabariik.
- 15 Nimetatud sätte kohaselt võib küll teoreetiliselt olla võimalik teha isapuhkuse tasu või hüvitise rahastamine ülesandeks mõnele muule kui riiklikule asutusele. Arvestades liitvabariigi rahalist vastutust sõjaväe ja vanemahüvitise eest, on see praktikas siiski äärmiselt ebatõenäoline. Kehtivate õigusnormide kohaselt on liitvabariigi kaalutusõigus sedavõrd piiratud, et direktiivi artikli 8 lõikes 2 ette nähtud õigus saada isapuhkuse korral tasu või hüvitist, on vastutava isiku suhtes sisu poolest piisavalt täpne ja tingimusteta, nagu ka emapuhkuse puhul (vt Euroopa Kohtu 1. juuli 2010. aasta kohtuotsus C-194/08 Gassmayr, ECLI:EU:C:2010:386, punkt 48 jj).
 - 16 b) Järgmine küsimus puudutab isapuhkuse ülevõtmist riigisissesse õigusesse. Saksamaa Liitvabariik ei ole oma riigisiseses õiguses kehtestanud isapuhkuse mõistet ega loonud selleks eraldi rahastamiskorda. Ta väidab, et direktiivi artikli 20 lõigetes 6 ja 7 ette nähtud erandite tõttu ei ole ta kohustatud seda tegema ning et neid sätteid võib kohaldada teineteisega kombineeritult. Seda silmas pidades käsitleb teine küsimus direktiivi artikli 20 lõigete 6 ja 7 süstemaatilist seost.
 - 17 aa) Küsimus, kas kahe erandit käsitleva sätte kombineerimine on lubatud, on kohtuasja lahendamise seisukohast määrava tähtsusega. Eraldi vaadelduna ei vasta riigisisene regulatiivne lähenemisviis direktiivi artikli 20 lõike 6 nõuetele. Nimetatud sätet on selgitatud direktiivi põhjenduses 49. Selle kohaselt vabastab direktiivi artikli 20 lõige 6 liikmesriigid vajadusest isapuhkust riigisiseses õiguses sõnaselgelt nimetada ja reguleerida, tingimusel et selle puhkuse miinimumnõuded on täidetud teiste perekonnaga seotud puhkuse liikide suhtes kehtivate kohustuslikest nõuetest rangemate sätetega.
 - 18 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul ei ole kahtlust selles, et direktiivi artikli 20 lõike 6 kohaldamise tingimused on seoses töölt eemal olemise ajaga täidetud. Seda põhjusel, et sõjaväelase võib lapse sünniga seoses vabastada teenistusülesannete täitmisest kuni kümneks tööpäevaks, ilma et ta peaks selleks põhipuhkust kasutama. Lisaks ühepäevasele eripuhkusele, mis on ette nähtud SG § 28 lõigetes 3 ja 4, SUV §-s 9 ja SURIV § 21 lõike 1 punktis 1, on olemas ka võimalus saada vabastust kõigi kümne tööpäeva ulatuses SG § 28 lõike 7, EltZSoldV § 1 ja BEEG § 15 lõike 1 alusel. Vanemapuhkust võib anda kuni kolm aastat, seda võib võtta osade kaupa ja määrata kindlaks päevade kaupa. Seega ei mõjuta see ka vanemapuhkuse neljakuulist miinimumpikkust (direktiivi artikkel 5), kuna Saksamaal antakse vanemapuhkust kuni kolm aastat (BEEG § 15).
 - 19 Rahalist hüvitist saamata jäänud töötasu eest ei ole aga ette nähtud siis, kui pärast lapse sündi antakse ainult üheksa või kümme päeva vanemapuhkust. SG § 28 lõigete 3 ja 4, SUV § 9 ja SURIV § 21 lõike 1 punkti 1 kohase ühepäevase eripuhkuse puhul säilitatakse töötasu siiski täies ulatuses. BEEG § 15 alusel

antava vabastuse järgnevate päevade eest ei ole töötasu säilitamist ette nähtud, samuti ei ole sõjaväelastel võimalik saada vanemahüvitist kümnapäevase eraldiseisva vabastuse eest, kuna BEEG § 4 lõike 4 teise lause kohaselt on hüvitise saamise miinimumperiood kaks kuud. Seega ei maksta isapuhkuse kõigi kümne päeva eest direktiivi artikli 8 lõikes 2 ette nähtud tasu või hüvitist, mis oleks samaväärne töötasu säilitamisega haiguse korral.

- 20 Seega on Saksamaa Liitvabariigi regulatiivne mudel töö- ja eraelu ühitamise direktiiviga kooskõlas üksnes siis, kui lisaks kohaldatakse direktiivi artikli 20 lõikes 7 sätestatud erandit hüvitise miinimumsuuruse kohta.

Direktiivi artikli 20 lõige 7 muudab isapuhkuse eest makstava tasu või hüvitise miinimumnõudeid siis, kui liikmesriigis kehtivad vanemapuhkuse ja selle eest makstava tasu või hüvitise suhtes miinimumstandardit oluliselt ületavad eeskirjad. Saksamaa Liitvabariik väidab, et tema puhul ongi tegemist sellise olukorraga.

- 21 bb) Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et mõlema erandi kumulatiivne kohaldamine on lubatav, kuna direktiivi artikli 20 lõiked 6 ja 7 on nii kohaldamisala kui ka õiguslike tagajärgede poolest omavahel tihedas süstemaatilises seoses. Direktiivi artikli 20 lõikes 6 käsitletakse nõudeid, mis kehtivad kõigi perekondlikel põhjustel töölt eemal olemise vormide – vanemapuhkus, isapuhkus ja hooldaja puhkus – suhtes ning kõiki direktiivi artiklis 8 sätestatud nõudeid nende töölt eemal olemise vormide hüvitamise ja tasustamise kohta. Direktiivi artikli 20 lõikes 7 käsitletakse seevastu üht osa eelmise lõike kohaldamisalast, nimelt artikli 8 lõiget 2 – ja seega ainult isapuhkuse tasu või hüvitise maksmise nõudeid – ning nähakse ette nendest nõuetest kõrvalekaldumise tingimused. Nii direktiivi artikli 20 lõige 6 kui ka lõige 7 võimaldavad liikmesriikidel kõrvale kalduda kohustusest viia riigisisene õigus vastavusse töö- ja eraelu ühitamise direktiivi nõuetega. Mõlemates sisalduvad õigusliku tagajärjena erandid ülevõtmiskohustusest, mis võimaldavad liikmesriikidel riigisiseste kaitseklauslitenä säilitada olemasolevad erisätted. Seetõttu tõlgendab eelotsusetaotluse esitanud kohus direktiivi artikli 20 lõiget 7 nii, et see laiendab kaalutlusruumi, mis on liikmesriikidele direktiivi artikli 20 lõikega 6 isapuhkuse tasu või hüvitise maksmist puudutava osa ülevõtmisel antud.
- 22 Normi sõnastuse põhjal ei ole aga välistatud ka selline tõlgendus, mille kohaselt on direktiivi artikli 20 lõigetes 6 ja 7 ette nähtud erineva ulatusega erandid, mida saab kasutada üksnes alternatiivselt. Selle kohaselt oleks isapuhkuse reguleerimisest võimalik loobuda ainult nendel liikmesriikidel, kes täidavad täielikult kõiki selle puhkuse miinimumnõudeid. Sellest tulenevalt võib liikmesriik otsustada kohaldada direktiivi artikli 20 lõike 7 kohast madalamat tasustamistaset üksnes juhul, kui ta on isapuhkust oma riigisiseses õiguses reguleerinud. Nende kahe erandi käsitlemine teineteisest lahus raskendaks aga liikmesriikidel oma eeskirjade säilitamist ja läheks vastuollu direktiivi artikli 20 lõigetega 6 ja 7 taotletava lihtsustamise eesmärgiga.

- 23 c) Kolmas küsimus puudutab direktiivi artikli 20 lõike 7 kohaldamise tingimuste, eelkõige mõiste „tagama“ tõlgendamist.
- 24 Isapuhkuse tasu või hüvitise maksmisest tehtava erandi eeldus on, et liikmesriigid tagavad kummalegi vanemale vähemalt kuus kuud tasustatud vanemapuhkust, mille jooksul makstakse vähemalt 65% netosissetulekust, mille puhul võidakse kohaldada ülempiiri. Seejuures peaks piisama sellest, kui liikmesriik pakub riigisiseses õiguses nii isadele kui ka emadele võrdset võimalust saada taotluse alusel kuus kuud vanemahüvitist kirjeldatud ulatuses. Nagu nähtub direktiivi põhjendusest 26, on töö- ja eraelu ühitamise direktiivi eesmärk julgustada rohkem isasid võtma pikemat vanemapuhkust, ning jätkata asjaomaseid riigisiseses õiguses ette nähtud süsteeme ja neid eelistada, tingimusel et need vastavad teatavatele miinimumkriteeriumidele.
- 25 Tekib küsimus, kas kõnealuste erandi tegemise tingimuste kontrollimisel tuleb riigisiseseid õigusnorme analüüsida üldistavalt ja tavapärasest olukorrast lähtudes või kas iga riigisiseses õiguses sätestatud üksikjuhtumipõhine hüvitise piirang on direktiivi artikli 20 lõike 7 kohaldamisega vastuolus.
- 26 aa) See küsimus on otsuse tegemisel oluline. Seda põhjusel, et üldistava lähenemise korral on Saksamaa Liitvabariigi puhul nõuded täidetud.
- 27 Saksa õiguses on BEEG § 2 lõigetega 1 ja 2 tagatud vanemapuhkuse eest hüvitis, mis ei või olla väiksem kui 65% töölt eemal viibiva vanema netosissetulekust. BEEG § 2 lõike 1 teises lauses on kasutatud võimalust kehtestada ülempiir. BEEG § 4 lõigetes 3 ja 4 antakse mõlemale vanemale, seega ka isale omaette nõudeõigus. BEEG § 4 lõike 3 kohaselt seisneb see vanemahüvitise põhiosas, mida on kokku võimalik saada 12 kuud, millest kummalegi vanemale on ette nähtud minimaalselt kuus kuud, millele lisandub paljudel juhtudel kaks kuud ühist vanemahüvitist. Lisaks on BEEG § 5 lõikega 2 tagatud, et isale määratakse taotluse alusel pool kogu hüvitise saamise õigusest.
- 28 BEEG-s nähakse siiski ette täiendavad hüvitise saamise tingimused, mille tõttu võivad isad teatavatel juhtudel jääda vanemapuhkuse kasutamise korral vanemahüvitisest ilma. Käesoleval juhul, kus vanemapuhkust kasutatakse üksnes kümme päeva, kohaldub BEEG § 4 lõike 4 teine lause, milles nähakse kohustuslikuna ette vähemalt kahekuuline hüvitise saamise periood. Kuigi käesoleva juhtumi puhul ei ole see asjakohane, võivad teised isad jääda vanemahüvitise saamise õigusest ilma sel põhjusel, et BEEG § 1 lõikes 8 on sätestatud vanemahüvitise saamise kohta sissetuleku ülempiirid. Ülejäänud piirangud on seotud lapsega koos elamise ja tema hooldusõiguse nõudega. Käesoleval juhul täidetud ja seetõttu asja lahendamise seisukohast ebaolulised nõuded kirjeldavad siiski üksnes faktilisi ja õiguslikke tingimusi, mis peavad olema täidetud lapse eest hoolitsemiseks, mis ongi vanemapuhkuse eesmärk.
- 29 bb) Eelotsusetaotluse esitanud kohus kaldub siiski toetama mõiste „tagama“ laia tõlgendust, mille kohaselt piisab sellest, kui asjaomane õigus on riigisiseses

õiguses põhimõtteliselt ette nähtud. Nimelt on direktiivi olemusega kooskõlas, et liikmesriigi seadusandja võib reguleerida täiendavaid üksikasju ja seada õigused sõltuvusse täiendavatest tingimustest põhjustel, mis on direktiivi eesmärkidega kooskõlas. Liikmesriik võib sellega seoses näiteks reguleerida lapse hooldamise ja tema eest hoolitsemise tingimusi ning vanemahüvitise andmist hooldusõiguse vaidluste korral. Lisaks ei ole vanemahüvitise kui meetme tõhususe seisukohast kohustuslik tagada rahaline hüvitis ka kõrgepalgalistele töötajatele, kes ei vaja seda rahuldava elatusaseme tagamiseks direktiivi põhjenduse 31 tähenduses. Vanemapuhkuse vähemalt kahekuulise pikkuse kehtestamine hüvitise saamise tingimusena on kooskõlas ka vanemapuhkuse eesmärgiga vabastada naissoost töötajad töö ja perekonnaga seotud kohustuste kahekordsest koormusest ning hõlbustada neil tööturule naasmist vanemapuhkuse kasutamisega isade poolt (direktiivi põhjendused 9–12). Lühem vanemapuhkus ei avaldaks nimelt nende eesmärkide saavutamisele püsivat mõju.

- 30 Direktiivi artikli 20 lõike 7 sõnastusega oleks aga kooskõlas ka kitsam tõlgendus, mille kohaselt peab selleks, et tugineda direktiivi artikli 20 lõikele 7, olema eranditult igal isal võimalik selles sättes ette nähtud miinimumõigust tõhusalt kasutada. Selle toetuseks võib esile tuua vanemahüvitise ergutava funktsiooni, mida on nimetatud direktiivi põhjenduses 11 ja põhjendustes 29–31.
- 31 d) Neljas küsimus puudutab direktiivi artikli 20 lõikes 7 sätestatud erandi õiguslikke tagajärgi. Kui liikmesriigi puhul on täidetud tingimus, et ta võimaldab eriti pikka vanemapuhkust ja vanematoetust piisavalt kõrgel rahalisel tasemel, võib ta otsustada „säilitada sellise süsteemi“, selle asemel et näha ette artikli 8 lõikes 2 osutatud tasu või hüvitise maksmine.
- 32 Niisugust õiguslikku tagajärge võib tõlgendada kitsalt selles tähenduses, et liikmesriik võib säilitada üksnes sellise süsteemi, millega on isapuhkuse ajal ette nähtud direktiivi artikli 8 lõikes 2 sätestatuga võrreldes madalam tasu või hüvitis. Seda võib aga tõlgendada ka laialt, millisel juhul ei pea liikmesriik üldse kehtestama eraldi õigusnorme isapuhkuse tasustamise ulatuse kohta, vaid üksnes säilitama vanemapuhkuse hüvitise või tasu maksmist käsitleva korra.
- 33 aa) See küsimus on kohtuasja lahendamise seisukohast oluline, sest Saksamaa Liitvabariik ei ole kehtestanud kümnepäevase isapuhkuse jaoks eraldi tasu ja hüvitise maksmise korda. Kui direktiivi artikli 20 lõike 7 kohaselt on lubatud isapuhkuse tasu või hüvitise suurust üksnes vähendada, ei ole töö- ja eraelu ühitamise direktiiv nõuetekohaselt üle võetud. Kui aga direktiivi artikli 20 lõige 7 võimaldab isapuhkuse tasustamise süsteemist loobuda ja jätkata üksnes miinimumnõuetele vastava vanemahüvitise süsteemiga, ei ole täiendavad ülevõtmissätted nõutavad.
- 34 bb) Direktiivi artikli 20 lõike 7 sõnastuse kohaselt ei ole õigusliku tagajärje kitsas tõlgendamine välistatud. Nimelt on esimese lauseosa keskmes tasu või hüvitise maksmine 65% ulatuses netosissetulekust ja teises lauseosas nähakse ette vabastus direktiivi artikli 8 lõikes 2 kindlaks määratud tasu või hüvitise kõrgemast määrast.

Seetõttu väidetakse, et viimases lauseosas kasutatud väljendiga „selline süsteem“ peetakse samuti silmas üksnes hüvitise suuruse kindlaksmääramist. Direktiivi artikli 20 lõige 7 just nimelt ei näe ette vabastust direktiivi artikli 8 lõikes 1 sätestatud kohustusest maksta isapuhkuse eest tasu või hüvitist. Kitsa tõlgenduse toetuseks tuuakse esile ka direktiivi põhjendused 11, 19 ja 29. Suur tähtsus, mida neis omistatakse sünnijärgsele kümnepäevasele isapuhkusele vanema ja lapse vahelise sideme loomisel, ning oodatav ergutav mõju, mida isapuhkuse kasutamise eest makstav piisav hüvitis peaks avaldama selle kasutamisele, toetavad samuti seisukohta, et direktiiv lubab vaid hüvitise vähendamist.

- 35 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on kaitseklausli lai tõlgendus siiski loogilisem. See ei ole tingitud asjaolust, et Saksamaa Liitvabariik on sisedokumentide esitamisel väitnud, et direktiivi artikli 20 lõikes 7 ette nähtud erand lisati sinna tema läbirääkijate nõudmisel, pidades silmas Saksamaa õiguslikku olukorda. Sellest ei tulene mingit teavet direktiiviga taotletud erandi ulatuse kohta. Seda toetab eelkõige direktiivi põhjendus 26. Selles luuakse seos vanemapuhkuse ja isapuhkuse vahel. Selles selgitatakse isapuhkuse tasu või hüvitise maksmise võimalikku alternatiivi ja tuuakse esile, kui oluline on isade pikem vanemapuhkus emade tööhõive määra suurendamise eesmärgi saavutamiseks. Selle teises lauses räägitakse võimalusest „lubada selliste süsteemide jätkumist“ kui alternatiivist („selle asemel“) isaduspuhkuse tasu või hüvitise maksmisele. Direktiivi põhjenduse 26 sõnastus viitab sellele, et direktiiviga soovitakse isapuhkuse tasustamise eraldi süsteemist loobumise kaudu võimaldada riigisisese õiguse kohase pikema ja piisavalt rahastatud vanemapuhkuse säilitamist. Kui direktiivi põhjenduses 26 räägitakse selliste süsteemide jätkumisest, toetab kontekst laia tõlgendust, mille kohaselt võivad liikmesriigid tervikuna jätkata miinimumkriteeriumidele vastavaid riiklikke vanemapuhkuse ja vanemahüvitise süsteeme ega pea kehtestama eraldi korda isapuhkuse tasu või hüvitise kohta.
- 36 Niisugune lai tõlgendus on paremini kooskõlas ka direktiivi artikli 20 lõike 7 sõnastusega. Sõnasõnalise tähenduse kohaselt tähendab „jätkumine“ seda, et asjaomaseid muudatusi ei pea riigisiseses õiguses tegema. Sõnasõnalist tõlgendust toetavad ka teised veelgi ühemõttelisemad keeleversioonid. „Maintain such system rather than provide for the payment or allowance referred to in Article 8 (2)“ ja „maintenir ce regime plutot que de prévoir la remuneration ou l'allocation visees a l'article 8, paragraphe 2“ väljendavad sõnadega „maintain“ ja „maintenir“ – nagu ka saksakeelne „weiterführen“ (jätkumine) –, et kehtivat õigust ei ole vaja muuta. Sõnade „such system“ või „ce system“ kasutusest nähtub veelgi selgemalt kui saksakeelsest versioonist „diese Regelung“ (selline süsteem), et säilitamine ei puuduta mitte ainult üksikuid õigusnorme, vaid omavahel seotud normidest koosnevat regulatiivset süsteemi, seega vanemapuhkust käsitlevaid sätteid nende kogumis. Mõlemad keeleversioonid väljendavad ühtviisi selgelt, et miinimumnõuetele vastava vanemapuhkuse ja vanemahüvitise süsteemi säilitamine on kavandatud alternatiivina direktiivi artikli 8 lõike 2 nõuetele vastava isapuhkuse tasustamissüsteemi kehtestamisele.

- 37 Lõpuks toob Saksamaa valitsus esile, et isa pikem vanemapuhkus aitab eriti kaasa isa ja lapse vahelise suhte tugevdamisele ning seetõttu tuleb seda ka direktiivi artikli 8 eesmärgi seisukohast pidada täieõiguslikuks alternatiiviks.

[...]