

EUROOPA KOHTU OTSUS

8. november 1990*

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine – Keeldumine raseda naise ametissemääramisest

[...]

Kohtuasjas C-177/88,

mille eesmärgiks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Hoge Raad der Nederlanden'i (Madalmaade kõrgem kohus) esitatud eelotsusetaotlus, millega soovitakse saada eelotsust nimetatud kohtus pooleli olevas menetluses järgmiste poolte vahel:

Elisabeth Johanna Pacifica Dekker,

ja

Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus,

nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40) artiklite 2 ja 3 tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias ja M. Díez de Velasco, kohtunikud Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris ja F. Grévisse,

kohtujurist: M. Darmon

kohtusekretär: B. Pastor, ametnik,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

- põhikohtuasja hageja Dekker, esindaja: T. E. Van Dijk, Haag,
- põhikohtuasja kostja VJV, esindaja: J. L. de Wijkerslooth, Haag,
- Ühendkuningriik, esindaja: J. A. Gensmantel Treasury Solicitor's Department'ist,
- Madalmaade valitsus, esindaja: välisministeeriumi kantsler E. F. Jacobs,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: K. Banks ja B. J. Drijber selle õigusosakonnast,

kuulanud ära suuliseks menetluseks koostatud ettekande,

kuulanud 3. oktoobri 1989. aasta istungil ära E. J. P. Dekkeri, VJV-Centrumi, keda esindas S. M. Evers Haagi Advokatuurist, Hollandi valitsuse, keda esindas J. W. de Zwaan, Ühendkuningriigi, keda esindas D. Pannick, ja komisjoni suulised märkused,

kuulanud 14. novembri 1989. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

Põhjendused

1. Oma 24. juuni 1988. aasta otsusega, mis saanus Euroopa Kohtusse 30. juunil 1988, taotles Hoge Raad der Nederlanden Euroopa Kohtult EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel eelotsust neljas küsimuses nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, artiklite 2 ja 3 tõlgendamise kohta (EÜT 1976, L 39, lk 40; edaspidi „direktiiv”).

2. Need küsimused tekkisid seoses Dekkeri ja Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus'i (edaspidi „VJV”) vahelise vaidlusega. Dekker taotles 1981. aasta juunis VJV hallatavas noorte koolituskeskuses instruktori ametikohta. Ta teatas 15. juunil 1981 taotlusi läbivaatavale komiteele, et ta oli kolmandat kuud rase. Komitee esitas sellest hoolimata tema nime VJV juhatusele, kui kõige sobivama kandidaadi sellele ametikohale. VJV teatas aga Dekkerile oma 10. juuli 1981. aasta kirjaga, et teda ametisse ei määrata.

3. VJV selgitas oma kirjas, et otsus võeti vastu seepärast, et Dekker oli olnud juba taotluse esitamise ajal rase ning et VJV-le oli teatatud, et kui ta tema tööle võtab, siis tema kindlustusselts Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (erihariduse sotsiaaltoetuste kindlustusfond, edaspidi „Risicofonds”) ei hüvita toetusi, mida VJV oleks kohustatud talle sünnituspuhkuse päevade eest maksma. VJV-l ei oleks selle tõttu rahaliselt võimalik Dekkeri äraoleku ajaks asendustöötajat tööle võtta ning tal jääks seetõttu ametikoht täitmata.

4. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest ilmneb, et Ziekengeldreglement'i (Risicofonds'i sise-eeskirjad haiguspäevatoetuste kohta) artikli 6 kohaselt on Risicofonds'i juhatusel õigus keelduda osaliselt või täielikult hüvitamast oma liikme (tööandja) poolt väljamakstavaid haiguspäevatoetusi, kui kindlustatu (töötaja) muutub võimetuks täitma oma ametikohustusi kuue kuu jooksul alates kindlustuse kehtimahakkamisest, kui kindlustuse kehtimahakkamise ajal oli selle isiku tervisliku seisundi põhjal töövõimetuse selle ajavahemiku jooksul tekkimist ette näha. Erinevalt Ziektewet'i (Madalmaade ravikindlustusseadus) artikli 44 lõike 1 punktist b, milles sätestatakse erasektori töötajatele üldiselt kohaldatav kindlustussüsteem, ei nähta Ziekengeldreglement'is, mis on ainus Dekkeri suhtes kohaldatav õigusakt, raseduse suhtes ette erandit eeskirjast, millega lubatakse keelduda haiguspäevatasude hüvitamisest „prognoositava haiguse” juhtudel.

5. Arrondissementsrechtbank de Haarlem (ringkonnakohus) ja Gerechtshof d'Amsterdam (piirkondlik apellatsioonikohus) lükkasid mõlemad tagasi Dekkeri taotlused mõista VJV-lt välja talle tekitatud rahaline kahju, ning seejärel esitas ta hagi Hoge Raad der Nederlanden'ile (Madalmaade kõrgem kohus).

6. Asudes seisukohale, et edasikaebus tõstatas probleeme seoses nõukogu direktiivi 76/207 tõlgendamisega, otsustas Hoge Raad der Nederlanden esitada Euroopa Kohtule eelotsuse saamiseks järgmised küsimused:

„1) Kas tööandja rikub otseselt või kaudselt direktiivi (nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega) artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, kui ta keeldub sõlmimast töölepingut kandidaadiga, kelle ta on sobivaks tunnistanud, kuna see tekitab tal ebasoodsaid tagajärgi, mida on ette näha seoses kandidaadi rasedusega ametikoha taotlemise ajal, seoses ametiasutuse eeskirjadega töövõimetuse kohta, mille kohaselt töövõimetus seoses raseduse ja sünnitusega samastatakse töövõimetusega haiguse tõttu?

2) Kas olukorda muudab asjaolu, et meeskandidaate ei olnud?

3) Kas artiklitega 2 ja 3 on kooskõlas järgmised väited:

a) kui määratakse kindlaks, et on rikutud tagasilükatud kandidaadi võrdse kohtlemise põhimõtet, võib selle rikkumise põhjal, nagu käesoleval juhul, nõude rahuldada vaid sel juhul, kui ka tööandja on süüdi;

b) kas sellise rikkumise kindlaksmääramisel võib tööandja omalt poolt siiski oma käitumist põhjendada, isegi kui ükski artikli 2 lõikudes 2 kuni 4 ette nähtud juhtudest ei ole kohaldatav?

4) Kui 3. küsimuses viidatud süü on nõutav või on lubatud esindada põhjendusi, kas piisab sel juhul süü puudumiseks või põhjenduse olemasoluks, et tööandja võtaks otsuse faktilistes asjaoludes viidatud riski, või tuleks artikleid 2 ja 3 tõlgendada selliselt, et ta peab neid riske kandma, kui ta ei ole igasuguse kahtluseta veendunud, et töövõimetustoetuse hüvitamisest keeldutakse või et ametikohad kaovad ning ta on teinud kõik, mis võimalik selle ärahoidmiseks?"

7. Kohtuasja faktide, menetluskäigu ja poolte argumentide osas viidatakse kohtuistungil ettekandele. Kohtutoimiku neid materjale käsitletakse järgnevalt ainult niivõrd, kuivõrd on vaja kohtuotsuse põhjendamiseks.

Esimene küsimus

8. Kõigepealt tuleb märkida, et direktiivi eesmärk on selle artikli 1 lõike 1 kohaselt liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja tööttingimustega.

9. Direktiivi artikli 2 lõikes 1 sätestatakse: „[...] tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga”. Artikli 3 lõike 1 kohaselt: „võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tähendab, et puudub igasugune sooline diskrimineerimine nendes tingimustes, kaasa arvatud valikukriteeriumides, mis on seotud töö või ametikoha saamisega [...]”.

10. Tuleb vaadelda küsimust, kas töölevõtmisest keeldumist asjaoludel, millele siseriiklik kohus viitas, võib käsitada otsese soolise diskrimineerimisena direktiivi tähenduses. Vastus sõltub sellest, kas töölevõtmisest keeldumise sisuline põhjus on kohaldatav vahet tegemata mõlemast soost töötajate suhtes või on see kohaldatav vaid ühe sugupoole suhtes.

11. Tööandja keeldus Dekkerit ametisse määramast enda väitel sisuliselt sel põhjusel, et Risicofonds ei oleks talle hüvitanud haigustoetusi, mis oleks tulnud maksta tema raseduspuhkuse ajal, kuid samal ajal oleks ta pidanud tööle võtma asendustöötaja. Olukord on põhjustatud ühest küljest sellest, et kõnealuses riiklikus süsteemis samastatakse rasedust haigusega, ning teisest küljest sellest, et Ziekengeldreglement'is ei sisaldu sätet raseduse väljajätmiseks juhtudest, mille korral Risicofonds'il on õigus keelduda haiguspäevatoetusi hüvitamast.

12. Seoses sellega tuleb märkida, et raseduse tõttu võib keelduda ainult naiste töölevõtmisest, mistõttu selline keeldumine on käsitatav otsese soolise diskrimineerimisena. Keeldumist töölevõtmisest raseduse tõttu töölt puudumise rahaliste tagajärgede tõttu tuleb käsitada sisuliselt raseduse faktil põhinevana. Sellist diskrimineerimist ei saa põhjendada rahalise kahjuga, mis raseda ametisse määranud tööandjal tema sünnituspuhkuse ajal tekiks.

13. Raseduse samastamine haigusega ja asjaolu, et Ziektewet'i ja Ziekengeldreglement'i vastavad sätted seoses rasedusega väljamakstavate haiguspäevatoetuste hüvitamisega ei ole samad, ei saa igal juhul käsitada tõenditena soolise diskrimineerimise kohta direktiivi tähenduses. Ja lõpuks, sel määral kui tööandja keeldumine töölevõtmisest raseduspuhkuse rahaliste tagajärgede tõttu on käsitatav otsese diskrimineerimisena, ei ole vaja vaadelda, kas sellised siseriiklikud sätted, nagu eespool mainitud, avaldavad tööandjale sellist survet, et ta on nende tõttu sunnitud keelduma raseda ametisse määramisest, põhjustades seega diskrimineerimist direktiivi tähenduses.

14. Eelnevast järeldub, et esimesele küsimusele tuleb vastata, et tööandja rikub otseselt nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207 meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, kui ta keeldub sõlmimast lepingut naiskandidaadiga, keda ta peab ametikohale sobivaks, kui see keeldumine põhineb raseda töölevõtmise võimalikel ebasoodsatel tagajärgedel talle ametiasutuste vastuvõetud eeskirjade tõttu töövõimetuse kohta, milles samastatakse töövõimetust seoses raseduse ja sünnitusega töövõimetusega haiguse tõttu.

Teine küsimus

15. Oma teise küsimusega soovib Hoge Raad teada, kas meeskandidaadi puudumine sellele ametikohale võib vastust esimesele küsimusele muuta.

16. VJV väidab, et teisele küsimusele tuleb vastata jaatavalt, kuna küsimus ei ole mitte abstraktse meetme diskrimineerivas mõjus, vaid tööandja konkreetses otsuses konkreetne kandidaat tööle võtmata jätta. Kui tööandja teeb valiku ainult naiskandidaatide seast, ei saa

tema valikut käsitada soolise diskrimineerimisena, kuna sellisel juhul juhindub tööandja muudest, finants- või haldusalastest kaalutlustest.

17. Tuleb rõhutada, et vastus küsimusele, kas keeldumine naist tööle võtmast on käsitatav otsese või kaudse diskrimineerimisena, oleneb selle keeldumise põhjusest. Kui põhjuseks on asjassepuutuva isiku rasedus, on otsus otseselt seotud kandidaadi sooga. Sellisel juhul ei saa meeskandidaatide puudumine vastust esimesele küsimusele mõjutada.

18. Seega tuleb teisele küsimusele vastata, et meeskandidaatide puudumine ametikohale ei muuda vastust esimesele küsimusele.

Kolmas küsimus

19. Kolmas küsimus on seotud sellega, kas direktiivi artiklitega 2 ja 3 on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega tekitud kahju hüvitamiseks esitatud hagi rahuldamine vaid sel juhul, kui tõendatakse ka tööandja süüd ja ta ei saa end ühegi põhjendusega vastutusest vabastada.

20. Nii Dekker, Madalmaade valitsus kui ka Ühendkuningriik on seisukohal, et kui võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine on kindlaks määratud, piisab sellest rikkumisest tööandja vastutusele võtmiseks.

21. VJV omalt poolt märgib, et tööandja süü eristamine tema vastutusest vabastamise põhjenduse võimalikust puudumisest kolmanda küsimuse kahes osas on osaliselt seotud põhimenetluse suhtes kohaldatava siseriikliku õigusega, milles nähakse ette nende puhul erinevad õiguslikud tagajärjed. VJV väidab, et direktiiv võimaldab vastata ainult küsimusele, kas võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine võib olla mingil juhul põhjendatud.

22. Seoses sellega tuleb märkida, et direktiivi artikli 2 lõigetes 2, 3 ja 4 on ette nähtud erandid artikli 2 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest, kuid direktiiv ei vii diskrimineerimises süüdi oleva isiku vastutust mingil viisil sõltuvusse süü puudumise tõendamisest ega sellest vastutusest vabastava põhjenduse puudumisest.

23. Direktiivi artiklis 6 tunnustatakse diskrimineerimisohvrite seaduslikke õigusi, millele võib kohtumenetluses tugineda. Kuigi direktiivi täielikuks rakendamiseks ei ole vaja ebaseadusliku diskrimineerimise sanktsiooni konkreetset vormi, peab see sanktsioon tagama tegeliku ja tulemusliku kaitse (otsus kohtuasjas 14/83 *Von Colson ja Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen* (1984) EKL 1891, 23. punkt). Seega peab see tööandjale tõeliselt hoiatavat mõju avaldama.

24. Tuleb märkida, et kui tööandja vastutus võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise eest sõltuks talle omistatud süü tõendamise ja siseriiklikus õiguses tunnustatud vabastuse puudumisest vastutusest, nõrgendaks see oluliselt nende põhimõtete praktilist mõju.

25. Järelikult, kui liikmesriigi valitud sanktsioon sisaldub tööandja tsiviilvastutust reguleerivates eeskirjades, on igasugune diskrimineerimiskeelu rikkumine iseenesest piisav tööandja vastutusele võtmiseks, ilma et oleks võimalik tugineda siseriiklikus õiguses ette nähtud põhjendusele vastutusest vabastamiseks.

26. Seega tuleb vastata, et kuigi direktiivis 76/207 antakse liikmesriikidele diskrimineerimiskeelu rikkumise eest karistamisel vabadus valida selle eesmärgi saavutamiseks erinevaid lahendusi, nõutakse selles siiski, et kui liikmesriik soovib kohaldada tsiviilvastutuse eeskirjades sisalduvat sanktsiooni, piisab diskrimineerimiskeelu rikkumisest selles süüdisoleva isiku täielikuks vastutusele võtmiseks ning ei saa arvestada siseriiklikus õiguses vastutusest vabastamiseks ette nähtud põhjendusi.

Neljas küsimus

27. Pidades silmas vastust kolmandale küsimusele, ei ole neljanda küsimuse kohta vaja otsust vastu võtta.

Kohtukulud

56. Kohtule märkusi esitanud Hollandi Valitsuse, Ühendkuningriigi ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS,

vastuseks Hoge Raad der Nederlanden'i 28. juuni 1988. aasta otsusega talle esitatud küsimusele otsustab:

- 1. Tööandja rikub otseselt nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207 meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning tööttingimustega artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, kui ta keeldub sõlmimast lepingut naiskandidaadiga, keda ta peab ametikohale sobivaks, kui**

see keeldumine põhineb raseda töölevõtmise võimalikel ebasoodsatel tagajärgedel talle ametiasutuste vastuvõetud eeskirjade tõttu töövõimetuse kohta, milles samastatakse töövõimetust seoses raseduse ja sünnitusega töövõimetusega haiguse tõttu.

2. Meeskandidaatide puudumine ametikohale ei muuda vastust esimesele küsimusele.
3. Kuigi direktiivis 76/207 antakse liikmesriikidele diskrimineerimiskeelu rikkumise eest karistamisel vabadus valida selle eesmärgi saavutamiseks erinevaid lahendusi, nõutakse selles siiski, et kui liikmesriik soovib kohaldada tsiviilvastutuse eeskirjades sisalduvat sanktsiooni, piisab diskrimineerimiskeelu rikkumisest selles süüdisoleva isiku täielikuks vastutusele võtmiseks ning ei saa arvestada siseriiklikus õiguses vastutusest vabastamiseks ette nähtud põhjendusi.

Due Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco Slynn Kakouris Grévisse

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 8. novembril 1990 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

J.-G. Giraud

O. Due