

EUROOPA KOHTU OTSUS

8. november 1990*

Naiste ja meeste võrdne kohtlemine – Haigusseisundiga seotud töölt vabastamine –
Töölt puudumine seoses raseduse ajal ilmnenu haigusega või sünnitusega

[...]

Kohtuasjas C-179/88,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud Højestereti (Taani ülemkohus) eelotsusetaotlus, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleli olevas menetluses järgmiste poolte vahel:

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, tegutsedes Birthe Vibeke Hertz'i nimel,

ja

Dansk Arbejdsgiverforening, tegutsedes Aldi Marked K/S nimel,

saada eelotsust 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), tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

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

kohtujurist: M. Darmon,

kohtusekretär: B. Pastor,

võttes arvesse kirjalikke märkusi, mille esitasid:

* Kohtumenetluse keel: taani.

- Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, tegutsedes põhimenetluse hageja Birthe Vibeke Hertz'i nimel, esindaja: L. S. Andersen, Århus,
- Dansk Arbejdsgiverforening, tegutsedes põhimenetluse kostja Aldi Marked K/S nimel, esindaja: advokaat J. P. Buhl, Kopenhaagen,
- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Treasury Solicitor's Department'i ametnik J. A. Gensmantel,
- Itaalia valitsus, esindaja: avvocato dello Stato P. G. Ferri,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigustalituse ametnik I. Langermann,

arvestades suuliseks menetluseks koostatud ettekannet,

kuulanud 3. oktoobri 1989. aasta istungil ära Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark'i, Dansk Arbejdsgiverforening'i, Ühendkuningriigi valitsuse, Itaalia valitsuse, ja komisjoni suulised märkused,

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

on teinud järgmise

otsuse

Põhjendused

1. Oma 30. juuni 1988. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. juulil 1988, saatis Taani Højesteret Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel kaks küsimust eelotsuse saamiseks 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, edaspidi: „direktiiv”) tõlgendamise kohta.

2. Need küsimused tekkisid Birthe Vibeke Hertz'i, kes on poole kohaga töötav kassier ja klienditeenindaja, ning tema endise tööandja, Aldi Marked K/S, vahelises kohtumenetluses. Aldi Marked võttis Hertz'i tööle 15. juulil 1982. 1983. aasta juunis sündis talle pärast „komplikatsioonidega” rasedust, millest enamiku viibis ta tööandja nõusolekul haiguspuhkusel, laps.

3. Pärast sünnituspuhkust, mis kohaldatava Taani seaduse sätete kohaselt kestis 24 sünnitusjärgset nädalat, asus Hertz 1983. aasta lõpul taas tööle. Kuni 1984. aasta juunini polnud tal tervisega probleeme. 1984. aasta juunist 1985. aasta juunini viibis ta siiski veel

ühe korra 100 tööpäeva ulatuses haiguspuhkusel. Osapooled on üksmeelsed, et Hertz'i haigestumine oli tema raseduse ja sünnituse tagajärg.

4. Kirjas 27. juunist 1985 teavitas Aldi Marked Hertz'i, et lõpetas tema töölepingu kohustusliku neljakuulise etteteatamisega. Seejärel teatas Aldi Marked, et Hertz'i vallandamise alus olid tema töölt puudumise perioodid ning et töötajate vallandamine sagedaste haiguspuhkuste tõttu on harilik tava.

5. Sø- og Handelsret (mere- ja kaubanduskohus) jättis Hertz'i hagi vallandamise asjus rahuldamata, mistõttu Hertz kaebas edasi Højesteret'isse. Kohtumenetluses Højesteret'i ees esindas Hertz'i Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Taani kaupluse- ja kontoritöötajate ametiühing) ning Aldi Marked'i Dansk Arbejdsgiverforening (Taani tööandjate liit). Højesteret võttis seisukoha, et antud kaasus tõstatab raskusi nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ tõlgendamisel ning esitas seetõttu Euroopa Kohtule eelotsuse tegemiseks allpool nimetatud küsimused:

„1) Kas 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 artikli 5 lõike 1 sättes koostoimes artikli 2 lõikega 1 hõlmavad vallandamist raseduse või sünnituse põhjustatud haigusest tingitud puudumise tõttu?

2) Kui vastus on jaatav, siis kas kaitse raseduse või sünnituse põhjustatud haigusest tingitud vallandamise vastu on piiramatu kehtivusajaga?”

6. Täpsemad andmed kohtuasja faktiliste asjaolude, menetluse käigu ning Euroopa Kohtule esitatud kirjalike märkuste kohta on esitatud suuliseks menetluseks koostatud ettekandes ning edaspidi mainitakse või käsitletakse neid niivõrd, kui see on vajalik Euroopa Kohtu põhjenduste selgitamiseks.

Esimene küsimus

7. Euroopa Kohtule esitatud kirjalikest märkustest nähtub riigikohtu küsimuse tõstatatud raskuste kogu ulatus.

8. Ühest küljest väidetakse, et naistöötaja vallandamine raseduse, sünnituse või viimaste põhjustatud haigustest tingitud korduvate töölt puudumise perioodide tõttu on sõltumata ajast, mil nimetatud haigestumine aset leiab, vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega, kuna meessoost töötajatel nimetatud haigusi ei esine ning neid pole seega võimalik neil põhjustel vallandada.

9. Teisest küljest väidetakse, et tööandjat ei saa keelata naistöötajat tema sagedaste haiguspuhkuste tõttu vallandamast üksnes põhjusel, et haigus tuleneb rasedusest või sünnitusest. Antud põhjustel vallandamine on ebapiisav tõend võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisest. Sedalaadi keeld, mis kehtiks tööandjale mitmeid aastaid pärast sünnitust, tooks tõenäoliselt kaasa mitte ainult haldusprobleeme ja ebaõiglasi tagajärgi töötajatele, vaid ka

negatiivset mõju naiste tööhõivele. Lisaks sellele, ehkki direktiivi artikli 2 lõige 3 lubab liikmesriikidel võtta vastu sätteid naistöötajate kaitseks seoses raseduse ja sünnitusega, ei anna see juhiseid nimetatud sätete konkreetse sisu kohta.

10. Esmalt tuleks märkida, et direktiivi eesmärk vastavalt artikli 1 lõikele 1 on „kehtestada liikmesriikides meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimuste osas.”

11. Direktiivi artikkel 2 lõige 1 sätestab, et „...võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti perekonnaseisu põhjal”. Artikli 5 lõige 1 kohaselt „võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine töötingimustele, kaasa arvatud vallandamise tingimused, tähendab, et meestele ja naistele peavad olema tagatud samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.”

12. Lisaks sätestab direktiivi artikkel 2 lõige 3: „Käesolev direktiiv ei piira sätteid, mis käsitlevad naiste kaitsmist, eriti raseduse ja sünnituse suhtes.”

13. Eespool nimetatud direktiivi sätetest järeldub, et naistöötaja vallandamine raseduse tõttu kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist, nagu ka raseda naise töölevõtmisest keeldumine (vt otsus kohtuasjas C-177/88 *Dekker v. VJM-Centrum* (1990) EKL I-3941).

14. Teisest küljest ei kujuta naistöötaja vallandamine korduvate haiguspuhkuste tõttu, mida ei saa seostada raseduse või sünnitusega, endast otsest soolist diskrimineerimist, kui võrd sellised haiguspuhkused viiksid samadel asjaoludel ka meestöötaja vallandamiseni.

15. Direktiiv ei näe ette haigusjuhtumit, mis on omistatav rasedusele või sünnitusele. Siiski arvestab see riiklikke sätteid, mis tagavad naistele eriõigusi raseduse ja sünnituse tõttu, nagu näiteks sünnituspuhkus. Sünnituspuhkuse vältel, mida võimaldab naisele riiklik seadusandlus, on naine vastavalt kaitstud töölt puudumise alusel vallandamise vastu. Iga liikmesriigi kohus on määrata sünnituspuhkuse ajad selliselt, et see võimaldaks naistöötajatel töölt puududa ajal, mil esineb raseduse ja sünnitusega seotud vaevusi.

16. Juhul, kui haigus ilmneb pärast sünnituspuhkust, pole alust eristada raseduse või sünnituse põhjustatud haigust mis tahes muust haigusest. Vastava olukorra suhtes kehtivad seega üldised haigusjuhtumitele kohaldatavad eeskirjad.

17. Mees- ja naistöötajad on haigustele võrdselt vastuvõtlikud. Ehkki teatud haigused on tõepoolest eriomased ühele või teisele soole, jääb ainsaks küsimuseks, kas naistöötaja on vallandatud haigusest tuleneva töölt puudumise tõttu samadel asjaoludel kui meestöötaja; sellisel juhul puudub otsene sooline diskrimineerimine.

18. Analoogiliselt pole sellisel juhul põhjust küsida, kas naised puuduvad töölt haiguse tõttu sagedamini kui mehed ning kas seetõttu võib esineda kaudset diskrimineerimist.

19. Seetõttu tuleb esimesele küsimusele vastata, et piiramata riikliku seadusandluse sätteid, mis on vastu võetud lähtuvalt 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 artikli 2 lõikest 3, ei välista nimetatud direktiivi artikli 5 lõige 1 koostoimes sama direktiivi artikli 2 lõikega 1 vallandamisi, mis tulenevad raseduse või sünnituse põhjustatud haiguse tõttu töölt puudumistest.

Teine küsimus

20. Võttes arvesse vastust esimesele küsimusele puudub vajadus otsustada teise küsimuse üle.

Kohtukulud

21. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi valitsuse, Itaalia valitsuse ning Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS,

vastuseks Taani Højesteret'i 30. juuni 1988. aasta otsusega esitatud eelotsuseküsimustele otsustab:

Piiramata riikliku seadusandluse sätteid, mis on vastu võetud lähtuvalt 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 artikli 2 lõikele 3, ei välista nimetatud direktiivi artikkel 5 lõige 1 koostoimes sama direktiivi artikliga 2 lõige 1 vallandamisi, mis tulenevad raseduse või sünnituse põhjustatud haiguse tõttu töölt puudumistest.

Due

Moitinho de Almeida

Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco

Slynn

Kakouris

Grévisse,

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 19. mail 1992 Luxembourgis.

Kohtusekretär

J.-G. Giraud

President

O. Due