

## EUROOPA KOHTU OTSUS

14. september 1999\*

(Meeste ja naiste võrdne tasustamine – Maksed töösuhte lõpetamisel – Kaudne diskrimineerimine)

Kohtuasjas C-249/97,  
mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ asutamislepingu artikli 177 (nüüd EÜ artikkel 234)  
alusel Landesgericht Linzi (Austria) esitatud taotlus, millega soovitakse saada nimetatud  
kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

**Gabriele Gruber**

ja

**Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,**

EÜ asutamislepingu artikli 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117-120 on asendatud EÜ  
asutamislepingu artiklitega 136-143),

### EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president G. C. Rodríguez Iglesias, kodade esimehed P. J. G. Kapteyn  
(ettekandja), J.-P. Puissochet, G. Hirsch ja P. Jann, kohtunikud J. C. Moitinho de  
Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M.  
Wathelet ja R. Schintgen,

kohtujurist: P. Léger,

kohtusekretär: vanemametnik H. A. Rühl,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- Gabriele Gruber, esindaja: Klaus Mayr, Sekretär der Kammer für Arbeiter und  
Angestellte für Ober-Österreich, Linz,

- Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, esindaja: *Rechtsanwalt* Christoph  
Szep, Linz,

- Austria valitsus, esindaja: kantsleriameti ametnik Wolf Okresek,

- Ühendkuningriigi valitsus, esindajad: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik Lindsey  
Nicoll ja *barrister* Clive Lewis,

---

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse ametnikud Marie Wolfcarius ja Barbara Brandtner, keda abistavad Brüsseli advokatuuri esindajad Stefan Köck ja Martin Oder,

võttes arvesse kohtuistungil ettekannet,

olles kuulunud 8. detsembril 1998. aasta kohtuistungil ära Gabriele Gruberi, Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG ja Euroopa Ühenduste Komisjoni suulised märkused,

olles 23. veebruari 1999. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku, on teinud järgmise

### **otsuse**

1. 24. oktoobri 1996. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 8. juulil 1997, esitas Landesgericht (piirkondlik kohus) Linz EÜ asutamislepingu artikli 177 (nüüd EÜ artikkel 234) alusel Euroopa Kohtule kaks eelotsuse küsimust EÜ asutamislepingu artikli 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 on asendatud EÜ artiklitega 136-143) tõlgendamise kohta.

2. Need küsimused on tõstatatud Gabriele Gruberi ja Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (edaspidi „Silhouette”) vahelises kohtumenetluses.

### **Asjakohased õigusaktid**

#### *Austria õigusaktid*

3. Angestelltengesetz'i (töötajate seadus, edaspidi „AngG”) artikli 23 lõige 1 näeb ette, et katkematult kolm aastat kestnud töösuhete lõpetamisel on töötajal õigus lahkumishüvitisele.

4. Vastavalt AngG artikli 23 lõikele 7 ei maksta lahkumishüvitist aga siis, kui töötaja ise esitab töölepingu lõpetamise avalduse, kui ta lahkub ametist enne lepinguperioodi lõppu ilma olulise põhjuseta või kui ta on vastutav oma töölt vabastamise eest enne lepinguperioodi lõppu.

5. Olulised põhjused, mille korral võib töötaja lepingu lõpetada ja saada terves ulatuses AngG artikli 23 lõikes 1 ettenähtud lahkumishüvitist, on sätestatud seadusega. Need põhjused on loetletud AngG artiklis 26 ja Gewerbeordnung 1859 (kaubandus- ja tööstuskoodeks, edaspidi „GewO 1859”) artiklis 82a, mida kohaldatakse töötajate suhtes.

6. AngG artikli 26 sõnastus on järgmine:

„Töötaja poolt ennetähtaegselt töölt lahkumist õigustavateks olulisteks põhjusteks loetakse eelkõige järgmised:

1) töötaja on töövõimetu või ei saa töötamist jätkata ilma, et see kahjustaks tema tervist või vaimset heaolu;

2) tööandja vähendab või peab ebaõigelt kinni tasu, millele töötajal on õigus, diskrimineerib teda pakkudes talle ebatervislikku või ebapiisavat toitu või ebasanitaarseid elamistingimusi juhul, kui maksmine on mitterahaline, või kui tööandja ei suuda täita teisi olulisi lepingutingimusi.

3) tööandja ei suuda täita oma seaduses tulenevat kohustust kaitsta oma töötaja elu, tervist ja vaimset heaolu;

4) tööandja tekitab töötajale või tema perekonnaliikmetele füüsilist või moraalselt kahju või kahjustab olulisel määral nende mainet või keeldub töötajat kaitsmast sellise käitumise eest tööandja kolleegide või tema perekonnaliikme poolt.”

7. GewO 1859 artiklis 82a on sätestatud järgmine:

„Töötaja võib lahkuda töölt enne lepinguperioodi lõppu ilma sellest ette teatamata juhul, kui:

a) ta ei saa töötamist jätkata ilma, et see tekitaks selgelt tema tervisele kahju;

b) tööandja tekitab töötajale või tema perekonnaliikmetele füüsilist kahju või kahjustab suurel määral nende mainet;

c) tööandja või tema perekonnaliikmed püüavad ajendada töötajat või tema perekonnaliikmeid ebamoraalselt või ebaseaduslikult käituma;

d) tööandja hoiab ebaõigelt kinni töötajale ettenähtud tasu või ei suuda täita teisi olulisi lepingutingimusi;

e) tööandja ei suuda või ei taha tasuda töötajale ettenähtud palka.”

8. 1971. aastal vastu võetud AngG artikli 23a lõige 3 näeb ette, et naissoost töötajatel, kes on järjest töötanud viis aastat, on artikli 23 lõike 1 alusel õigus poolele lahkumishüvitisest, kui nad esitavad pärast lapse sündi lahkumisavalduse Mutterschutzgesetzesi (sünnitushüvitise seadus, edaspidi "MSchG") artikli 5 lõikes 1 täpsustatud kaitseaja jooksul. Kui naissoost töötaja kasutab MSchG alusel lapsehoolduspuhkuse õigust, peab ta lahkumisavalduse esitama hiljemalt kolm kuud enne lapsehoolduspuhkuse perioodi lõppu.

9. AngG artikli 23a lõike 4 alusel on lahkumishüvitist õigus saada ka meessoost töötajatel, kes on Eltern-Karenzurlaubsgesetzesi (lapsehoolduspuhkuse seadus, edaspidi „EKUG”) või sarnaste õigusnormide alusel kasutanud õigust lapsehoolduspuhkusele ja kes esitavad lahkumisavalduse vähemalt kolm kuud enne lapsehoolduspuhkuse perioodi lõppu.

10. Nii MSchG kui ka EKUG võimaldavad töötajatel võtta kahe aasta pikkuse lapsehoolduspuhkuse.

11. Vastavalt Arbeitersabfertigungsgesetzesi (töötajate lahkumishüvitise seadus) artiklile 2, kohaldatakse AngG artiklite 23 ja 23a sätteid töötajate suhtes.

## **Põhikohtuasi**

12. Gabriele Gruber oli ettevõtte Silhouette töötaja 23. juunist 1986 kuni 13. detsembrini 1995.

13. Tal on kaks last, kellest üks sündis 1. oktoobril 1993 ja teine 19. mail 1995. Ta võttis kahe aasta pikkuse lapsehoolduspuhkuse nii esimese kui teise lapse puhul, seega oli ta 1993. aasta sügisest sünnituspuhkusel (mis tagab kaitse nii enne kui pärast sünnitust) ja seejärel oli ta lapsehoolduspuhkusel. Kui tal oli lastehoiuasutuste puudumise tõttu raskusi korraldada oma laste hoidmist ja kuigi ta oli väljendanud tõelist soovi jätkata töötamist, lõpetas ta 16. novembril 1995. aastal oma töölepingu, et hoolitseda oma laste eest.

14. Olles saanud pr Gruberi avalduse, milles oli töösuhte lõpetamise põhjendamisel ära toodud ülalnimetatud põhjus, maksis Silhouette pr Gruberile AngG artikli 23a lõikes 3 sätestatud lahkumishüvitist.

15. Pr Gruber, väites et tema ametist lahkumine oli tingitud olulistest põhjustest, mis olid seotud alla kolme aastaste laste hoiuasutuste puudumisega tema paikkonnas, s.t Ülem-Austria liidumaal, vaidlustas oma lahkumishüvitise vähendamise Landesgericht Linzis. Ta väitis, et tal on AngG artikli 23 lõike 1 alusel õigus lahkumishüvitisele täies mahus, kuna

seada õigust piiranud riiklikud sätted diskrimineerivad kaudselt naissoost töötajaid ning selline tegevus on asutamislepingu artikliga 119 keelatud.

16. Arvestades, et asja otsustamine sõltub asutamislepingu artikli 119 tõlgendamisest, otsustas Landesgericht Linz menetluse peatada ja saata Euroopa Kohtule eelotsuse tegemiseks järgmised küsimused:

„1. Kas see, et lastehoiuasutuste puudumise tõttu peavad enamasti just naised lõpetama oma töösuhte selleks, et hoolitseda oma laste eest, ja see, et need naised saavad hoolimata lisatingimuste täitmisest (pikem teenistus) vaid poole sellest lahkumishüvitisest, millele neil oleks õigus realselt töötatud aja eest (AngG artikli 23a lõige 3), samas kui meestel on õigus lahkumishüvitise puhul saada toetust terve aja eest, on kooskõlas asutamislepingu artikliga 119?

2. Kas see, et Austrias on enamik lasteaedu riiklikud või saavad riigi toetust, on asjakohane?”

### **Esitatud eelotsuse küsimuste vastuvõetavus**

17. Silhouette väidab, et need küsimused tuleb tunnistada vastuvõetamatuks. Ettevõtte väidete kohaselt on need küsimused hüpoteetilised, kuna vastupidiselt küsimuse edastanud kohtu ja pr Gruberi väidetele ei olnud pr Gruber lastehoiuasutuste puudumise tõttu sunnitud oma ametikohalt lahkuma, sest tal oleks olnud võimalik võtta välja veel enam kui ühe aasta pikkune lapsehoolduspuhkus. Sellest tulenevalt ei saa ta tugineda AngG artikli 23 lõikele 1. Kohtuistungil oli Euroopa Komisjon osaliselt samal seisukohal, arvestades, et õigus jätkata lapsehoolduspuhkust võib olla otsustav analüüsimisel, kas olukord, mis sundis töötajat tööst loobuma, üldse eksisteeris.

18. Kohtuistungil nõustus pr Gruber väitega, et ta oleks tõepoolest võinud pikendada lapsehoolduspuhkusel olemise aega veel ühe aasta võrra. Samas väitis ta, et Landesgerichti tõstatatud küsimus oleks selle aasta lõpus tõusetunud igal juhul, kuna lapsi võib lasteaeda panna alates 3 aasta vanuselt ning seega ei muuda see kahe ja kolme aasta vanuses oleva lapse olukorda.

19. Nagu kohtujurist oma arvamuse punktis 23 osutab, kritiseerib Silhouette oma vastuväitega asjaolude hindamist ja riikliku õiguse kohaldamist Landesgerichti poolt. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt peavad liikmesriikide kohtud edastama Euroopa Kohtule faktilise ja õigusliku teabe, mis on vajalik selleks, et viimane saaks nende poolt esitatud küsimustele anda kasulikke vastuseid. Sama kohtupraktika kohaselt peavad kõnealuseid sätteid tõlgendama liikmesriikide kohtud. Euroopa Kohus ei saa seega oma otsusega asendada siseriikliku kohtu otsust küsimuses, mis puudutab seda, kas need sätted kõnealuse menetluse puhul kehtivad.

20. Seetõttu on eelotsuseküsimused vastuvõetavad.

### **Esimene küsimus**

21. Oma esimese küsimusega küsib siseriiklik kohus sisuliselt seda, kas asutamislepingu artikliga 119 välistatakse sellised riiklikud õigusaktid, mille alusel on lahkumishüvitist õigus saada nendel töötajatel, kes lõpetavad töösuhte enneaegselt selleks, et hoolitseda lastehoiuasutuste puudumise tõttu oma laste eest, juhul kui see makse on väiksem kui neil realselt samal ajavahemikul töötanud isikutel, kes esitavad lahkumisavalduse olulisel kaalutlusel, ning kui vähendatud lahkumishüvitist saavad töötajad on valdavalt naised.

22. Kõigepealt tuleb täheldada, et seda, et lahkumishüvitis on „tasu” asutamislepingu artikli 119 tähenduses, ei vaidlustata. Põhikohtuasja vaidlus puudutab selle lahkumishüvitise summa arvutamist, mida hageja võib nõuda.
23. Samuti ei vaidlustata seda, et antud juhul ei saa olla tegemist otsese soolise diskrimineerimisega, kuna AngG artikliga 23a sätestatud vähendatud lahkumishüvitist antakse ühesugustel alustel nii mees- kui naistöötajatele, kes lõpetavad oma töösuhte pärast lapse sündi.
24. Seetõttu on vaja otsustada, kas sellise sätte nagu AngG artikli 23a kohaldamine Landesgerichti poolt osutatud asjaoludel kujutab endast meetet, mis on kaudselt naistöötajaid diskrimineeriv.
25. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on tegemist kaudse diskrimineerimisega, kui siseriikliku õigusakti rakendamine, ehkki neutraalselt sõnastatud, paneb võrreldes meestega arvestatavalt suurema hulga naisi halvemasse olukorda (vt eelkõige otsus kohtuasjas C-1/95: Gerster, EKL 1997, lk I-5253, punkt 30).
26. Samuti on Euroopa Kohtu kohtupraktika põhjal selge, et asutamislepingu artikkel 119 keelab selliste sätete kohaldamise, mis hõlmavad mees- ja naistöötajate erinevat kohtlemist mittesooliste kriteeriumide alusel, kui sellist erinevat kohtlemist ei ole võimalik seletada objektiivselt õigustatavate asjaoludega, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega (vt eelkõige otsust kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Perez, EKL 1999, lk I-623, punkt 52).
27. Seega on esimene küsimus, mida kaaluda, järgmine – kas artikli 23a lõige 3 paneb sellised töötajad nagu pr Gruber ebasoodsasse olukorda teiste, temaga identses või sarnases olukorras olevate töötajatega võrreldes.
28. Seoses sellega on esitatud kaks erinevat väidet.
29. Esimese, pr Gruberi ja komisjoni esitatud väite kohaselt, on võrreldavateks rühmadeks need töötajad, kes astuvad töökohalt tagasi raseduse ja sünnitusega seotud põhjustel ning need töötajad, kes astuvad tagasi olulistel kaalutlustel. Nende kahe rühma sellisel võrdlemisel ilmneb ebasoodne olukord, kuna esimene rühm saab vaid poole sellest lahkumishüvitisest, mida teisele rühmale antakse. Seega peetakse selles väites töökohalt raseduse ja sünnituse tõttu tagasi astumist võrdseks olulise põhjusega AngG artikli 26 tähenduses ning sellest omakorda tuleneb õigus selle seaduse artikli 23 lõikes 1 osutatud lahkumishüvitise saamisele täies mahus.
30. Silhouette ja Austria valitsus aga väidavad, et võrreldavateks rühmadeks on need töötajad, kes astuvad tagasi rasedus ja sünnituse tõttu, ja need, kes astuvad töölt tagasi ilma olulise põhjusega või kes lõpetavad töösuhte vabatahtlikult isikliku heaolu eesmärgil. Siin on väiteks see, et ebasoodne olukord puudub, kuna esimesel rühmal on õigus lahkumishüvitisele, samas kui teine ei saa toetust. Sellest järeldub, et AngG artikli 23a lõige 3, milles sätestatakse õigus lahkumishüvitisele piiratud mahus, kujutab endast erisätet, millega asjaomastele töötajatele tagatakse sooduskohtlemine.
31. Mõlema väite kehtivus sõltub sellest, kas olukord, milles laste eest hoolekandmiseks töölt tagasi astuvad töötajad ennast leiavad, on oma olemuselt ja lähtekohalt sarnane nende töötajate olukorraga, kes astuvad tagasi olulistel põhjustel AngG artikli 26 ja GewO 1859 artikli 82a tähenduses.
32. AngG artiklis 26 ja GewO 1859 artiklis 82a esitatud näidete puhul näib, et kirjeldatud olukordade ühiseks tunnuseks on see, et nad on seotud ettevõtte töötingimustega või sellise töandja käitumisega, mis muudab töötamise jätkamise võimatuks nii, et ühegi töötaja puhul ei saa eeldada töösuhte säilitamist, isegi etteteatamistähtaja jooksul, mis on tavaliselt töölt lahkumise puhul ette nähtud.

33. Ülalviidatud olukorrad erinevad seetõttu oma olemuselt ja lähtekohalt sellest olukorrast, milles on sellised töötajad nagu pr Gruber.

34. Sellest järeldub, et selliste töötajate ilmajätmine AngG artikli 23 lõikes 1 osutatud soodustusest ei kujuta endast kaudselt diskrimineerivat meetet.

35. Vastus esimesele küsimusele peab seega olema järgmine – asutamislepingu artikkel 119 ei välista selliseid siseriiklikke õigusakte, mille alusel antakse lahkumishüvitist töötajatele, kes lõpetavad oma töösuhte ennetähtaegselt selleks, et hoolitseda lastehoiuasutuste puudumise tõttu oma laste eest, kui seda makset vähendatakse selle summaga võrreldes, mida saavad sama tegeliku töötamisaja eest töötajad, kes esitavad lahkumisavalduse olulisel põhjusel, mis on seotud ettevõtte töötingimustega või tööandja käitumisega.

### **Teine küsimus**

36. Teise küsimusega soovib siseriiklik kohus sisuliselt teada, kas tõsiasi, et asjaomases liikmesriigis pakutakse lasteaiateenust peamiselt avaliku teenusena või avaliku sektori rahalise toetusega, mõjutab esimesele küsimusele antavat vastust.

37. Selle küsimuse osas on vaja lihtsalt märkida, et küsimus, kas vähendatud lahkumishüvitise andmine töötajatele, kes lõpetavad oma töösuhte ennetähtaegselt selleks, et hoolitseda lastehoiuasutuste puudumise tõttu oma laste eest, kujutab endast diskrimineerimist asutamislepingu artikli 119 tähenduses või mitte, ei saa sõltuda selliste asutuste avalik-õiguslikust või eraõiguslikust iseloomust.

38. Vastus teisele küsimusele peab seega olema järgmine – tõsiasi, et asjaomases liikmesriigis pakutakse lastehoiuteenust peamiselt avaliku teenusena või avaliku sektori rahalise toetusega, ei mõjuta esimesele küsimusele antavat vastust.

### **Kohtukulud**

39. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Austria ja Ühendkuningriigi valitsuste ja Euroopa Komisjoni kulusid 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,**

vastates Landesgericht Linzi 24. oktoobri 1996. aasta määrusega esitatud küsimusele, otsustab:

**1. Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikkel 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 on asendatud EÜ artiklitega 136–143) ei välista selliseid siseriiklikke õigusakte, mille alusel antakse lahkumishüvitist töötajatele, kes lõpetavad oma töösuhte ennetähtaegselt selleks, et hoolitseda lastehoiuasutuste puudumise tõttu oma laste eest, kui seda makset vähendatakse selle summaga võrreldes, mida saavad sama tegeliku töötamisaja eest töötajad, kes esitavad lahkumisavalduse olulisel põhjusel, mis on seotud ettevõtte töötingimustega või tööandja käitumisega.**

**2. Tõsiasi, et asjaomases liikmesriigis pakutakse lastehoiuteenust peamiselt avaliku teenusena või avaliku sektori rahalise toetusega, ei mõjuta esimesele küsimusele antavat vastust.**

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schingten

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 14. september 1999 Luxembourgis.

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias

Kohtusekretär

President