

## EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

14. juuli 1994\*

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine – Direktiiv 76/207/EMÜ – Sünnituspuhkusel oleva  
töötaja asendamine – Asendaja jääb rasedaks – Töölt vabastamine

[...]

Kohtuasjas C-32/93,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud House of  
Lords'i eelotsusetaotlus, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleliolevas menetluses  
järgmiste poolte vahel:

**Carole Louise Webb**

ja

**EMO Air Cargo (UK) Ltd,**

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 L 39, 14.2.1976, lk 40) tõlgendamise kohta,

## EUROOPA KOHUS (viies koda)

koosseisus: koja esimees J. C. Moitinho de Almeida, kohtunikud R. Joliet, G. C. Rodríguez  
Iglesias, F. Grévisse (ettekandja) ja M. Zuleeg,

kohtujurist: G. Tesauro,

kohtusekretär: ametnik L. Hewlett,

olles läbi vaadanud kirjalikud märkused, mille esitasid:

– Carole Louise Webb, esindajad: barrister Laura Cox ja barrister Deborah King, volitatud  
Susan James'i, *Solicitor*, poolt, Hillingdon Legal Resource Centre'ist,

– Ühendkuningriik, esindajad: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik John Collins, keda  
abistas Derrick Wyatt, *QC*, Inglise ja Walesi advokatuur,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigustalituse ametnik Nicholas Khan,

kuulanud ära suuliseks menetluseks koostatud ettekande,

---

\* Kohtumenetluse keel: inglise.

kuulanud 21. aprilli 1994. aasta kohtuistungil ära Carole Louise Webb'i, Ühendkuningriigi ja komisjoni suulised märkused,

kuulanud 1. juuni 1994. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

#### **Põhjendused**

1. 26. novembri 1992. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. veebruaril 1993, esitas House of Lords EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel eelotsuseküsimuse 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, tõlgendamise kohta.

2. See küsimus tekkis Webbi ja EMO Air Cargo (UK) Ltd (edaspidi „EMO”) vahelises kohtumenetluses.

3. Eelotsusetaotlusest nähtub, et 1987. aastal oli EMO-l 16 töötajat. 1987. aasta juunis jäi Stewart, kes on üks neljast impordiosakonna töötajast, rasedaks. EMO otsustas palgata Stewartile asendaja juba enne tema sünnituspuhkusele minekut, et Stewart saaks asendajat 6 kuu jooksul juhendada. Esialgu võeti Webb tööle selleks, et ta asendaks pärast katseaja möödumist Stewartit. Siiski kavandati, et Webb jätkaks töötamist EMO-s ka pärast Stewarti tööle tagasitulekut. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest ilmneb, et Webb ei teadnud töölepingu sõlmimise hetkel, et on rase.

4. Webb alustas EMO-s töötamist 1. juulil 1987. Kaks nädalat hiljem hakkas Webb kahtlustama, et ta võib rase olla. Tööandja sai sellest teada muudest allikatest. Seejärel kutsus tööandja Webbi enda juurde ja teatas talle kavatsusest Webb töölt vabastada. Webbi rasedus sai kinnituse nädal hiljem. 30. juulil sai ta kirja, millega ta vabastati töölt järgmistel asjaoludel: ”Nagu Te mäletate, öeldi Teile tööintervjuul neli nädalat tagasi, et töökoht, millele Te kandideerisite ja millele Te ka saite, oli vaba, sest üks meie töötajatest jäi rasedaks. Kuna Te ütlesite alles nüüd mulle, et ka Teie olete rase, siis pole mul muud võimalust, kui lõpetada Teie töösuhe meie äriühinguga.”

5. Webb esitas hagi Industrial Tribunali, väites, et tegu oli otsese soolise diskrimineerimisega või, alternatiivina, kaudse diskrimineerimisega.

6. Asjassepuutuv siseriiklik seadus on 1975. aasta Sex Discrimination Act. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest nähtub, et Webb ei saa tugineda ei 1978. aasta Employment Protection

(Consolidation) Acti artiklile 54, mis keelab ebaseadusliku töölt vabastamise, või artiklile 60, mis sätestab, et isiku vabastamine töölt, seoses tema rasedusega, on ebaseaduslik. Artikli 64 kohaselt jäävad töötajad, kes on töötanud vähem kui kaks aastat, väljapoole antud sätetega kehtestatud kaitset.

7. Sex Discrimination Acti artikli 1 lõikes 1 on sätestatud:

“Isik käitub naissoost isiku suhtes diskrimineerivalt selle seaduse normidega seotud konkreetsetel asjaoludel kui:

a) ta soo alusel kohtleb naissoost isikut ebasoodsamalt, kui ta kohtleb või kohtleks meessoost isikut 8...].”

8. Artikkel 2 sätestab:

“1) Artiklit 1 ja osa II ja III sätteid, mis puudutavad naiste soolist diskrimineerimist, tuleb tõlgendada nii, et neid kohaldatakse ka meeste suhtes, – selle jaoks vajalike muudatustega.

2) Lõike 1 rakendamisel ei arvestata naistele seoses raseduse ja lapse sünniga kohaldatavaid eritingimusi.”

9. Artikli 5 lõike 3 kohaselt:

“Erinevast soost või erineva perekonnaseisuga isikute võrdlemine artikli 1 lõike 1 alusel peab toimuma selliselt, et asjaomased asjaolud on mõlemal juhul samad või mitte oluliselt erinevad.”

10. Lisaks sätestab Sex Discrimination Acti artikli 6 lõige 2:

“Kui isik on Ühendkuningriigis asuvasse ettevõttesse tööle võtnud naissoost isiku, siis on ebaseaduslik teda diskrimineerida –

[...]

b) teda töölt vabastades või muul viisil ebasoodsasse olukorda pannes.”

11. Industrial Tribunal jättis Webbi hagi rahuldamata. Ta leidis, et Webbi polnud diskrimineeritud otseselt soo alusel. Industrial Tribunal oli seisukohal, et Webbi töölt vabastamise tegelik ja oluline põhjus oli tema eeldatav võimetus täita neid esmaseid ülesandeid, mille jaoks ta oli tööle võetud, nimelt täita Stewarti tööülesandeid ajal, mil viimane viibib sünnituspuhkusel. Industrial Tribunal leidis, et kui samal eesmärgil oleks tööle võetud mees ja ta oleks, nagu Webb, teatanud tööandjale, et puudub töökohalt sama pika perioodi, mis on võrreldav Webbi tõenäolise äraolekuga, siis oleks ta töölt vabastatud.

12. Industrial Tribunal leidis ka, et Webbi ei olnud kaudselt diskrimineeritud. Oli tõenäoline, et võimalikust rasedusest tulenev võimetus teha seda tööd, mille jaoks isik palgati, puudutab rohkem naisi kui mehi. Siiski leidis Industrial Tribunal, et tööandja oli tõestanud, et tema äritegevuse põhjendatud vajadused nõudsid, et Stewartit tema sünnituspuhkuse ajaks asendama palgatud isik oleks tööl.

13. Webb esitas apellatsiooni kõigepealt Employment Appeal Tribunali ja siis Court of Appeal, mõlemad apellatsioonkaebused jäeti rahuldamata. Court of Appeal andis Webbile loa esitada apellatsioonkaebus House of Lordsile.

14. House of Lords leidis, et käsitletava asja eriline omadus seisnes asjaolus, et töölt vabastatud rase naine oli tööle võetud konkreetselt selleks, et vähemalt esialgselt asendada sünnituspuhkusele minevat töötajat. Siseriiklik kohus ei ole kindel, kas Webbi töölt vabastamine raseduse pärast oli ebaseaduslik või tuleks olulisemaks pidada neid asjaolusid, miks ta tööle võeti.

15. House of Lords asus seisukohale, et siseriiklikku õigust tuleks rakendada viisil, mis ühtiks direktiivi 76/207 tõlgendusega, nii nagu see on kujunenud Euroopa Kohtu kohtupraktika käigus; House of Lords otsustas seetõttu menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuseküsimuse:

“Kas tegu on direktiiviga 76/207 vastuolus oleva soolise diskrimineerimisega, kui tööandja vallandab naissoost töötaja (“kaebaja”),

a) kelle tööandja võttis tööle konkreetselt selleks, et asendada (pärast koolitust) teist naissoost töötajat viimase sünnituspuhkuse ajal,

b) kui tööandja avastab pärast väga lühikese aja möödumist töölevõtmisest, et kaebaja ise on samuti teise töötaja sünnituspuhkuse ajal sünnituspuhkusel ja tööandja vallandab kaebaja, sest ta vajab töötajat, kes oleks sellel ajaperioodil tööl,

c) kui töötaja oleks kaebaja töölevõtmise hetkel viimase rasedusest teadlik olnud, siis ei oleks ta kaebajat tööle võtnud, ja

d) tööandja oleks samamoodi töölt vabastanud samal eesmärgil tööle võetud meessoost töötaja, kui viimane oleks asjaomasel perioodil kas meditsiinilistel või muudel põhjustel töölt puudunud?”

16. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest ilmneb, et eelotsuseküsimus on seotud tähtajatu

töölepinguga.

17. Vastavalt artikli 1 lõikele 1 on direktiivi 76/207 eesmärk jõustada liikmesriikides meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise ja kutseõppega, ning töötingimustega.

18. Direktiivi artikli 2 lõige 1 sätestab, et “sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.” Artikli 5 lõike 1 sätestab, et “võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste, suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.”

19. Nagu Euroopa Kohus sedastas 8. novembri 1990. aasta otsusega kohtuasjas C-179/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, EKL 1990, lk I-3979, punkt 13, edaspidi “Hertz'i kohtuotsus”) ning kinnitas seda oma 5. mai 1994. aasta otsusega kohtuasjas C-421/92: Habermann-Beltermann, EKL 1994, lk I-1657, punkt 15) – naissoost töötaja vallandamine seoses rasedusega on otsene sooline diskrimineerimine.

20. Lisaks jätab direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 3 liikmesriikidele õiguse säilitada või kehtestada õigusnorme, mille eesmärk on kaitsta naisi seoses „raseduse ja sünnitusega”, ja tunnustab seeläbi, arvestades sugudevahelise võrdse kohtlemise põhimõtet, esiteks naise bioloogilise seisundi kaitse õigustatust raseduse ajal ja pärast rasedust ning teiseks, ema ja lapse erilise suhte kaitse õigustatust sünnitusele järgneval perioodil (eespool viidatud kohtuotsuse *Habermann-Beltermann* punkt 21 ja 12. juuli 1984. aasta otsus kohtuasjas 184/83: *Hoffmann v. Barmer Ersatzkasse*, EKL 1984, lk 3047, punkt 25).

21. Pidades silmas, et vallandamisoht võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate naiste füüsilisele või vaimsele seisundile, sealhulgas eriti ränka ohtu, et see võib mõjutada rasedat naist oma rasedust vabatahtlikult katkestama, on ühenduse seaduseandja 19. oktoobri 1992. aasta nõukogu direktiiviga 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töökaitse täiustamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1992, L 348, lk 1) sätestanud erilise kaitse naistele, kehtestades artiklis 10 vallandamise keelu ajavahemikus raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.

22. Veelgi enam, direktiivi 92/85 artikkel 10 ei anna mingit erandit raseda naise vallandamise keelule selles ajavahemikus, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga.

23. Vastates House of Lordsi esitatud küsimusele, mis on seotud direktiiviga 76/207, tuleb seda üldist konteksti arvesse võtta.

24. Vastuseks House of Lordsi küsimusele tuleb kõigepealt märkida, et mingil juhul ei saa võrrelda naise olukorda, kes üsna varsti pärast töölepingu sõlmimist avastatud rasedusega

seoses ei ole võimeline neid ülesandeid täitma, mille jaoks ta tööle võeti, mehe olukorraga, kes samamoodi on võimetu täitma tööülesandeid kas tervislikel või muudel põhjustel.

25. Nagu Webb on õigesti väitnud, ei ole rasedus kuidagi võrreldav patoloogilise seisundiga, ja veelgi vähem olukorraga, kus isiku võimetus täita tööülesandeid ei tulene tervislikest põhjustest, sest mõlemad asjaolud võivad õigustada naise töölt vabastamist ilma, et tegu oleks soolise diskrimineerimisega. Lisaks, eelpool nimetatud otsuses kohtuasjas *Hertz* teeb kohus selgelt vahet rasedusel ja haigusel, seda isegi juhul, kui haiguse põhjustas rasedus, kuid see ilmnes alles pärast sünnituspuhkuse lõppemist. Nagu kohus märkis (punkt 16) ei ole mingit põhjust sellist haigust eristada teistest haigusest.

26. Vastupidiselt Ühendkuningriigi väitele, ei saa tähtajatult tööle võetud raseda naise vallandamist õigustada sellega, et ta ei ole võimeline täitma oma töölepingu põhitingumust. Tööandja jaoks on töötaja kohalolek vajalik põhjusel, et viimane saaks nõuetekohaselt täita oma töölepingust tulenevaid kohustusi. Siiski ei saa naisele raseduse ja sünnitusjärgseks perioodiks ühenduse õigusega antud kaitse olla sõltuvuses sellest, kas see, et ta raseduse ajal tööl käib, on hädavajalik selle ettevõtte, kus ta töötab, korralikuks toimimiseks. Igasugune vastupidine tõlgendamine muudaks direktiivi sätted ebatõhusaks.

27. Sellistel asjaoludel, nagu antud juhul, ei saa naise raseduse tõttu tähtajatu töölepingu lõpetamist õigustada sellega, et ta ei saa ajutiselt täita neid tööülesandeid, mille jaoks ta tööle võeti (vt eelpool viidatud otsust kohtuasjas *Habermann-Beltermann*, punkt 25, ja kohtujuristi ettepaneku punktid 10 ja 11 käesolevas kohtuasjas).

28. Ajaolu, et põhikohtuasi on seotud naisega, kes võeti tööle, et ta asendaks teist töötajat viimase sünnituspuhkuse ajal, kes aga jäi pärast lühikese aja möödumist alates töölevõtmisest samuti rasedaks, ei saa mõjutada siseriiklikule kohtule antavat vastust.

29. Järelikult tuleb siseriikliku kohtu esitatud küsimusele vastata nii, et direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 1 ja artikli 5 lõige 1 välistavad sellise töötaja vallandamise, kes võeti tööle tähtajatult, et ta asendaks esialgu teist töötajat viimase sünnituspuhkuse ajal, kuid kes ei saa seda ülesannet täita, sest jääb lühikese ajaperioodi möödumisel ise rasedaks.

## **Kohtukulud**

30. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi ja Euroopa Ühenduse Komisjoni kohtukulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS (viies koda)

vastuseks House of Lordsi 26. novembri 1992. aasta otsusega esitatud eelotsuseküsimusele otsustab:

**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 lõige 1 ja artikli 5 lõige 1 välistavad sellise töötaja vallandamise, kes võeti tööle tähtajatult, et ta asendaks esialgu teist töötajat viimase sünnituspuhkuse ajal, kuid kes ei saa seda ülesannet täita, sest jääb lühikese ajaperioodi möödumisel alates töölevõtmisest ise rasedaks.**

Moitinho de Almeida

Joliet

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Zuleeg

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 14. juulil 1994 Luxembourgis.

Kohtusekretär

Viienda koja esimees

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida