

EUROOPA KOHTU OTSUS
30. juuni 1998*

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine – Raseda vallandamine –
Töölt puudumine rasedusest tingitud haiguse tõttu

Kohtuasjas C-394/96,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud House of Lordsi taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleliolevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Mary Brown

ja

Rentokil Initial UK Limited (varem Rentokil Limited)

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; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) artikli 2 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS

koosseisus: kolmanda ja viienda koja esimees presidendi ülesannetes C. Gulmann, kodade esimehed H. Ragnemalm, M. Wathelet ja R. Schintgen, kohtunikud G. F. Mancini, P. J. G. Kapteyn (ettekandja), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann ja L. Sevón,

kohtujurist: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

kohtusekretär: kohtusekretäri asetäitja H. von Holstein,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Mary Brown, esindajad: Colin McEachran, *QC*, ja advokaat Ian Truscott, volitatud Mackay Simon *Solicitors*'i poolt,

– Rentokil Initial UK Ltd, esindajad: John Hand, *QC*, ja *barrister* Gerard F. McDermott, volitatud *solicitor* Gareth T. Browni poolt,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Treasury Solicitor's Department'i ametnik Stephanie Ridley ja *barrister* Dinah Rose,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigusnõunik Pieter Jan Kuyper ja õigustalituse ametnik Marie Wolfcarius,

võttes arvesse kohtuistungil ettekannet,

olles 16. detsembri 1997. aasta kohtuistungil ära kuulanud Mary Browni, Rentokil Initial UK Ltd, Ühendkuningriigi valitsuse ja komisjoni suulised märkused,

olles 5. veebruari 1998. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 House of Lords esitas Euroopa Kohtule 28. novembri 1996. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. detsembril 1996, EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel kaks eelotsuse küsimust nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) artikli 2 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 tõlgendamise kohta.
- 2 Need küsimused on esitatud kohtuasjas *Mary Brown vs. Rentokil Initial UK Ltd* (edaspidi „Rentokil”), mis puudutab Mary Browni vallandamist raseduse ajal.
- 3 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et Rentokil oli palganud Browni autojuhiks. Tema põhiülesanne oli vedada ja välja vahetada Sanitacti vahendeid kauplustes ja muudes keskustes. Tema arvates oli see raske töö.
- 4 1990. aasta augustis teatas Brown Rentokilile oma rasedusest. Seejärel tundis ta rasedusega seotud vaevusi. Alates 16. augustist 1990 esitas ta mitmesuguste rasedusega seotud vaevuste tõttu järjest neljanädalaste perioodide kohta arstitõendeid. Pärast 1990. aasta augusti keskaika ta tööd ei teinud.
- 5 Rentokili töölepingutes on tingimus, mille kohaselt töötaja vallandatakse, kui ta on haiguse tõttu järjest rohkem kui 26 nädalat töölt puudunud.
- 6 9. novembril 1990. aastal ütlesid Rentokili esindajad Brownile, et pool sellest 26 nädalast on möödas ja kui ta ei naase pärast sõltumatut arstlikku läbivaatust selleks ajaks tööle, lõpeb tema töösuhe 8. veebruaril 1991. aastal. Selle kinnituseks saadeti talle samal päeval kiri.
- 7 Brown pärast seda kirja tööle ei naasnud. Pooled nõustuvad, et ei olnud küsimust, kas ta suudaks naasta tööle enne kõnealuse 26-nädalase perioodi möödumist. 30. jaanuari 1991. aasta kirjaga, mis jõustus 8. veebruaril 1991, vallandati ta raseduse ajal. Tema laps sündis 22. märtsil 1991.
- 8 Browni vallandamise ajal kehtinud 1978. aasta Employment Protection (Consolidation) Act'i (tööhõive kaitse koondseaduse) paragrahvis 33 on sätestatud, et osaliselt või

täielikult raseduse või sünnituse tõttu töölt puudunud töötajal on teatud tingimustel õigus tööle naasta. Eelkõige pidi töötaja olema töötanud vahetult kuni oodatavale sünnitusajale eelneva 11. nädala alguseni ja olema 11. nädala alguseks pidevalt töötanud vähemalt kaks aastat.

- 9 Eelotsusetaotluses tõdetakse, et kui Browni lapse sünnikuupäev oli ka oodatav sünnitusaeg, ei olnud tal 1978. aasta Employment Protection (Consolidation) Act'i paragrahvi 33 kohaselt õigust puududa töölt alates sünnitusele eelneva 11. nädala algusest või naasta tööle igal ajal sünnitusele järgneva 29 nädala jooksul, sest ta ei olnud 30. detsembri 1990. aasta seisuga töötanud kaht aastat. Tal oli siiski õigus seadusega ettenähtud sünnitushüvitisele 1986. aasta Social Security Act'i (sotsiaalkindlustusseaduse) paragrahvide 46–48 alusel.
- 10 Industrial Tribunal jättis 5. augusti 1991. aasta otsusega rahuldamata Browni 1975. aasta Sex Discrimination Act'i (soolise diskrimineerimise seaduse) alusel esitatud hagi tema vallandamise kohta. Tribunal leidis, et kui vallandamise põhjus oli rasedusega seotud haiguse tõttu töölt puudumine, mis algas siiski ammu enne seda, kui sai kohaldada sünnitust käsitlevaid õigusnorme, ja kestis seejärel katkematult, ei kuulu kõnealune vallandamine selliste vallandamiste hulka, mida tuleb rasedusel põhinemise tõttu automaatselt diskrimineerivaks pidada.
- 11 Employment Appeal Tribunal jättis 23. märtsi 1992. aasta otsusega Browni apellatsioonkaebuse rahuldamata.
- 12 Court of Session, Extra Division jõudis 18. jaanuari 1995. aasta otsusega esialgsele järeldusele, et käesoleval juhul ei olnud tegu diskrimineerimisega 1975. aasta Sex Discrimination Act'i tähenduses. See kohus leidis, et kuna Euroopa Kohus on teinud selget vahet rasedusel ja rasedusest tingitud haigusel (vt 8. novembri 1990. aasta otsust kohtuasjas C-179/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark vs. Dansk Arbejdsgiverforening (EKL 1990, lk I-3979, edaspidi „kohtuotsus Hertz”), ei saanud Brown, kelle puudumine oli tingitud haigusest ja kes oli vallandatud selle haiguse tõttu, kohtuasja võita.
- 13 Brown kaebas selle otsuse edasi House of Lordsile, kes esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
 - „1. a) Kas naistöötaja vallandamine raseduse ajal kõnealusest rasedusest tingitud haiguse tõttu töölt puudumise pärast on vastuolus nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ (edaspidi „võrdse kohtlemise direktiiv”) artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1?
 - b) Kas esimese küsimuse punktile a antavat vastust mõjutab see, et töötaja vallandati vastavalt sellisele töölepingu tingimusele, mille alusel tööandjal on õigus vallandada töötajad soost olenemata seejärel, kui nad on lepingus kindlaksmääratud arvu nädalaid töölt pidevalt puudunud?
2. a) Kas võrdse kohtlemise direktiivi artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1 on vastuolus see, kui rasedusest tingitud haiguse tõttu töölt puudumise pärast vallandatakse naistöötaja, kellel ei ole õigust raseduse või sünnituse tõttu töölt puududa liikmesriigi õigusnormides kindlaksmääratud ajavahemikul seepärast, et tema töösuhe ei ole kestnud liikmesriigi

õigusnormides kehtestatud aja, juhul kui vallandamine toimus kõnealuse ajavahemiku jooksul?

b) Kas teise küsimuse punktile a antavat vastust mõjutab see, et töötaja vallandati vastavalt sellisele töölepingu tingimusele, mille alusel tööandjal on õigus vallandada töötajad soost olenemata seejärel, kui nad on lepingus kindlaksmääratud arvu nädalaid töölt pidevalt puudunud?”

Esimese küsimuse esimene osa

- 14 Esmalt tuleb märkida, et direktiivi 76/207/EMÜ artikli 1 lõike 1 kohaselt on direktiivi eesmärk liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega.
- 15 Direktiivi artikli 2 lõikes 1 sätestatu kohaselt „tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga”. Direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes [...], et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta”.
- 16 Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt saab naistöötaja vallandamine raseduse või põhiliselt raseduse tõttu puudutada üksnes naisi ning seetõttu on tegu otsese soolise diskrimineerimisega (vt 8. novembri 1990. aasta otsust kohtuasjas C-177/88: Dekker vs. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, EKL 1990, lk I-3941, punkt 12; eespool viidatud kohtuotsus Hertz, punkt 13; 5. mai 1994. aasta otsus kohtuasjas C-421/92: Habermann-Beltermann vs. Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband, EKL 1994, lk I-1657, punkt 15, ja 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-32/93: Webb vs. EMO Air Cargo, EKL 1994, lk I-3567, punkt 19).
- 17 Nagu Euroopa Kohus oma eespool viidatud kohtuotsuse Webb punktis 20 sedastas – kui direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõikes 3 jäetakse liikmesriikidele õigus säilitada või kehtestada naiste kaitset käsitlevaid sätteid seoses „raseduse ja sünnitusega”, tunnustatakse direktiivis võrdse kohtlemise põhimõtte kohaselt ühelt poolt naiste rasedusaegse ja -järgse bioloogilise seisundi ning teiselt poolt naise ja lapse vahel rasedus- ja sünnitusjärgsel ajal oleva erilise suhte kaitse seaduslikkust.
- 18 Arvestades neid kahjulikke mõjusid, mida võimalik vallandamine võib rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele ja vaimsele seisundile avaldada, ja pidades silmas iseäranis tõsist riski, et rasedad võivad raseduse vabatahtlikult katkestada, on ühenduse seadusandja näinud nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110), mis tuli liikmesriikide õigusesse üle võtta kahe aasta jooksul pärast selle vastuvõtmist, artiklis 10 ette naiste erilise kaitse, keelates nende vallandamise ajavahemikus raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni. Direktiivi 92/85 artiklis 10 on sätestatud, et keelust vallandada rasedaid kõnealusel ajavahemikul ei tehta erandeid ega

kõrvalekaldeid, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsust Webb, punktid 21 ja 22).

- 19 Direktiivi 76/207/EMÜ käsitleva esimese küsimuse esimesele osale vastates tuleb seda üldist tausta arvesse võtta.
- 20 Kõigepealt selgub Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest, et küsimus käsitleb naistöötaja vallandamist raseduse ajal rasedusest tingitud töövõimetus tõttu töölt puudumise pärast. Nagu Rentokil on märkinud, on Browni vallandamise põhjus asjaolu, et ta oli raseduse ajal haige nii kaua, et tema töövõimetus kestis 26 nädalat. On üldteada, et tema haigus oli tingitud rasedusest.
- 21 Naise vallandamine raseduse ajal ei saa siiski rajaneda põhjustel, mis on seotud tema seisundist tuleneva võimetusega täita neid tööülesandeid, mida ta on lepingu järgi kohustunud tegema. Kui võtta omaks selline tõlgendus, oleks naistele ühenduse õigusega tagatud rasedusaegne kaitse kättesaadav üksnes sellistele rasedatele, kes suudavad täita oma töölepingu tingimusi, ja sellest tulenevalt oleksid direktiivi 76/207/EMÜ sätted ebatõhusad (vt eespool viidatud kohtuotsust Webb, punkt 26).
- 22 Ehkki rasedus ei ole kuidagi võrreldav haigusseisundiga (vt eespool viidatud kohtuotsust Webb, punkt 25), tuleb tõdeda, nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 56 rõhutab, et rasedus on aeg, mille kestel võivad tekkida vaevused ja komplikatsioonid, mille pärast peab naine viibima arsti range järelevalve all ja mõnel juhul ka kogu raseduse aja või osa ajast täielikult puhkama. Need vaevused ja komplikatsioonid, mis võivad põhjustada töövõimetus, on rasedusseisundile omased riskid ja seega selle seisundi eripära.
- 23 Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuse Hertz punktis 15 direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõike 3 alusel rõhutanud lisaks seda, et see direktiiv lubab liikmesriigi sätteid, millega tagatakse naistele eriõigused raseduse ja sünnituse tõttu. Euroopa Kohus järeldas, et liikmesriigi õigusnormidel põhineva rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal kaitstakse naist töölt puudumise pärast vallandamise eest.
- 24 Kuigi naistele tuleb direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõike 3 kohaselt võimaldada sellist kaitset vallandamise eest rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal (vt eespool viidatud kohtuotsust Hertz, punkt 15), eeldab diskrimineerimiskeelu põhimõte omalt poolt samasugust kaitset kogu raseduse ajal. Lõpuks, nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 22, on naistöötaja vallandamine raseduse ajal kõnealuselt rasedusest tingitud töövõimetus tõttu töölt puudumise pärast seotud rasedusele omaste riskide esinemisega ja seetõttu tuleb sellist vallandamist pidada põhiliselt rasedusel põhinevaks. Selline vallandamine saab puudutada üksnes naisi ja seetõttu on see otsene sooline diskrimineerimine.
- 25 Sellest järeldub, et direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõikes 1 ja artikli 5 lõikes 1 välistatakse naistöötaja vallandamine raseduse ajal kõnealuselt rasedusest tingitud haiguse põhjustatud töövõimetus tõttu töölt puudumise pärast.
- 26 Kuid kui rasedusest või sünnitusest tulenevad haigusseisundid ilmnevad pärast rasedus- ja sünnituspuhkust, hõlmavad neid haiguste suhtes kohaldatavad üldeeskirjad (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsust Hertz, punktid 16 ja 17). Sellisel juhul on ainus küsimus, kas naistöötaja sellistest vaevustest tingitud töövõimetus tõttu töölt puudumist pärast

rasedus- ja sünnituspuhkust käsitletakse samamoodi nagu meestöötaja sama kaua kestvat töövõimetuse tõttu töölt puudumist; kui jah, siis ei ole tegu soolise diskrimineerimisega.

- 27 Samuti ilmneb eeltoodud kaalutlustest, et vastupidi Euroopa Kohtu 29. mai 1997. aasta otsusele kohtuasjas C-400/95: Larsson vs. Føtex Supermarked (EKL 1997, lk I-2757, punkt 23), kui naine puudub töölt rasedusest või sünnitusest tingitud haiguse tõttu, mis ilmnes raseduse ajal ning jätkus rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal ja pärast seda, ei saa tema töölt puudumist sünnituspuhkuse ajal ega ka raseduse alguse ja rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahelisel ajal võtta arvesse selle ajavahemiku arvutamisel, mis liikmesriigi õigusnormide kohaselt õigustab tema vallandamist. Naistöötaja töölt puudumist pärast rasedus- ja sünnituspuhkust võib võtta arvesse samadel tingimustel nagu meestöötaja sama kaua kestvat töövõimetusest tingitud töölt puudumist.
- 28 Esimese küsimuse esimesele osale tuleb seetõttu vastata, et direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõikes 1 ja artikli 5 lõikes 1 välistatakse naistöötaja vallandamine raseduse ajal kõnealuselt rasedusest tingitud haiguse põhjustatud töövõimetuse tõttu töölt puudumise pärast.

Esimese küsimuse teine osa

- 29 Esimese küsimuse teine osa käsitleb lepingutingimust, mille kohaselt tööandja võib vallandada töötajad soost olenemata seejärel, kui nad on lepingus kindlaksmääratud arvu nädalaid töölt pidevalt puudunud.
- 30 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on diskrimineerimine eri eeskirjade kohaldamine samasuguste olukordade suhtes või sama eeskirja kohaldamine eri olukordade suhtes (vt eelkõige 13. veebruari 1996. aasta otsust kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt vs. Northern Health and Social Services Board jt, EKL 1996, lk I-475, punkt 16).
- 31 Kui tingimust kohaldatakse raseda töötaja vallandamiseks rasedusest tingitud töövõimetuse tõttu töölt puudumise pärast, kohaldatakse nii meeste kui ka naiste suhtes kehtivat lepingutingimust samamoodi eri olukordade suhtes, sest nagu esimese küsimuse esimesele osale antud vastusest ilmneb, ei saa rasedusega seotud vaevuste tõttu töövõimetut rasedat töötajat käsitada samamoodi nagu haiget meestöötajat, kes puudub töövõimetuse tõttu töölt sama kaua.
- 32 Sellest tulenevalt on kõnealuselt lepingutingimuse kohaldamine käesoleva kohtuasjaga sarnases olukorras otsene sooline diskrimineerimine.
- 33 Esimese küsimuse teisele osale tuleb seetõttu vastata, et asjaolu, et naistöötaja on vallandatud raseduse ajal vastavalt sellisele töölepingu tingimusele, mille alusel võib tööandja vallandada töötajad soost olenemata seejärel, kui nad on lepingus kindlaksmääratud arvu nädalaid töölt pidevalt puudunud, ei saa mõjutada esimese küsimuse esimesele osale antud vastust.

Teine küsimus

- 34 Võttes arvesse esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

- 35 Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Komisjoni kohtukulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus liikmesriigi kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastates küsimustele, mille House of Lords talle oma 28. novembri 1996. aasta määrusega esitas, 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 lõikes 1 ja artikli 5 lõikes 1 välistatakse naistöötaja vallandamine raseduse ajal kõnealusest rasedusest tingitud haiguse põhjustatud töövõimetuse tõttu töölt puudumise pärast.

Asjaolu, et naistöötaja on vallandatud raseduse ajal vastavalt sellisele töölepingu tingimusele, mille alusel võib tööandja vallandada töötajad soost olenemata seejärel, kui nad on lepingus kindlaksmääratud arvu nädalaid töölt pidevalt puudunud, ei mõjuta antud vastust.

Gulmann	Ragnemalm	Wathelet	Schintgen
Mancini	Kapteyn	Murray	Edward
Puissochet	Jann		Sevón

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 30. juunil 1998 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias