

EUROOPA KOHTU OTSUS

17. oktoober 1995*

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine – Direktiiv 76/207/EMÜ – Artikli 2 lõige 4 –
Edutamine – Eri soost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaadid – Naiste eelistamine

Kohtuasjas C-450/93,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud
Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa) eelotsusetaotlus, millega soovitakse saada nimetatud
kohtus pooleliolevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Eckhard Kalanke

ja

Freie Hansestadt Bremen,

keda toetab

Heike Glißmann,

menetlusse astuja,

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, lk 40, ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) artikli 2 lõigete 1
ja 4 tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS

koosseisus: president G. C. Rodríguez Iglesias, kodade esimehed C. N. Kakouris,
D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet ja G. Hirsch, kohtunikud G. F. Mancini,
F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn (ettekandja),
C. Gulmann ja J. L. Murray,

kohtujurist: G. Tesauro,

kohtusekretär: vanemametnik H. A. Rühl,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Eckhard Kalanke, esindaja: advokaat Rüdiger Haubrock, Bremen,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

- Freie Hansestadt Bremen, esindaja: advokaat Hartmuth Sager, Hamburg,
- Heike Glißmann, advokaat Klaus Richter, Bremen,
- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: *Assistant Treasury Solicitor* S. Lucinda Hudson, keda abistas *barrister* Eleanor Sharpston,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse ametnikud Marie Wolfcarius ja Angela Bardenhewer,

arvestades kohtuistungil ettekannet,

olles 13. detsembri 1994. aasta kohtuistungil ära kuulunud suulised märkused, mille esitasid Eckhard Kalanke, esindajad: advokaadid Rüdiger Haubrock ja Karsten Kühne, Berliin, Freie Hansestadt Bremen, esindaja: advokaat Gerhard Lohfeld, Bremen, Heike Glißmann, Ühendkuningriigi valitsus ja komisjon,

olles 6. aprilli 1995. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1. Bundesarbeitsgericht (föderaalne töökohus) esitas 22. juuni 1993. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse sama aasta 23. novembril, EMÜ 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 edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187, edaspidi „direktiiv”) artikli 2 lõigete 1 ja 4 tõlgendamise kohta.

2. Need küsimused kerkisid Eckhard Kalanke ja Freie Hansestadt Bremeni (edaspidi „Bremeni linn”) vahelise vaidluse raames.

3. 20. novembri 1990. aasta Landesgleichstellungsgesetz’i (Bremeni liidumaa seadus meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta avalikus teenistuses, *Bremisches Gesetzblatt*, lk 433, edaspidi „LGG”) artiklis 4 on sätestatud:

„Töölevõtmine, teisele tööle määramine ja edutamine

1) Töölevõtmisel muul eesmärgil kui praktika, kaasa arvatud ametniku või kohtuniku ametissenimetamine, tuleb naiste alaesindatusega sektorites eelistada naisi, kellel on meessoost kandidaatidega võrdne kvalifikatsioon.

2) Palgaastmestiku järgi kõrgemale ametikohale määramisel tuleb naiste alaesindatuse korral eelistada naisi, kellel on meessoost kandidaatidega võrdne kvalifikatsioon. Sama kehtib ka teisele tööle määramisel ja edutamisel.

3) [...]

4) Kvalifikatsiooni hindamisel tuleb lähtuda üksnes kutseala nõudmistest, ametikohast, mis tuleb täita, või töö- või teenistuskäigust. Konkreetne kogemus ja konkreetsed oskused, mis on omandatud näiteks perekondlikke kohustusi täites, ühiskondlikus või vabatahtlikus tegevuses, on osa kvalifikatsioonist lõigete 1 ja 2 tähenduses, kui need on asjaomases töös kasulikud.

5) Alaesindatusega on tegemist siis, kui naised ei moodusta asjaomase teenistuse töötajate kategooria palgaastmestiku igal astmel vähemalt 50% töötajatest. Sama kehtib ka organisatsiooni struktuuri järgi ette nähtud teenistusastmete puhul.”

4. Eelotsusetaotlusest nähtub, et Bremeni linna haljasalade ameti osakonnajuhataja ametikoha täitmiseks korraldatud värbamismenetluse viimases etapis valiti välja kaks kandidaati, kes mõlemad liigitati palgaastmele III BAT:

– Eckhard Kalanke, hageja põhikohtuasjas, diplomeeritud aednik ja maastikuarhitekt, kes on töötanud alates 1973. aastast haljasalade ametis aiandusspetsialistina ja täidab osakonnajuhataja alalise asetäitja ametikohustusi;

– Heike Glißmann, diplomeeritud maastikuarhitekt alates 1983. aastast, kes on ka töötanud alates 1975. aastast samas ametis ja samuti aiandusspetsialistina.

5. Personalikomitee keeldus andmast nõusolekut Eckhard Kalanke edutamiseks, milleks tegi ettepaneku haljasalade ameti juhtkond. Vahekohtumenetlus lõppes soovituslega edutada Eckhard Kalanket. Personalikomitee teatas seejärel, et vahekohtus ei andnud tulemusi, ja esitas apellatsioonkaebuse lepituskomisjonile. Viimane leidis tööandjale kohustuslikus otsuses, et mõlemal kandidaadil on sama kvalifikatsioon ja et LGG järgi tuleb seega eelistada naissoost kandidaati.

6. Arbeitsgericht'is (töökohtus) väitis Eckhard Kalanke, et tal on Heike Glißmannist kõrgem kvalifikatsioon, kuid lepituskomisjon ei olnud seda arvesse võtnud. Tema arvates on LGG oma kvootide korruga vastuolus Bremeni liidumaa põhiseadusega, Grundgesetz'iga (Saksamaa põhiseadusega) ja BGB (Saksamaa tsiviilseadustiku) paragrahviga 611a. Arbeitsgericht jättis siiski tema kaebuse rahuldamata, samuti jättis Landesarbeitsgericht (liidumaa töökohtus) rahuldamata apellatsioonkaebuse, mille Kalanke selle otsuse peale esitas.

7. Bundesarbeitsgericht'i esimene koda, kes on pädev antud asjas vaidlust lahendama, leiab, et vaidluse lahendus sõltub peamiselt sellest, kas LGGd tuleb kohaldada. Ta rõhutab, et kui lepituskomisjon oleks põhjendamatult seda seadust kohaldanud, oleks tema otsus ebaseaduslik, sest võrdse kvalifikatsiooniga kandidaatidest üht eelistati üksnes soo põhjal. Eelotsusetaotluse esitanud kohus nõustub Landesarbeitsgericht'i tõdemusega, et mõlemal kandidaadil oli ametikoha jaoks võrdne kvalifikatsioon. Leides, et ta peab nõustuma ka apellatsioonikohtu tõdemusega, et naised on haljasalade ametis alaesindatud, kinnitab ta, et lepituskomisjon pidi LGG paragrahvi 4 lõike 2 alusel keelduma nõusoleku andmisest hageja nimetamiseks vabale ametikohale.

8. Bundesarbeitsgericht täpsustab, et kõnesoleval juhul ei ole tegemist jäiga kvootide korruga, millega antaks naistele teatav protsent vabu ametikohti, sõltumata nende kvalifikatsioonist. Tegelikult on tegemist kvootide korruga, mille puhul võetakse arvesse kandidaatide kutseoskusi. Naisi eelistatakse ainult siis, kui mees- ja naiskandidaatidel on võrdne kvalifikatsioon.

9. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kvootide kord on kooskõlas eespool punktis 6 nimetatud Saksamaa põhiseaduses ja muudes seadustes sätestatud normidega. Ta märgib täpsemalt, et LGG paragrahvi 4 tuleb tõlgendada Saksamaa põhiseadusest lähtudes selles mõttes, et kui põhimõtteliselt tuleb edutamisel eelistada naist, peab õiglusega seotud kaalutlustel siiski vajaduse korral tegema erandi sellest eesõigusest.

10. Ta märgib ära mitu asjaolu, mille tõttu võib tunnistada, et see kord ei ole direktiiviga vastuolus.

11. Võttes arvesse, et selles on siiski kahtlusi, peatas ta menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse 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 2 lõiget 4 tuleb tõlgendada nii, et selles on silmas peetud ka õigusnorme, mille järgi tuleb kõrgemale ametikohale määramisel eelistada naisi, kellel on meeskonkurentidega võrdne kvalifikatsioon, kui naised on alaesindatud, kusjuures alaesindatusega on tegemist siis, kui naised ei moodusta asjaomase teenistuse töötajate kategooria palgaastmestiku igal astmel vähemalt 50% töötajatest ja see on samuti organisatsiooni struktuuri järgi ette nähtud teenistusastmete puhul?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav:

kas nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi artikli 2 lõiget 1 tuleb proportsionaalsuse põhimõttest lähtudes tõlgendada nii, et kohaldada ei saa õigusnorme, mille järgi tuleb kõrgemale ametikohale määramisel eelistada naisi, kellel on meeskandidaatidega võrdne kvalifikatsioon, kui naised on alaesindatud, kusjuures alaesindatusega on tegemist siis, kui naised ei moodusta asjaomase teenistuse töötajate kategooria palgaastmestiku igal astmel vähemalt 50% töötajatest ja see on samuti organisatsiooni struktuuri järgi ette nähtud teenistusastmete puhul?”

12. Et mõlemas Euroopa Kohtule esitatud küsimuses soovitakse, et täpsustataks erandit võrdse kohtlemise põhimõttest, mis on sätestatud direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 4, tuleb neid küsimusi analüüsida koos.

13. Nendes küsimustes tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas liikmesriigi õigusnormid, mille järgi eelistatakse nagu kõnesoleval juhul edutamiseks välja valitud eri soost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaatide seast automaatselt naissoost kandidaate sektorites, kus naised on alaesindatud, kusjuures alaesindatusega on tegemist siis, kui naised ei moodusta asjaomase teenistuse töötajate kategooria palgaastmestiku igal astmel vähemalt 50% töötajatest ja see on samuti organisatsiooni struktuuri järgi ette nähtud teenistusastmete puhul, on vastuolus direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4.

14. Oma eelotsusetaotluses märgib ta, et niisugune kvootide kord, millega on tegemist kõnesoleval juhul, võib aidata tulevikus ületada ebasoodsat olukorda, milles naised praegu on ja mis põlistab mineviku ebavõrdsust, sest kujundab inimestes harjumust, et naised töötavad ka teatud mõjukamatel ametikohtadel. Mõningate tööde andmine traditsiooniliselt naistele ja naiste töötamine valdavalt kutseala hierarhia madalamatel ametikohtadel on vastuolus praegu kohaldatavate võrdõiguslikkuse kriteeriumidega. Sellega seoses nimetab liikmesriigi kohus arve, mis näitavad naiste vähest esindatust Bremeni linna teenistuste kõrgematel ametikohtadel, eriti kui jätta kõrvale niisugused tööhõivesektorid nagu haridus, kus naised on nüüd jõudnud kõrgematele teenistusastmetele.

15. Esiteks tuleb märkida, et direktiivi artikli 1 lõike 1 järgi on selle eesmärk liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte muu hulgas seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamine. See võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab direktiivi artikli 2 lõike 1 järgi „seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine”.

16. Liikmesriigi õigusnorm, kus on ette nähtud, et naiste alaesindatusega sektorites eelistatakse automaatselt naisi, kellel on meeskandidaatidega võrdne kvalifikatsioon, toob kaasa soolise diskrimineerimise.

17. Tuleb siiski analüüsida, kas niisugune liikmesriigi norm on lubatud artikli 2 lõikega 4, milles on ette nähtud, et „direktiiv ei piira meetmete kohaldamist meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks, eriti kõrvaldades olemasolevat ebavõrdsust, mis mõjutab naiste võimalusi”.

18. Tuleb märkida, et sellel õigusnormil on täpne ja piiritletud eesmärk lubada meetmeid, mis on küll esmapilgul diskrimineerivad, kuid mis püüavad kõrvaldada või vähendada ühiskondlikus elus esineda võivat tegelikku ebavõrdsust (vt 25. oktoobri 1988. aasta otsust kohtuasjas 312/86: komisjon v. Prantsuse Vabariik, EKL 1988, lk 6315, punkt 15).

Kommenteeri: [ER1]:
62003JO319, punkt 22.

19. Nõnda on selle järgi lubatud riigisisese meetme töö saamise valdkonnas, kaasa arvatud edutamine, mille eesmärk on konkreetselt naisi soosides parandada nende võimalusi konkureerida tööturul ja teha meestega võrdselt karjääri.

20. Nagu nõukogu märkis oma 13. detsembri 1984. aasta soovitus 84/635/EMÜ, milles käsitletakse naisi soosivate positiivsete meetmete edendamist (EÜT L 331, lk 34), kolmandas põhjenduses, „on võrdset kohtlemist reguleerivad õigusnormid, mille eesmärk on anda üksikisikutele õigusi, ebapiisavad ega suuda välistada igasugust faktilist ebavõrdsust, kui valitsused, sotsiaalpartnerid ja teised asjaomased organisatsioonid ei rakenda samal ajal meetmeid selleks, et kompenseerida hoiakutest, käitumisest ja ühiskonnastruktuuridest töötavatele naistele johtuvat kahjulikku mõju”.

Kommenteeri: [LT2]: Kohtuasjas C-409/95, p 28.

21. On vaja siiski täpsustada, et artikli 2 lõiget 4, mis on erand direktiiviga kehtestatud individuaalsest õigusest, tuleb tõlgendada kitsalt (vt 15. mai 1986. aasta otsust kohtuasjas 222/84: Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, EKL 1986, lk 1651, punkt 36).

22. Liikmesriigi õigusnormid, millega tagatakse naiste täielik ja tingimusteta eelistamine ametikohale nimetamisel või edutamisel, lähevad aga kaugemale sellest, mis on vajalik võrdsete võimaluste edendamiseks, ning ületavad direktiivi artikli 2 lõikes 4 ette nähtud erandi piirid.

23. Tuleb lisada, et püüdes saavutada naiste ja meeste võrdset esindatust teenistuse kõikidel astmetel ja tasanditel, annab niisugune süsteem artikli 2 lõikes 4 silmas peetud võrdsete võimaluste edendamise asemel tulemust, mille võib saavutada üksnes niisuguse võrdsete võimaluste elluviimisega.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule tuleb niisiis vastata, et liikmesriigi õigusnormid, mille järgi eelistatakse nagu kõnesoleval juhul edutamiseks välja valitud eri soost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaatide seast automaatselt naissoost kandidaate sektorites, kus naised on alaesindatud, kusjuures alaesindatusega on tegemist siis, kui naised ei moodusta asjaomase teenistuse töötajate kategooria palgaastmestiku igal astmel vähemalt 50% töötajatest ja see on samuti organisatsiooni struktuuri järgi ette nähtud teenistusastmete puhul, on vastuolus direktiivi artikli 2 lõigetega 1 ja 4.

Kohtukulud

25. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulud 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,

vastuseks Bundesarbeitsgericht'i 22. juuni 1993. aasta määrusega esitatud eelotsuse küsimustele, 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 lõikeid 2 ja 4 tuleb tõlgendada nii, et õigusnormid, mille järgi eelistatakse nagu kõnesoleval juhul edutamiseks välja valitud eri soost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaatide seast automaatselt naissoost kandidaate sektorites, kus naised on alaesindatud, kusjuures alaesindatusega on tegemist siis, kui naised ei moodusta asjaomase teenistuse töötajate kategooria palgaastmestiku igal astmel vähemalt 50% töötajatest ja see on samuti organisatsiooni struktuuri järgi ette nähtud teenistusastmete puhul, on nende lõigetega vastuolus.

Rodríguez Iglesias

Kakouris

Edward

Puissochet

Hirsch

Mancini

Schockweiler

Moitinho de Almeida

Kapteyn

Gulmann

Murray

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 17. oktoobril 1995 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias