EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

16. veebruar 2006 *

Kohtuasjas C-294/04,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid'i (Hispaania) 5. juuli 2004. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. juulil 2004, menetluses

Carmen Sarkatzis Herrero

versus

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees C. W. A. Timmermans, kohtunikud J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (ettekandja) ja J. Klučka,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

kohtujurist: C. Stix-Hackl,
kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 29. septembri 2005. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), esindaja F. Peláez Albendea,

— Hispaania valitsus, esindaja E. Braquehais Conesa,

— Itaalia valitsus, esindaja I. M. Braguglia, keda abistas *avvocato dello Stato* G. Albenzio,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja E. O'Neill, keda abistas *barrister* K. Smith,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad I. Martínez del Peral ja N. Yerrell,

olles 10. novembri 2005. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 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), nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) ning nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285) tõlgendamist.

2 Nimetatud taotlus esitati C. Sarkatzis Herrero ja Instituto Madrileño de la Salud'i (Madridi terviseinstituut, Imsalud) vahelises kohtuasjas seoses kuupäevaga, millest alates arvutatakse asjaomase isiku teenistusstaaži ametnikuna, mille kohta väidab C. Sarkatzis Herrero, et seda tuleb arvutada alates ametisse nimetamise päevast, olenemata sellest, et ta oli sel ajal rasedus- ja sünnituspuhkusel, ja mitte tegelikust tööle asumise päevast pärast nimetatud puhkuse lõppu.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 Direktiivi 76/207 artikkel 2 sätestab:

„1. Järgnevate sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.

[...]

3. Käesolev direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega.

[...]"

4 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõige 1 ütleb:

„Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tähendab, et puudub igasugune sooline diskrimineerimine nendes tingimustes, kaasa arvatud valikukriteeriumides, mis on seotud töö või ametikoha saamisega ükskõik millises tegevusvaldkonnas ja -alal või ametiastmel."

5 Direktiivi 92/85 artikli 8 lõige 1 sätestab:

„Liikmesriigid võtavad tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et [rasedatel, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatel] töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele."

6 Sama direktiivi artikli 11, pealkirjaga „Tööalased õigused", punkt 2 on sõnastatud järgnevalt:

„[A]rtiklis 8 nimetatud juhul peab olema tagatud järgmine:

a) [rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate] töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;

b) [rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate] töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele."

7 Direktiiv 96/34 viib ellu 14. detsembril 1995 tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide vahel lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe, mille teise klausli punkt 5 sätestab, et „[k]ui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, on töötajal õigus tulla tagasi samale töökohale, või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale".

Siseriiklikud õigusnormid

8 Eelotsusetaotlusest selgub, et Hispaania siseriikliku õiguse normid ametnike ametikohtade täitmise kohta sätestavad, et teenistusse astumine on ametniku staatusega seotud õiguste omandamise eeltingimuseks. Sotsiaalkindlustusameti tervishoiuasutustes töötavate mitte-tervishoiutöötajate personalieeskiri (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), mis kinnitati 5. juuli 1971. aasta määrusega (*BOE* nr 174, 22. juuli 1971, lk 12015), ei sätesta selles suhtes mingeid erandeid.

9 3. detsembri 1997. aasta otsusega korraldas Instituto Nacional de la Salud (riiklik tervishoiu instituut, Insalud) üldkonkursi ning kehtestas ühised valikukriteeriumid mitmete erinevate vabade ametikohtade täitmiseks instituudiga seotud tervishoiuasutustes. Ametisse nimetamist ja teenistusse astumist reguleeriva otsuse osa punkti 9 lõige 2 sätestab, et ametisse nimetatud kandidaatidel on teenistusse astumiseks aega üks kuu alates ametisse nimetamise otsuse avalikustamisele järgnevast päevast. Sama punkti lõike 3 kohaselt kaotab kandidaat, kes ei astu ettenähtud aja jooksul teenistusse, kõik talle konkursil osalemisest tulenevad õigused, v.a juhul, kui ta esitab konkursi korraldanud asutusele piisava põhjuse.

10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus võrdleb nimetatud regulatsiooni 25. jaanuari 1991. aasta kuningliku dekreediga 118/1991 sotsiaalkindlustusameti tervishoiuasutustes personalieeskirjade alusel töötava personali värbamise ja vabade töökohta täitmise kohta (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, *BOE* nr 33, 7. veebruar 1991, lk 4325), mille artikli 12 lõige 5 sätestab, et välja arvatud juhtudel, kui on tegemist vääramatu jõuga, ei või neid konkursi läbinud kandidaate, kes ei ole konkursi teadaandes nõutud tõendeid ettenähtud tähtaja jooksul esitanud, ametisse nimetada.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

11 C. Sarkatzis Herrero töötas ajutise teenistujana Insalud'i alluvuses, hiljem, pärast pädevuste ja teenistuste üleminekut koos vastava personaliga, Imsalud'i alluvuses.

12 Insalud'i alluvuses töötamise ajal korraldas see instituut konkursi alaliste töötajate värbamiseks. Konkursi läbinuna nimetati C. Sarkatzis Herrero 20. detsembril 2002 avaldatud otsusega alalise abitöötaja ametikohale. Selles otsuses oli märgitud ühekuuline tähtaeg, mille jooksul ta pidi teenistusse astuma.

13 Olles sel ajal rasedus- ja sünnituspuhkusel, taotles C. Sarkatzis Herrero teenistusse astumise tähtaja pikendamist kuni oma rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni ning taotles samas, et nimetatud puhkus võetaks arvesse tema teenistusstaaži arvutamisel. 8. jaanuari 2003. aasta teadaandes nõustus Imsalud tähtaja pikendamisega, kuid jättis vastamata asjaomase isiku taotlusele teenistusstaaži arvutamise kohta.

14 12. septembril 2003 esitas C. Sarkatzis Herrero eelotsusetaotluse esitanud kohtusse hagi Imsalud'i vastu, milles taotles, et tema teenistusstaaži ametnikuna arvutataks alates tema ametisse nimetamise kuupäevast, mitte päevast, mil ta pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu tegelikult teenistusse astus.

15 20. novembri 2003. aasta määrusega peatas siseriiklik kohus menetluse ning palus põhikohtuasja pooltel esitada oma märkused Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse esitamise asjakohasuse kohta. Seejärel otsustas nimetatud kohus esitada Euroopa Kohtule kolm eelotsuse küsimust.

16 Esmalt märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et personalieeskirjadest tulenevate õiguste omandamiseks peab ametnik teenistusse astuma ja et siseriiklik õigus ei sätesta selle kohta ühtegi erandit põhikohtuasja hageja olukorrale sarnanevateks juhtudeks ning et käesoleval juhul käsitlesid asjaomased ametiasutused töötaja rasedust vääramatu jõuna või piisava põhjendusena teenistusse astumise edasi lükkamiseks.

17 Sellest järeldas eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks, et nimetatud töötaja teenistusse asumise tähtaja pikendamiseks tuleb esitada avaldus ja seetõttu kaasneb sellega avalduse rahuldamata jätmise risk, ning teiseks, et nimetatud töötaja omandab talle personalieeskirjadest tulenevad õigused täies ulatuses rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel. Samuti tekib õigus töötasule ja sotsiaaltoetustele alles teenistusse astumise hetkel ning kõnealuse isiku teenistusstaaž hakkab kulgema hiljem kui teistel sama konkursi läbinutel, kes on ettenähtud ajal teenistusse astunud.

18 Teiseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et alalisele ametikohale nimetamine on põhikohtuasja hageja jaoks ametikõrgendus, kuna ta töötas juba varem Imsalud'i alluvuses, kuigi vormiliselt sõlmiti temaga uus leping.

19 Kõigi nende asjaolude põhjal järeldab kõnealune kohus, et põhikohtuasjas vaidlustatud Imsalud'i otsus ei ole kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 11 punkti 2 alapunktiga a.

20 Kolmandaks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ükski avalikule teenistusele juurdepääsu reguleerivast traditsioonilisest regulatsioonist tulenev põhjendus ei või olla olulisem rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva naissoost ametniku õigustest ega õigustada tema ametialase olukorra kahjustamist või tema pereelu ja normaalse karjääriarengu kokkusobitamise takistamist.

21 Viimaks leiab siseriiklik kohus, et C. Sarkatzis Herrero erinev kohtlemine võrreldes teiste sama konkursi läbinutega, kes on ettenähtud ajal teenistusse astunud, ei ole kooskõlas direktiivides 76/207 ja 96/34 tunnustatud rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva naissoost töötaja õigusega asuda pärast puhkuse lõppu samale ametikohale või sellega samaväärsele ametikohale, mille tingimused ei tohi olla vähem soodsad, ning kõigile töötingimuste paranemistele, millele tal oleks olnud õigus puhkusel viibimise ajal.

22 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1) Kas ühenduse sätteid rasedus- ja sünnituspuhkuse ja meeste ja naiste vahelise võrdse kohtlemise töökohale juurepääsus kohta tuleb tõlgendada nii, et naine, kes rasedus- ja sünnituspuhkusel olles saab avalikus teenistuses tööd, peab saama teiste avalikku teenistusse pääsemise konkursi läbinutega samad õigused?

2) Eraldiseisvalt sellest, mis juhtuks esimest korda tööle asuva töötajaga, kas juhul, kui töösuhe oli rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal kehtiv, ent peatatud, kujutab

õigus juurdepääsule alalisele ametikohale endast sellist karjääriarenguga seonduvat õigust, mida ei saa mõjutada asjaolu, et asjaomane isik oli rasedus- ja sünnituspuhkusel?

3) Kas viidatud sätete ja eriti meeste ja naiste vahelist võrdset kohtlemist puudutavate sätete kohaselt seoses juurdepääsuga tööle ja ametikohale asumisega võib ajutine teenistuja, kes on alalisele ametikohale nimetamise ajal rasedus- ja sünnituspuhkusel, asuda oma ametikohale ja omandada ametniku staatuse koos sellega kaasnevate õigustega, nagu näiteks teenistusstaaži arvutamise algus, ning seda samast hetkest ja samadel tingimustel, kui teised ametisse nimetatud kandidaadid, olenemata asjaolust, et talle kohaldatavate siseriiklike sätete järgi võib tegeliku töötamisega kaasnevate õiguste kasutamist peatada hetkeni, kuni ta tegelikult alustab töötamist?"

Eelotsuse küsimused

23 Kõigepealt tuleb märkida, et kuna esitatud küsimused seonduvad üldiselt ühenduse õiguse sätetega, mis reguleerivad rasedus- ja sünnituspuhkuse ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise küsimusi, siis tuleb nimetatud küsimustele vastamiseks määratleda asjaomased ühenduse õigusnormid.

24 Esmalt nimetab eelotsusetaotluse esitanud kohus oma otsuses direktiivi 96/34 lapsehoolduspuhkuse kohta.

25 Esiteks tuleb märkida, et avalikuks teenistujaks nimetamise ajal oli põhikohtuasja hageja rasedus- ja sünnituspuhkusel, mitte lapsehoolduspuhkusel. Seetõttu ei ole direktiiv 96/34 esitatud küsimuste uurimisel asjakohane.

26 Teiseks, põhikohtuasja hageja olukorda tuleks uurida direktiivi 92/85 valguses, kui C. Sarkatzis Herrero väidetav ebavõrdne kohtlemine rikub selle direktiiviga kaitstud õigusi.

27 Sellele vaatamata ei ilmne Euroopa Kohtule esitatud toimikust, nagu väidaks põhikohtuasja hageja, et neid õigusi on kehtiva töösuhte raames rikutud.

28 C. Sarkatzis Herrero olukord, kus tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal tekkis uus töösuhe, erineb selgelt nimetatud puhkuse lõppemisel endisele töökohale tagasi tulemisest või samaväärsele kohale asumisest.

29 Kõik menetlusosalised, kes esitasid Euroopa Kohtule oma märkused, tunnistavad, et ajutise teenistuja olukord erineb oluliselt ametniku omast.

30 Käesoleval juhul kohaldatava korra kohaselt on ametniku teenistusse astumise eelduseks konkursi läbimine ja ametisse nimetamine. Asjaolu, et C. Sarkatzis Herrero töötas nii enne kui pärast rasedus- ja sünnituspuhkust samas institutsioonis, ei ole selles suhtes oluline.

31 Sellest lähtuvalt puudub C. Sarkatzis Herrero kahe üksteisele järgneva olukorra vahel õiguslik järjepidevus ning seda tuleb käsitleda uuele tööle asumisena ja ametniku staatuse saamisena, mitte oma eelmisele töökohale tagasi tulekuna.

32 Sellest lähtuvalt ei ole direktiiv 92/85 esitatud küsimustele vastamisel asjakohane. Seetõttu langeb vajadus teisele eelotsuse küsimusele vastata ära.

33 Esimeses ja kolmandas küsimuses, mida tuleb vaadelda koos, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt arvutatakse ametniku teenistusstaaži alates teenistusse astumise päevast ilma, et oleks sätestatud erand naistele, kes on nimetatud ametisse, kuid viibivad eeldataval teenistusse astumise päeval rasedus- ja sünnituspuhkusel, on ühenduse õigusega vastuolus.

34 Hindamaks, kas olukorras, kus naissoost avalik teenistuja on ametisse nimetamise ajal rasedus- ja sünnituspuhkusel, loetakse tema karjääri alguseks tegelikku teenistusse astumise päeva, kujutab endast soolist diskrimineerimist, tuleb neid küsimusi vaadelda direktiivi 76/207 käesoleva kohtuasja asjaolude suhtes kehtiva versiooni artikli 2 lõigete 1 ja 3 ning artikli 3 valguses.

35 Esmalt tuleb märkida, et Euroopa Kohus on öelnud, et direktiivi 76/207 kohaldatakse töösuhetele avalikus teenistuses. See direktiiv on üldise kohaldatavusega, mis on ühtlasi ka nende põhimõtete loomuomane omadus, mida see direktiiv sätestab (vt 21. mai 1985. aasta otsus kohtuasjas 248/83: komisjon *vs.* Saksamaa, EKL 1985, lk 1459, punkt 16).

36 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 34 märgib, keelab direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 1 igasuguse soolise diskrimineerimise ning sama direktiivi artikkel 3 ja sellele järgnevad artiklid määratlevad valdkonnad, milles ei tohi esineda mingit diskrimineerimist. Keelatud on otsene ja kaudne diskrimineerimine seoses töö saamisega, sh valikukriteeriumide ja töölevõtu tingimustega, igasuguse ja igatasemelise kutsesuunitluse, kutseõppe, edasise kutseõppe ja ümberõppe saamisega, samuti töökogemuse, töötingimuste ja töötajate esindajate organisatsiooni kuulumisega jms.

37 Direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 3 naistele antud õiguste kasutamine ei tohi kaasa tuua naiste ebavõrdset kohtlemist, sh tööle saamise ja töötingimuste osas, kuna direktiivi eesmärk on saavutada selles osas sisuline, mitte formaalne võrdsus (vt selle kohta 30. aprilli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-136/95: Thibault, EKL 1998, lk I-2011, punkt 26).

38 Seega ei tohi raseda naise kaitsega seonduvate sätete kohaldamine kaasa tuua ebavõrdset kohtlemist naise tööle saamise osas, mistõttu ei või tööandja keelduda rasedat naist tööle võtmast põhjendusega, et rasedusest tuleneva töötamise keelu tõttu ei ole tal võimalik algusest peale ja oma raseduse kestel tähtajatule täidetavale ametikohale asuda (3. veebruari 2000. aasta otsus kohtuasjas C-207/98: Mahlburg, EKL 2000, lk I-549, punkt 27).

39 Rasedus- ja sünnituspuhkuse arvesse võtmise kohta seoses ametikoha saamisega kõrgemal ametiastmel on Euroopa Kohus öelnud, et naine on oma töösuhetes kaitstud igasuguse ebavõrdse kohtlemise eest, mida põhjendatakse sellega, et ta on või oli rasedus- ja sünnituspuhkusel, ning et naist, keda koheldakse ebavõrdselt tema

töölt puudumise tõttu rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, diskrimineeritakse tema raseduse ja sünnituspuhkuse tõttu (vt 18. novembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-284/02: Sass, EKL 2004, lk I-11143, punktid 35 ja 36).

40 Sellele vaatamata, nagu Ühendkuningriigi valitus kohtuistungil esitatud märkustes õigesti rõhutas, erinevad eelpool viidatud kohtuasja Sass asjaolud selgelt käesolevast põhikohtuasjast, kuna U. Sass oli rasedus- ja sünnituspuhkusel ametikõrgenduse ajal ning kohtuasi käsitles palgaastme muutumist. Käesolevas põhikohtuasjas seevastu sai C. Sarkatzis Herrero oma rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal uue ametikoha ning tema ametisse astumine lükkus selle puhkuse kestuse võrra edasi.

41 Sellele vaatamata, nagu märgib kohtujurist oma ettepaneku punktis 39, kuna direktiivi 76/207 eesmärk on saavutada sisuline ja mitte formaalne võrdsus, siis tuleb selle direktiivi artikli 2 lõikeid 1 ja 3 ning artiklit 3 tõlgendada selliselt, et nad keelavad igasuguse naistöötajate ebavõrdse kohtlemise rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu või selle puhkusega seoses.

42 Sellist tõlgendust toetab ka eelpool viidatud Euroopa Kohtu otsuse punktis 48 kohtuasjas Sass väljendatud seisukoht, mille kohaselt nõuab ühenduse õigus, et see seaduslik puhkus ei katkestaks asjaomase naise töösuhet ja sellest tulenevaid õigusi ega tooks kaasa selle naise ebavõrdset kohtlemist.

43 Tuleb täpsustada, et ei toimikus sisalduvate dokumentide ega kohtuistungil Hispaania valitsuse esitatud teabe põhjal ei ole võimalik kindlalt öelda, kas enne ametnikuks nimetamist ajutise teenistujana töötanud teenistujate puhul, nagu põhikohtuasja hageja, arvestatakse ametniku staatuse omandamisel teenistusstaaži hulka ka varasemal ametikohal töötatud aeg, sh võimalikud rasedus- ja sünnituspuhkused, ning kui jah, siis kas seda teenistusstaaži võetakse arvesse ka kõnealuste ametnike karjääriarengus.

44 Kuna esiteks ei ole selge, milline on Imsalud'i poolt viidatud 26. detsembri 1978. aasta seaduse 70/1978 varasema avalikus teenistuses töötamise tunnustamise kohta (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, *BOE* nr 9, 10. jaanuar 1979, lk 464) ja 29. septembri 1989. aasta rakendusmääruse 1181/89 (*BOE* nr 237, 3. oktoober 1989, lk 30952), samuti 11. septembri 1987. aasta dekreet-seaduse 3/1987 ametnike töötasude kohta (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, *BOE* nr 219, 12. september 1987, lk 27649) mõju C. Sarkatzis Herrero olukorrale, ning teiseks kuna 16. detsembri 2003. aasta seadus 55/2003, millega kehtestatakse tervishoiutöötajate raameeskiri (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, *BOE* nr 301, 17. detsember 2003, lk 44742), ei olnud põhikohtuasja hageja ametisse astumise ajal veel jõustunud, siis peab eelotsusetaotluse esitanud kohus välja selgitama, kas C. Sarkatzis Herrerot on ebavõrdselt koheldud.

45 Kui lähtuda eelotsusetaotluses esitatud väidetest, siis tuleb tõdeda, et C. Sarkatzis Herrero ametnikuna teenistusse astumise edasi lükkamine tema rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse võrra kujutab endast ebavõrdset kohtlemist direktiivi 76/207 tähenduses.

46 Asjaolu, et teisi, eelkõige meessoost isikuid võidakse muudel põhjustel kohelda samal viisil nagu C. Sarkatzis Herrerot, ei ole viimase olukorra hindamisel oluline, kuna asjaomase isiku teenistusse astumise edasi lükkamise põhjuseks on üksnes tema rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine.

47 Arvestades eespool toodud seisukohti, tuleb esimesele ja kolmandale eelotsuseküsimusele vastata, et siseriiklikud õigusnormid, mis ei taga rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivale naissoost töötajale seoses juurdepääsuga ametniku karjäärile samu õigusi, mis teistele sama personali töölevõtmise konkursi läbinutele, lükates tema teenistusse astumist edasi kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni ning arvestamata selle töötaja teenistusstaaži arvutamisel nimetatud puhkuse kestust, on direktiiviga 76/207 vastuolus.

Kohtukulud

48 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

Siseriiklikud õigusnormid, mis ei taga rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivale naissoost töötajale seoses juurdepääsuga ametniku karjäärile samu õigusi, mis teistele sama personali töölevõtmise konkursi läbinutele, lükates tema teenistusse astumist edasi kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni ning arvestamata selle töötaja teenistusstaaži arvutamisel nimetatud puhkuse

kestust, on vastuolus nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiviga 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega.

Allkirjad