SARKATZIS HERRERO

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

CHRISTINE STIX-HACKL

esitatud 10. novembril 2005 [1]

I. Sissejuhatus

1. Käesolev kohtuasi puudutab põhiliselt küsimust, kas rasedus- ja sünnituspuhkusel olevat naist koheldakse ebavõrdselt — mis on vastuolus ühenduse õigusega —, kui siseriiklik õigus seob ametniku staatuse omandamise õiguse — ja sellega seotud õigused — tegeliku teenistusse astumisega.

II. Õiguslik raamistik

A. *Siseriiklik õigus*

2. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kirjeldab asjakohaseid siseriikliku õiguse norme järgmiselt: 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), mis kinnitati 5. juuli 1971. aasta määrusega, ei sätesta selles suhtes mingeid erandeid.

3. Instituto Nacional de la Salud'i (riiklik tervishoiu instituut, edaspidi „Insalud") 3. detsembri 1997. aasta otsuse punktis 9, mis käsitleb üldkonkurssi ja ühiseid valikukriteeriume mitmete erinevate vabade ametikohtade täitmiseks instituudiga seotud tervishoiuasutustes, sätestatakse ametisse nimetamist ja teenistusse astumist reguleerivas lõikes 2, 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 tal on selleks piisav põhjus, mida peab hindama konkursi korraldanud asutus.

1 — Algkeel: saksa.

4. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel kohaldatakse nende eeskirjadega konkursi kohta 25. jaanuari 1991. aasta kuninglikku dekreeti nr 118/1991, mis sätestab artikli 12 lõikes 5, et neid konkursi läbinud kandidaate, kes ei ole ettenähtud tähtaja jooksul astunud teenistusse, ei või ametisse nimetada — välja arvatud juhtudel, kui tegemist on vääramatu jõuga.

B. *Ühenduse õigus*

5. Nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ [2] (edaspidi „direktiiv 76/207") eesmärk on igasuguse soolise diskrimineerimise kaotamine nii töötingimustes kui ka töö- või ametikoha saamisel ükskõik millisel ametiastmel, piiramata samas naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega.

6. Peale selle sätestab nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ [3] (edaspidi „direktiiv 92/85") naiste kaitseks teatud miinimumnõuded.

7. Direktiivi 92/85 artikkel 8 näeb ette vähemalt 14 nädala pikkuse katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkuse, millest vähemalt 2 nädalat on kohustuslik. Peale selle näeb direktiivi artikkel 11 ette, et artiklis 8 nimetatud puhkuse ajal peavad olema tagatud tööalased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele ning muud töölepingust tulenevad õigused.

III. Asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused

8. Carmen Sarkatzis Herrero (edaspidi „C. Sarkatzis Herrero" või „põhikohtuasja hageja") esitas 12. septembril 2003 tuvastus- ja hüvitise väljamõistmise hagi Instituto Madrileño de la Salud'i (edaspidi „Imsalud") vastu, milles ta taotles, et tema teenistusstaaži selles asutuses arvutatakse alates tema ametisse nimetamise kuupäevast, mitte päevast, mil ta tegelikult teenistusse astus.

9. C. Sarkatzis Herrero töötas ajutise teenistujana kostjateks olevates asutustes, nimelt kõigepealt Insalud'is ja seejärel Imsalud'is pärast seda, kui Administración Central del

2 — Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 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).

3 — Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110).

Estado oli alates 1. jaanuarist 2002 tervishoiualased pädevused ja teenistused koos vastava personaliga üle andnud Comunidad Autónoma de Madrid'ile.

10. C. Sarkatzis Herrero töötamise ajal Insalud'i alluvuses korraldas see instituut 3. detsembri 1997. aasta otsusega konkursi alaliste ametikohtade täitmiseks.

11. C. Sarkatzis Herrero osales konkursil ja ta nimetati 20. detsembri 2002. aasta otsusega alalise abitöötaja ametikohale. Selles otsuses oli märgitud ühekuuline tähtaeg, mille jooksul ta pidi teatud ametikohal teenistusse astuma.

12. 27. novembril 2002 pöördus põhikohtuasja hageja, kes oli raseduse viimases staadiumis, avalik-õigusliku asutuse poole (sel ajal juba Imsalud), kus ta töötas ajutise teenistujana, palvega saada informatsiooni oma teenistussuhte kohta teenistusse astumise ja oma peagi algava rasedus- ja sünnituspuhkuse asjus. Imsalud teatas talle 9. detsembril 2002, et juhul kui ta on konkursi tulemuste avaldamise ajal rasedus- ja sünnituspuhkusel, peab ta oma seisundist teada andma, et saada luba pikendada teenistusse astumise tähtaega rasedus- ja sünnituspuhkuse aja võrra. Põhikohtuasja hagejale antud informatsiooni kohaselt pidi ta astuma teenistusse pärast rasedus- ja sünnituspuhkust; sellega seoses viidatakse Insalud'i 3. detsembri 1997. aasta otsusele, mis ilmselt sätestab sellistel juhtumitel kohaldatavad kriteeriumid.

13. C. Sarkatzis Herrero taotles 20. detsembril 2002 teenistusse astumise tähtaja pikendamist kooskõlas talle edastatud informatsiooniga. Samas taotles ta rasedus- ja sünnituspuhkuse arvesse võtmist tema teenistusstaaži arvutamisel, viidates Hispaania õigusnormidele töötajate pere- ja tööelu ühildamise kohta. 8. jaanuaril 2003 teatati talle, et tema teenistusse astumise tähtaega on vastavalt taotlusele pikendatud, kuid tema teisele taotlusele jäeti vastamata.

14. Eeldades, et põhikohtuasja hagejat koheldi rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu tema karjääri ja teenistusstaaži arvutamise osas ebavõrdselt, esitas eelotsusetaotluse esitanud kohus 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?

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?

IV. Õiguslik hinnang

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?

A. *Sissejuhatavad märkused eelotsusetaotluse küsimuste ja uurimise käigu kohta*

15. Esimese eelotsuseküsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas ühenduse õigusest tulenevast võrdse kohtlemise kohustusest ning ühenduse õiguse normidest, mis käsitlevad rasedus- ja sünnituspuhkust, tuleb järeldada, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibival naisel, kes selles ajavahemikus saab ametikoha avalikus teenistuses, peavad olema samad õigused kui teistel kandidaatidel, kes on avaliku teenistuse konkursil edukalt osalenud.

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

16. Esimene eelotsuse küsimus on väga üldine ja vastuse võib otseselt tuletada

Euroopa Kohtu praktikast. Kohtuasjas Sass [4] 18. novembril 2004. aastal tehtud kohtuotsuses selgitas Euroopa Kohus, et „naine on oma töösuhetes kaitstud igasuguse ebavõrdse kohtlemise eest, mida põhjendataks sellega, et ta on või oli sünnituspuhkusel", [5] tegemata vahet, kas ebavõrdne kohtlemine puudutab pooleliolevat töösuhet või töösuhet, mis algab alles pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu.

17. Euroopa Kohus tuletas sellega seoses meelde, et „naist, keda koheldakse ebavõrdselt tema töölt puudumise tõttu sünnituspuhkuse ajal, diskrimineeritakse tema raseduse ja sünnituspuhkuse tõttu. Selline kohtlemine kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist direktiivi 76/207 tähenduses." [6]

18. Ehkki põhikohtuasja hageja väidab formaalselt, et teda koheldi ebavõrdselt uue töösuhte alustamisel — mitte olemasolevas töösuhtes, mille alusel rasedus- ja sünnituspuhkust anti, nagu kohtuasjas Sass —, tuleb sedastada, et teda koheldi igatahes ebavõrdselt ametniku uue staatuse omandamisel, tema väitel „töölt puudumise tõttu rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal", nii et põhimõtteliselt tundub kohtuotsuses Sass esitatud lahenduse kohaldamine loomulik.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustas aga esimest küsimust kolmanda küsimusega, mis puudutab põhikohtuasja hageja võimalikke konkreetseid nõudeid. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib seal nimelt põhiliselt teada, kas siseriikliku õiguse nõue, et ametniku staatuse omandamise eelduseks on tegelik teenistusse astumine, on vastuolus ühenduse õigusega, kuna selline nõue toob endaga kaasa naiste — eelotsusetaotluses täpsemalt kirjeldatud — ebavõrdse kohtlemise, kes ei saa rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu teenistusse astuda. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks tuleb selgitada ebavõrdse kohtlemise keelu sisu siseriikliku kohtu kirjeldatud konkreetse ebavõrdse kohtlemise põhjal, mistõttu esimest ja kolmandat eelotsuse küsimust võib käsitleda koos.

20. Kõigepealt tuleb aga välja selgitada, milliseid ühenduse õiguse norme tuleb nende küsimuste käsitlemisel kohaldada. Esimeses eelotsuse küsimuses on juttu ainult

4 — Kohtuasi C-284/02 (EKL 2004, lk I-11143).

5 — Punkt 35.

6 — Punkt 36.

„ühenduse sätetest rasedus- ja sünnituspuhkuse ja meeste ja naiste vahelise võrdse kohtlemise töökohale juurepääsus kohta", kolmas eelotsuse küsimus aga rõhutab viimati nimetatud sätteid. Teine eelotsuse küsimus puudutab ühenduse õiguse sätteid niivõrd, kuivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib põhiliselt teada, kas põhikohtuasja hageja olukorda tuleb tõlgendada kui uue töösuhte algust või kui edutamist olemasoleva töösuhte raames.

21. Selle kohta tuleb märkida, et teine eelotsuse küsimus on hüpoteetiline, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib „eraldiseisvalt sellest, mis juhtuks [...]". Küsimus on siiski tihedalt seotud põhikohtuasjaga, kuna selle eesmärk — nagu juba märgitud — on põhiliselt teada saada, kas põhikohtuasja hageja ametisse nimetamine olukorras, kus ta juba enne rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämist töötas samal ametikohal lepingu alusel, kujutas endast töö jätkamist olemasoleva töösuhte raames või hoopis — tema õigusliku olukorra olulise muutumise tõttu — uue töökoha saamist.

22. Kuna teine eelotsuse küsimus on eeldus esimesele ja kolmandale eelotsuse küsimusele vastamiseks, on otstarbekohane selgitada kõigepealt välja kohaldatavad õigusnormid ja seoses sellega juba vastata teisele eelotsuse küsimusele.

B. *Asjakohased õigusnormid*

23. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab oma eelotsusetaotluses korduvalt nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivile 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta[7] (edaspidi „direktiiv 96/34"). Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et selle direktiivi kohaselt on põhimõtteliselt õigus pöörduda pärast lapsehoolduspuhkust tagasi samale töökohale või sellega võrdsele töökohale. Eelotsusetaotluse esitanud kohus tsiteerib ka direktiivi 96/34 juurde kuuluva raamkokkuleppe II osa teise klausli punkti 6, mille kohaselt „õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni. Kui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, kohaldatakse neid õigusi, kaasa arvatud kõik siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingust ja tavast tulenevad muudatused".

7 — EÜT L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285.

24. Selle kohta tuleb märkida, et põhikohtuasja hageja oli ajal, mil ta pidi teenistusse astuma, rasedus- ja sünnituspuhkusel, mitte lapsehoolduspuhkusel, seetõttu ei saa direktiiv 96/34 — nagu leidsid ka põhikohtuasja kostja, Hispaania valitsus ja komisjon — olla kohtuasja lahendamise seisukohast määrava tähtsusega.

25. Viidates „ühenduse sätetele rasedus- ja sünnituspuhkuse kohta", soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus ilmselt direktiivi 92/85 tõlgendamist. Kas seda direktiivi kohaldatakse käesolevale asjale, sõltub sellest, kas põhikohtuasja hageja väidetav ebavõrdne kohtlemine puudutab õigusi, mida direktiiv 92/85 kaitseb. [8]

26. Selles kontekstis on oluline, et põhikohtuasja hageja sai lepingulise töötajana kasutada rasedus- ja sünnituspuhkust. Ta ei ole aga väitnud, et on rikutud tema õigusi kehtiva töösuhte osas, mis tulenevad direktiivist 92/85. [9] Direktiiv 92/85 ei käsitle otseselt noore ema tagasipöördumist kehtivasse töösuhtesse. Alles Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ, [10] mis võttis üle direktiivi 92/85 olulise normatiivse sisu ja kodifitseeris selle direktiivis 76/207, näeb ette õiguse pöörduda tagasi endisele või samaväärsele töökohale, kusjuures töötingimused ei tohi töötaja jaoks halveneda: direktiivi 76/207 artikkel 2 direktiivi 2002/73 versioonis näeb nimelt muu hulgas ette, et „sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta oma või võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

Naise halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega direktiivi 92/85/EMÜ tähenduses on käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimine."

8 — Siinkohas olgu meelde tuletatud direktiivi 92/85 kohane rasedus- ja sünnituspuhkuse kaitse-eesmärk: „[Rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise õigus] tunnustab ühelt poolt naiste kaitset raseduse ajal ja peale seda, teiselt poolt, naise ja tema lapse vahelise erilise suhte kaitset rasedus- ja sünnitusjärgsel perioodil" — vt 18. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-342/01: Merino Gómez (EKL 2004, lk I-2605, punkt 32) ja seal viidatud 12. juuli 1984. aasta otsus kohtuasjas 184/83: Hofmann (EKL 1984, lk 3047, punkt 25); 30. aprilli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-136/95: Thibault (EKL 1998, lk I-2011, punkt 25) ja 27. oktoobri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-411/96: Boyle jt (EKL 1998, lk I-6401, punkt 41).

9 — See puudutab palga säilimist ja/või õigust piisavale toetusele, samuti töölepingust tulenevate teiste õiguste säilimine. Viidata tuleb ka vallandamise keelule.

10 — Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002 direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255). Kuna selle direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmise tähtaeg lõppes alles 1. oktoobril 2005, ei ole see direktiiv põhikohtuasjale otseselt kohaldatav.

27. Kuid ka ilma selle direktiivil 2002/73 põhineva selgituseta on noore ema tagasipöördumine töökohale pärast rasedus- ja sünnituspuhkust otseses normatiivses seoses õigusega rasedus- ja sünnituspuhkusele. Kui puuduks õigus pöörduda tööle tagasi ilma ebasoodsa kohtlemiseta, oleks õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele näilik, kuna „puudumisperioodi" võimalus oleks seotud töötingimuste halvenemise riskiga, mille tõttu naised suure tõenäosusega hoiduksid rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamisest.

28. Uue töösuhte või, nagu põhikohtuasjas, ametniku teenistusse astumise algus, mis on ajaliselt seotud rasedus- ja sünnituspuhkusega, erineb aga selgelt tagasipöördumisest varasemale — või samaväärsele — töökohale pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu: uue kandidaadi ametnikuks nimetamine tekitab uue teenistussuhte. Nii põhikohtuasja kostja kui ka Hispaania valitsus viitavad olulistele erinevustele lepingulise töötaja ja ametniku õiguslikus olukorras, mis tulenevad siseriiklikust õigusest, nii et nende arvates ei saa uut töösuhet vaadelda vana töösuhte jätkamisena.[11] Ehkki ühenduse õiguse tõlgendamine ei saa tugineda siseriiklikule õigusele, selgub neist argumentidest siiski eeldatav „katkestus" vana ja uue töö vahel, eriti kuna ametnikuks saamine on võimalik alles pärast konkursi toimumist — ja sellele järgnevat nimetamist —, mitte aga edutamise teel varasema töösuhte alusel.

29. Asjaolu, et ametniku ametikoht loodi käesoleval juhul sama tööandja juures, kus põhikohtuasja hageja töötas enne seda lepingu alusel, ei saa olla määrav: küsimus, kas tegemist oli võimaliku ebavõrdse kohtlemisega, kuna nõuti tegelikku teenistusse astumist, oleks tõusetunud ka siis, kui põhikohtuasja hageja oleks tööandjat vahetanud, millest selgub omakorda, et käesoleval juhul ei ole tegu tagasipöördumisega varasemale töökohale, vaid juurdepääsuga uuele töökohale.

30. Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et keeldumine sõlmida töölepingut raseda naisega ei kuulu direktiivi 92/85 kohaldamisalasse. Kohtuasjas Jiménez Melgar[12] 4. oktoobril 2001. aastal tehtud kohtuotsuses sedastas Euroopa Kohus eelkõige seda, et tähtajalise töölepingu uuendamata jätmine ei kuulu direktiivi 92/85 artikli 10 kohase vallandamise keelamise kohaldamisalasse; siiski selgitas Euroopa Kohus, et „juhul kui uuendamata jätmise põhjuseks on töötaja rasedus, on tegemist otsese soolise diskrimi-

11 — See ei puuduta aga võimalike eelnevate töösuhete arvestamist teenistusastme või -staaži arvutamisel.

12 — Kohtuasi C-438/99 (EKL 2001, lk I-6915).

neerimisega, mis on vastuolus direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1". Kohtuasjas Mahlburg [13] 3. veebruaril 2000. aastal tehtud kohtuotsuses jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et „direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõiked 1 ja 3 ei luba raseda naisega tähtajatu töölepingu sõlmimisest keelduda põhjusel, et ta ei tohi oma olukorrast tulenevalt seadusliku töölevõtmise keelu tõttu koheselt tööle asuda". Naise töölevõtmisest keeldumist tema raseduse tõttu [14] tuleb seega kontrollida direktiivis 76/207 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte kriteeriumide alusel.

31. Kui direktiiv 92/85 ei ole kohaldatav keeldumisele võtta tööle rase või rasedus- ja sünnituspuhkusel olev naine, ei ole see seda enam kohaldatav juhul, kui naine võetakse küll tööle, aga tingimustel, mis viitavad soolisele diskrimineerimisele. Käesoleval juhul ei keeldutud C. Sarkatzis Herrero töölevõtmisest, eriti kuna tema taotlus teenistusse astumise edasilükkamise kohta rahuldati. [15] C. Sarkatzis Herrero väidab aga, et teda diskrimineeriti, kuna hilisem teenistusse astumine rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu võib mõjuda negatiivselt tema tulevasele karjäärile ja teenistusstaaži arvutamisele. Direktiiv 92/85 ei ole igatahes kohaldatav sellisele diskrimineerimisele uuele töökohale asumisel.

32. Käesolevas asjas on seega oluline õiguslik küsimus see, kas direktiivi 76/207 artikli 2 lõiked 1 ja 3 ja artikkel 3 keelavad lähtuda tegelikust teenistusse astumisest ametniku karjääri alguse määramisel ja teenistusstaaži arvutamisel.

33. Käesolev kohtuasi käsitleb tõepoolest avalikku teenistusse astumist; Euroopa Kohus sedastas aga juba kohtuasjas komisjon *vs.* Saksamaa [16] 21. mail 1985. aastal tehtud kohtuotsuses direktiivi 76/207 „üldist tähendust" arvestades, et „direktiiv 76/207 — nagu ka direktiiv 75/117 — kehtivad avalik-õiguslikele teenistussuhetele". [17]

13 — Kohtuasi C-207/98 (EKL 2000, lk I-549).

14 — Keeldumine võtta tööle rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivat naist näib võrreldav töölevõtmisest keeldumisega raseduse tõttu, kuna rasedus tingib rasedus- ja sünnituspuhkuse.

15 — Asjaolu, et siseriikliku õiguse kohaselt on ilmselgelt tegu kaalutlusotsusega, ei oleks keeldumine arvatavasti kooskõlas direktiivi 76/207 diskrimineerimiskeeluga ja direktiivi 92/85 kaitse-eesmärgiga; see küsimus ei tõusetu aga käesolevas asjas.

16 — Kohtuasi 248/83 (EKL 1985, lk 1459).

17 — Punkt 16.

C. *Diskrimineerimiskeeld ühenduse õiguses*

34. Direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 1 keelab igasuguse soolise diskrimineerimise, sama direktiivi artikkel 3 ja järgnevad sätestavad aga alad, kus diskrimineerimist ei tohi esineda. Nende kohaselt on otsene ja kaudne diskrimineerimine keelatud seoses järgmisega: tööle saamise tingimused (sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused), igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täienduskutseõppe ja ümberõppe kättesaadavus, sealhulgas praktilise töökogemuse kättesaadavus, töö saamise ja töö tingimused ning kuulumine töötajate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse.

35. Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et naise tööle võtmata jätmine tema raseduse tõttu kuulub direktiivi 76/207 artikli 2 lõigete 1 ja 3 ja artikli 3 diskrimineerimiskeelu kohaldamisalasse. [18] Kohtuasjas Mahlburg [19] õigustas kostja tööle võtmata jätmist muu hulgas sellega, et kehtestati töölevõtmise keeld rasedate kaitseks. Selle kohta märkis Euroopa Kohus, et „[...] raseda naise kaitsega seonduvate sätete kohaldamine ei tohi 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".

36. Raseda naise ja noore ema eriline kaitse — mille legitiimsust tunnustab otseselt direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 3, viidates mittediskrimineerimise põhimõttele —, ei tohi seega naise seisundit halvendada, nagu Euroopa Kohus juba otsuses Thibault [20] sedastas, märkides, et „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". [21]

37. Direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 3 nimetatud naiste kaitset käsitlevate sätete hulka kuuluvad rasedus- ja sünnituspuhkusega

18 — Eespool 13. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mahlburg, punkt 30.

19 — Eespool 13. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus.

20 — Viidatud eespool 8. joonealuses märkuses.

21 — Punkt 26.

seonduvad õigusnormid.[22] Kohtuasjas Sass[23] tehtud kohtuotsuses, mis puudutas sünnituspuhkuse arvesse võtmist kõrgemale palgaastmele üleviimiseks nõutava tööstaaži arvutamisel, viitas Euroopa Kohus oma varasemale praktikale eelkõige kohtuasjas Thibault ja sedastas, et „naine on töösuhetes kaitstud igasuguse ebavõrdse kohtlemise eest, mida põhjendataks sellega, et ta on või oli sünnituspuhkusel".[24] Selgituseks lisas Euroopa Kohus, et „ [j]ärelikult naist, keda koheldakse ebavõrdselt tema töölt puudumise tõttu sünnituspuhkuse ajal, diskrimineeritakse tema raseduse ja sünnituspuhkuse tõttu. Selline kohtlemine kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist direktiivi 76/207 tähenduses".[25] Euroopa Kohus sedastas lõpuks, et sünnituspuhkusel viibimine „esiteks ei katkesta asjassepuutuva naise töösuhet ja sellest tulenevaid õigusi ning teiseks ei too kaasa selle naise ebavõrdset kohtlemist".[26]

38. Kohtuasi Sass erineb aga käesolevast kohtuasjast selles osas, et seal tõi sünnituspuhkus endaga kaasa ebavõrdse kohtlemise olemasolevas töösuhtes, nagu Ühendkuningriigi valitsus õigesti rõhutas.

39. Kui aga direktiivi 76/207 eesmärk on „saavutada sisuline, mitte formaalne võrdsus", 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 — kuna tegemist on seaduses sätestatud rasedate kaitsega —, kusjuures ei ole vahet, kas diskrimineerimine puudutab olemasolevat või uut töösuhet. See tuleneb ka kohtuotsuse Sass punktis 48 väljendatud põhimõttest, niivõrd kui Euroopa Kohus eristab seal ühest küljest olemasoleva töösuhte peatamist ja sellega seotud õigusi ja teisest küljest naistöötaja ebavõrdset kohtlemist.

40. Seega peavad siseriiklikud õigusaktid olema sellised, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine ei tohi kahjustada naise õigusi tema ametisse nimetamisel.

41. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kirjeldab põhikohtuasja hageja väidetavat ebavõrdset kohtlemist järgmiselt: hageja viibis ajal, mil ta pidi teenistusse astuma, rasedus- ja sünnituspuhkusel.[27] Kuna tal lubati tee-

22 — Vt eespool 8. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Thibault, punkt 24.

23 — Viidatud eespool 4. joonealuses märkuses.

24 — Punkt 35.

25 — Punkt 36.

26 — Punkt 48.

27 — Üks kuu alates 20. detsembrist 2002.

nistusse astumist edasi lükata, astus põhikohtuasja hageja tegelikult teenistusse 5. aprillil 2003. Siseriiklik õigus seob aga ilmselt [28] tegeliku teenistusse astumisega erinevaid õiguslikke tagajärgi, nimelt ühest küljest ametniku staatuse tekkimine ja teisest küljest sellest tulenevad õigused. [29] Kuna käesoleval juhul tingis rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine hilisema teenistusse astumise ja kuna siseriiklik õigus seostab tegeliku teenistusse astumisega teatud tagajärgi, on tulemuseks, et karjäär hakkab alles sellest hetkest kulgema ja ka teenistusstaaži arvestatakse alates sellest hetkest — juhul kui ei võeta arvesse varasemat avalikku teenistust, nagu märgib Hispaania valitsus [30] —, millel on teatud tagajärjed teenistusstaažist sõltuvate palga osade ja edutamise suhtes. Lähtudes eelotsusetaotluse esitanud kohtu kirjeldatud asjaoludest on rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tulemuseks seega tõepoolest naise ebavõrdne kohtlemine.

42. Võiks väita, et hagejat ei diskrimineeritud sooliselt, kuna teda ei koheldud halvemini kui meeskolleegi, kes astus teenistusse temaga samal päeval; [31] see argument ei võta aga arvesse seda, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine mõjutab paratamatult teenistusse astumise päeva, kuna siseriiklik õigus ei tunnusta „fiktiivset" teenistusse astumist — näiteks dokumendi allkirjastamisega —, seega ei ole võrdlus meeskolleegiga siinkohal asjakohane.

43. Lõpuks tuleb märkida, et siseriiklik kohus peab siseriiklikku õigust ühenduse õigusega kooskõlas tõlgendades määrama teenistusstaaži kulgemise alguspäeva nii, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivat naist ei koheldaks seoses juurdepääsuga ametniku karjäärile ebavõrdselt võrreldes teiste konkursi läbinutega.

28 — Siseriikliku õiguse tõlgendamine on ainult siseriikliku kohtu pädevuses (vt 13. oktoobri 1976. aasta otsus kohtuasjas 32/76: Saieva, EKL 1976, lk 1523, punkt 7). Ehkki Hispaania valitsus vaidleb vastu eelotsusetaotluse esitanud kohtu tõlgendusele teenistusse astumise kuupäeva otsustavuse kohta teenistusstaaži arvutamisel — viidates põhiliselt sellele, et Ley 70/1978 kohaselt tunnustatakse kogu teenistusaega avalikus teenistuses, sõltumata töösuhte alusest —, ei ole see argument asjakohane, kuna Euroopa Kohus peab põhimõtteliselt lähtuma eelotsusetaotluse andmetest.

29 — Kohtuasja toimikus sisalduvate dokumentide kohaselt on tegu õigusega palgale ja sotsiaalkindlustusele ja teisalt ka teenistusstaaži arvutamisega, mis kokkuvõttes mõjutab teenistusstaaži alusel töötasu. Mõiste *„trienios"* kohta vt ka pooleliolev kohtuasi C-205/04: komisjon *vs.* Hispaania.

30 — Hispaania valitsuse kirjalikust seisukohast ei selgu igatahes, kas siseriikliku õiguse kohaselt võetakse teenistusstaaži arvestamisel arvesse rasedus- ja sünnituspuhkust (nt arvestades see staaži hulka).

31 — Vt eespool 4. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Sass, punkt 58: Euroopa Kohus võrdleb puhkust kasutanud naise olukorda meeskolleegiga, kes alustas töötamist samal päeval kui nimetatud naine.

V. Ettepanek

44. Tuginedes eelnevale, teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsuse küsimustele järgmiselt:

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 1 ja 3 ning artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et tähtajalise töölepingu alusel töötaval naisel, kes tähtajatu ametikoha saamise hetkel on rasedus- ja sünnituspuhkusel, on juurdepääs ametniku karjäärile kõigi sellega otseselt ja kaudselt seotud õigustega samadel tingimustel nagu teistel kandidaatidel, kes temaga samal ajal alustasid töösuhet, ilma et tohiks vahet teha rasedus- ja sünnituspuhkusest tuleneva tegeliku teenistusse astumise aja järgi.

Siseriiklik kohus peab siseriiklikku õigust ühenduse õigusega kooskõlas tõlgendades määrama teenistusstaaži kulgemise alguspäeva nii, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivat naist ei koheldaks seoses juurdepääsuga ametniku karjäärile ebavõrdselt võrreldes teiste konkursi läbinutega.