EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

11. juuli 2006 *

Kohtuasjas C-13/05,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Juzgado de lo Social nr 33 de Madrid'i (Hispaania) 7. jaanuari 2005. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. jaanuaril 2005, menetluses

**Sonia Chacón Navas**

*versus*

**Eurest Colectividades SA,**

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann ja J. Makarczyk, kohtunikud J.-P. Puissochet, N. Colneric (ettekandja), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits ja A. Ó Caoimh,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

kohtujurist: L. A. Geelhoed,
kohtusekretär: R. Grass,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Eurest Colectividades SA, esindaja: *abogada* R. Sanz García-Muro,

— Hispaania valitsus, esindaja: E. Braquehais Conesa,

— Tšehhi valitsus, esindaja: T. Boček,

— Saksamaa valitsus, esindajad: M. Lumma ja C. Schulze-Bahr,

— Madalmaade valitsus, esindaja: H. G. Sevenster,

— Austria valitsus, esindaja: C. Pesendorfer,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: C. White, keda abistas *barrister* T. Ward,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: I. Martinez del Peral Cagigal ja D. Martin,

olles 16. märtsi 2006. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

**otsuse**

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), tõlgendamist seoses puude alusel diskrimineerimisega ning teise võimalusena haiguse alusel diskrimineerimise võimalikku keelamist.

2 See taotlus esitati S. Chacón Navasi ja äriühingu Eurest Colectividades SA (edaspidi „Eurest") vahelises kohtuvaidluses seoses S. Chacón Navasi vallandamisega ajal, mil ta haiguse tõttu töölt puudus.

## Õiguslik raamistik

*Ühenduse õigusnormid*

3 EÜ artikli 136 esimene lõik sätestab:

„Pidades silmas sotsiaalseid põhiõigusi, nagu need on määratletud 18. oktoobril 1961 Torinos allakirjutatud Euroopa sotsiaalhartas ja ühenduse 1989. aasta hartas töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta, võtavad ühendus ja liikmesriigid oma eesmärgiks tööhõive edendamise ning parandatud elamis- ja töötingimused, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega, piisava sotsiaalkaitse, tööturu osapoolte dialoogi, inimressursside arendamise, pidades silmas kestvat kõrget tööhõivet ja tööturult väljatõrjumise tõkestamist."

4 EÜ artikli 137 lõiked 1 ja 2 annavad ühendusele pädevuse toetada ja täiendada liikmesriikide meetmeid EÜ artikli 136 eesmärkide saavutamiseks muuhulgas sellistes valdkondades nagu tööturult väljatõrjutud isikute integreerimine ja sotsiaalse tõrjutuse tõkestamine.

5 Direktiiv 2000/78 on vastu võetud EÜ artikli 13 alusel, mis enne Nice'i lepingut kehtinud redaktsioonis sätestab:

„Ilma et see piiraks käesoleva lepingu teiste sätete kohaldamist ja talle ühenduse poolt antud volituste piires võib nõukogu komisjoni ettepaneku põhjal ühehäälselt ja pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendiga astuda vajalikke samme, et võidelda

diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel."

6 Direktiivi 2000/78 artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine."

7 Nimetatud direktiivi põhjendused näevad ette:

„(11) usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel;

(12) seetõttu tuleks kogu ühenduses keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. [...]

[...]

(16) meetmete sätestamine puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal etendab tähtsat osa võitluses puude alusel diskrimineerimise vastu;

(17) käesoleva direktiiviga ei nõuta sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks;

[...]

(27) 24. juuli 1986. aasta soovituses 86/379/EMÜ puuetega inimeste tööhõive kohta ühenduses [EÜT L 225, lk 43] kehtestas nõukogu suunised, milles tuuakse näiteid positiivsest toimimisviisist puuetega inimeste tööhõive ja koolituse edendamisel, ja 17. juuni 1999. aasta resolutsioonis puuetega inimeste võrdsete tööhõivevõimaluste kohta kinnitas nõukogu, et erilist tähelepanu tuleb muu hulgas pöörata puuetega inimeste töölevõtmisele, nende töö säilitamisele, koolitusele ja eluaegsele õppele."

8 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte", et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või kui

ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust."

9 Nimetatud direktiivi artikli 3 kohaselt:

„1. Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[...]"

10 Kõnealuse direktiivi artikkel 5 sätestab:

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur."

11 9. detsembril 1989 Strasbourgi Euroopa Ülemkogul vastu võetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, millele viitab EÜ artikli 136 lõige 1, näeb punktis 26 ette järgmist:

„Kõigil puuetega inimestel on olenemata puude päritolust või liigist õigus kasu saada täiendavatest konkreetsetest meetmetest, mille eesmärk on kaasa aidata nende tööalasele ja sotsiaalsele integratsioonile.

Need parandusmeetmed puudutavad muu hulgas asjassepuutuvate isikute võimetele vastavat kutsealast väljaõpet, ergonoomikat, ligipääsetavust, mobiilsust, transpordivahendeid ja majutust." [mitteametlik tõlge]

*Siseriiklikud õigusnormid*

12 Hispaania põhiseaduse artikli 14 kohaselt:

„Kõik hispaanlased on seaduse ees võrdsed; kedagi ei tohi diskrimineerida päritolu, rassi, soo, usutunnistuse, arvamuse või muu tingimuse ja isikliku või sotsiaalse teguri alusel."

13 Kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandlik dekreet nr 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate põhimääruse muudetud tekst (Estatuto de los Trabajadores, *BOE* nr 75, 29.3.1995, lk 9654, edaspidi „töötajate põhimäärus"), teeb vahet ebaseaduslikul ja tühisel vallandamisel.

14 Töötajate põhimääruse artikli 55 lõiked 5 ja 6 sätestavad:

„5. Vallandamine põhiseaduse või seadusega keelatud diskrimineerival alusel või töötajate põhiõigusi ja -vabadusi rikkudes on tühine.

[...]

6. Tühise vallandamise korral ennistatakse töötaja viivitamatult tööle ja makstakse saamata jäänud palk."

15 Töötajate põhimääruse artikli 56 lõigetest 1 ja 2 tuleneb, et kui tööandja otsustab töötaja ebaseadusliku vallandamise korral tööle ennistamata jätta, kaotab töötaja oma töökoha ja talle makstakse hüvitist.

16 Töösuhetes diskrimineerimise keeluga seoses sätestab töötajate põhimääruse, muudetud 30. detsembri 2003. aasta seadusega 62/2003 maksu-, haldus- ja sotsiaalmeetmete kohta (*BOE* nr 313, 31.12.2003, lk 46874), millega võetakse Hispaania õigusesse üle direktiiv 2000/78, artikkel 17 järgmist:

„1. Õigus- ja haldusnormid, kollektiivlepingu sätted, töölepingud ja tööandja ühepoolsed otsused, mis põhjustavad otsest või kaudset negatiivset diskrimineerimist vanuse või puude alusel või positiivset või negatiivset diskrimineerimist töö saamisel, töötasu, tööaja ja muude töötingimustega seoses soo, rassi, etnilise päritolu, perekonnaseisu, sotsiaalse seisundi, usutunnistuse, veendumuse, poliitilise arvamuse, seksuaalse sättumuse, ametiühingute või nende kokkulepetega ühinemise või mitteühinemise, suguluses olevate töötajate ettevõttes koos töötamise ning keele alusel Hispaania riigi territooriumil, on tühised.

[...]".

## Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

17 S. Chacón Navas töötas toitlustamisega tegelevas äriühingus Eurest. 14. oktoobril 2003 pidi ta haiguse tõttu töölt puuduma ning teda ravinud tervishoiuasutuse sõnul ei olnud ta võimeline lühiajaliselt oma tööülesandeid täitma. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole esitanud andmeid S. Chacón Navasi haiguse kohta.

18 Eurest andis 28. mail 2004 S. Chacón Navasile teada tema vallandamisest ilma põhjust esitamata, kuid tunnistas sealjuures töölepingu lõpetamise ebaseaduslikkust ja pakkus talle hüvitist.

19 S. Chacón Navas esitas 29. juunil 2004 Euresti vastu hagi, väites, et tema vallandamine on tühine, kuna teda on ebavõrdselt koheldud ja diskrimineeritud tulenevalt sellest, et ta oli kaheksa kuud töölt puudunud. Ta nõudis, et Eurest ta tööle ennistaks.

20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuna toimikust ei ilmne vastupidist väidet ega tõendit, siis saab tõendamiskohustuse ülemineku alusel järeldada, et S. Chacón Navas vallandati üksnes põhjusel, et ta puudus töölt haiguse tõttu.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus juhib tähelepanu sellele, et Hispaania kohtupraktikas eksisteerib kohtupretsedente, mille järgi loetakse selline vallandamine ebaseaduslikuks ja mitte tühiseks, kuna haigus ei ole Hispaania õiguses *expressis verbis* nimetatud põhjusena, mille alusel on diskrimineerimine eraisikute vahelistes suhetes keelatud.

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus aga märgib, et puude ja haiguse vahel esineb põhjuslik seos. Mõiste „puue" defineerimisel tuleb lähtuda Maailma Tervishoiu Organisatsiooni koostatud rahvusvahelise funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioonist (CIF). Sellest ilmneb, et „puue" on üldmõiste, mis hõlmab vaegusi ning tegureid, mis piiravad tegevusvõimet ja ühiskonnaelus osalemist. Haigus võib põhjustada vaegusi, mille tagajärjeks on isiku puudelisus.

23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on arvamusel, et kuna haigus võib sageli olla pöördumatu puudelisuse põhjuseks, siis tuleb töötajaid aegsasti puude alusel diskrimineerimise keelust tulenevalt kaitsta. Vastasel korral kaotaks seadusandja kavandatud kaitse oma mõju, kuna sellisel juhul oleks võimalik kontrollimatult diskrimineerida.

24 Kui järeldada, et puue ja haigus on erinevad mõisted ja et ühenduse õigusnorme ei saa haiguse suhtes otse kohaldada, siis leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et haigus on tunnus, mida ei ole küll eraldi nimetatud, kuid mis peaks lisanduma nendele tunnustele, mille alusel on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud. Selline järeldus tuleneb EÜ artiklite 13, 136 ja 137 koosmõjust ning Euroopa põhiseaduse lepingu eelnõu artikli II-21 sätetest.

25 Nendel asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social nr 33 de Madrid menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiiv 2000/78 niivõrd, kuivõrd selle artiklis 1 on kehtestatud üldine raamistik puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks, kaitseb ka töötajat, kelle tööandja on vallandatud ainuüksi seetõttu, et ta oli haige?

2. Teise võimalusena, kui leitakse, et haigus ei kuulu direktiivi 2000/78 poolt puude alusel diskrimineerimise vastu antava kaitse alla ja esimesele küsimusele vastatakse eitavalt:

kas haigust võib lugeda täiendavaks tunnuseks, mis lisandub neile tunnustele, mille suhtes on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud?"

**Eelotsusetaotluse vastuvõetavus**

26 Komisjon kahtleb, kas esitatud küsimused on vastuvõetavad, kuna eelotsusetaotluses kirjeldatud asjaolud on ebaselged.

27 Selles osas tuleb märkida, et vaatamata andmete puudumisele S. Chacón Navasi haiguse olemuse ja selle võimaliku kulgemise kohta, on Euroopa Kohtul piisavalt teavet, et anda esitatud küsimustele kasulik vastus.

28 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et S. Chacón Navas, kes pidi haiguse tõttu töölt puuduma ja kes ei olnud võimeline lühiajaliselt oma tööülesandeid täitma, vallandati eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul üksnes põhjusel, et ta puudus töölt haiguse tõttu. Samuti nähtub taotlusest, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul eksisteerib põhjuslik seos haiguse ja puude vahel ning et S. Chacón Navasi olukorras olevat töötajat tuleb puude alusel diskrimineerimise keelust tulenevalt kaitsta.

29 Esimesena esitatud küsimus puudutab eelkõige mõiste „puue" tõlgendamist direktiivi 2000/78 tähenduses. Euroopa Kohtu poolt sellele mõistele antav tõlgendus aitab eelotsusetaotluse esitanud kohtul hinnata, kas S. Chacón Navas oli vallandamise hetkel oma haiguse tõttu kõnealuse direktiivi tähenduses puudega isik, kellele laieneb direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis c ette nähtud kaitse.

30 Teise võimalusena esitatud küsimus viitab haigusele kui „tunnusele" ja puudutab seega kõiki haiguse liike.

31 Eurest on arvamusel, et eelotsusetaotlus ei ole vastuvõetav, sest Hispaania kohtud, eelkõige Tribunal Supremo, on juba varem ühenduse õigusaktide alusel otsustanud, et haiguse tõttu töölt puuduva töötaja vallandamine ei ole iseenesest diskrimineerimine. Samas ei muuda aga asjaolu, et siseriiklik kohus on varem ühenduse õigusnorme tõlgendanud, eelotsusetaotlust vastuvõetamatuks.

32 Mis puutub Euresti argumenti, mille kohaselt tuleb arvesse võtta, et see ettevõte vallandas S. Chacón Navasi – sõltumata tema töölt puudumisest haiguse tõttu – põhjusel, et sel ajal tema teeneid enam ei vajatud, tuleb meenutada, et EÜ artikli 234 järgses menetluses, mis põhineb selgel siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete eristamisel, on kogu faktide hindamine siseriikliku kohtu pädevuses. Samuti saab üksnes siseriiklik kohus, kus menetlus toimub ja kes peab lõpuks selle kohta otsuse tegema, hinnata asja eripärast lähtuvalt nii vajadust tema otsuse tegemise vaatepunktist saada Euroopa Kohtult eelotsust kui ka Euroopa Kohtule esitatud küsimuste asjakohasust. Seega niipea, kui need küsimused puudutavad ühenduse õiguse tõlgendamist, peab Euroopa Kohus põhimõtteliselt otsuse tegema (vt eelkõige 25. veebruari 2003. aasta otsus kohtuasjas C-326/00: IKA, EKL 2003, lk

I-1703, punkt 27, ja 12. aprilli 2005. aasta otsus kohtuasjas C-145/03: Keller, EKL 2005, lk I-2529, punkt 33).

33 Euroopa Kohus on siiski tõdenud, et erandjuhtudel peab ta oma pädevuse hindamiseks kindlaks tegema need asjaolud, mille tõttu siseriiklik kohus talle eelotsusetaotluse esitas (vt selle kohta 16. detsembri 1981. aasta otsus kohtuasjas 244/80: Foglia, EKL 1981, lk 3045, punkt 21). Euroopa Kohus võib keelduda siseriikliku kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamisest vaid juhul, kui ühenduse õiguse tõlgendamine, mida siseriiklik kohus on palunud, ilmselgelt ei ole kuidagi seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega või kui kõnealune probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtul puudub teave nende faktiliste ja õiguslike asjaolude kohta, mida tal on tarvis, andmaks vajalikku vastust talle esitatud küsimustele (vt eelkõige 13. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas C-379/98: PreussenElektra, EKL 2001, lk I-2099, punkt 39, ja 19. veebruari 2002. aasta otsus kohtuasjas C-35/99: Arduino, EKL 2002, lk I-1529, punkt 25).

34 Kuna käesoleval juhul ei ole ükski nimetatud tingimustest täidetud, on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

## Eelotsuse küsimused

*Esimene küsimus*

35 Esimese küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiiviga 2000/78 kehtestatud üldine raamistik puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks tagab kaitse ka isikule, kelle tööandja on vallandatud üksnes haiguse tõttu.

36 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist c nähtub, et kõnealust direktiivi kohaldatakse ühendusele antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes, kui kõne all on muu hulgas töölt vabastamise tingimused.

37 Eeltoodu põhjal kohaldatakse seega vallandamise suhtes direktiiviga 2000/78 kehtestatud üldist raamistikku puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks.

38 Esitatud küsimusele vastamiseks tuleb esiteks tõlgendada mõistet „puue" direktiivi 2000/78 tähenduses ja teiseks analüüsida, millises ulatuses kaitseb kõnealune direktiiv puuetega isikuid vallandamise osas.

Mõiste „puue"

39 Mõistet „puue" ei ole direktiivis 2000/78 endas defineeritud. Samuti ei viita see direktiiv liikmesriikide õigusele kõnealuse mõiste defineerimiseks.

40 Nii ühenduse õiguse ühetaolise kohaldamise nõudest kui ka võrdsuse põhimõttest tuleneb, et ühenduse õigusnorme, mis ei viita otseselt liikmesriikide õigusele nende tähenduse ning ulatuse kindlaksmääramiseks, tuleb tavaliselt kogu ühenduses tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt ning selleks tuleb arvestada õigusnormi konteksti ja vastava regulatsiooniga taotletavat eesmärki (vt eelkõige 18. jaanuari 1984. aasta otsus kohtuasjas 327/82: Ekro, EKL 1984, lk 107, punkt 11, ja 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-323/03: komisjon *v.* Hispaania, EKL 2006, I-2161, punkt 32).

41 Nagu direktiivi 2000/78 artiklist 1 ilmneb, on mainitud direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda selles artiklis toodud põhjuste, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel.

42 Sellest eesmärgist lähtudes tuleb mõistet „puue" direktiivi 2000/78 tähenduses vastavalt käesoleva otsuse punktis 40 meenutatud põhimõttele tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt.

43 Direktiivi 2000/78 eesmärk on võidelda teatud liiki diskrimineerimise vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel. Selles kontekstis tuleb mõistet „puue" tõlgendada kui füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis takistab asjassepuutuval isikul tööelus osaleda.

44 Kuid kasutades kõnealuse direktiivi artiklis 1 mõistet „puue", on seadusandja sihilikult valinud mõistest „haigus" erineva mõiste. Seega ei saa neid kahte mõistet võrdselt käsitleda.

45 Direktiivi 2000/78 põhjenduses 16 on öeldud, et „meetmete sätestamine puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal etendab tähtsat osa võitluses puude alusel diskrimineerimise vastu". Tähtsus, mida ühenduse seadusandja on omistanud meetmetele, mis on suunatud puuetega inimeste vajadustele vastavate töökohtade kohandamiseks, osutab sellele, et mõeldud on neid olukordi, mil tööelus osalemine on pikka aega takistatud. Selleks et selline piirang kuuluks mõiste „puue" alla, peab olema tõenäoline, et see kestab pikka aega.

46 Direktiiv 2000/78 ei anna mingit põhjust arvata, et töötajad on puude alusel diskrimineerimise keeluga kaitstud niipea, kui ilmneb mis tahes haigus.

47 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et isikule, kelle tööandja on vallandanud üksnes haiguse tõttu, ei laiene direktiiviga 2000/78 kehtestatud üldine raamistik, et võidelda puude alusel diskrimineerimise vastu.

Puuetega isikutele kohaldatav kaitse vallandamisel

48 Puude alusel ebasoodne kohtlemine on direktiivis 2000/78 ette nähtud kaitsega vastuolus vaid niivõrd, kuivõrd see kujutab endast diskrimineerimist nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

49 Direktiivi 2000/78 põhjenduse 17 kohaselt ei nõuta selle direktiiviga sellise isiku palkamist, ametialast edutamist või tööl hoidmist, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks.

50 Direktiivi 2000/78 artikli 5 järgi nähakse puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimiseks ette mõistlikud abinõud. Nimetatud sätte täpsustuse kohaselt tähendab see seda, et tööandja võtab asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke

meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

51 Vallandamisega seoses on puude alusel diskrimineerimise keeluga, mis on kehtestatud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõike 1 punktis c, vastuolus puude alusel vallandamine, mis lähtudes kohustusest võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks ei ole põhjendatud asjaoluga, et asjassepuutuv isik ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid.

52 Kõikidest eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et esimesele küsimusele tuleb vastata järgmiselt:

— isikule, kelle tööandja on vallandanud üksnes haiguse tõttu, ei laiene direktiiviga 2000/78 kehtestatud üldine raamistik, et võidelda puude alusel diskrimineerimise vastu;

— vallandamisega seoses on puude alusel diskrimineerimise keeluga, mis on kehtestatud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõike 1 punktis c, vastuolus puude alusel vallandamine, mis lähtudes kohustusest võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks, ei ole põhjendatud asjaoluga, et asjassepuutuv isik ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid.

*Teine küsimus*

53 Teise küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas haigust võib lugeda üheks põhjuseks, mis lisandub neile põhjustele, mille alusel on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud.

54 Siinjuures tuleb nentida, et ükski EÜ asutamislepingu säte ei keela diskrimineerimist haiguse kui sellise alusel.

55 Mis puutub EÜ artiklitesse 13 ja 137 koosmõjus EÜ artikliga 136, siis kohus tõdeb, et need kehtestavad vaid regulatsiooni ühenduse pädevuse kohta. Peale selle ei näe EÜ artikkel 13 lisaks puude alusel diskrimineerimisele ette diskrimineerimist haiguse alusel ning seega ei saa see ka olla nõukogu poolt sellise diskrimineerimise vastu võitlemiseks võetavate meetmete õiguslikuks aluseks.

56 Tõsi on see, et mittediskrimineerimise üldpõhimõte kuulub põhiõiguste hulka, mis on lahutamatu osa ühenduse õiguse üldpõhimõtetest. Seega on see põhimõte liikmesriikide jaoks siduv, kui põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik olukord kuulub ühenduse õiguse kohaldamisalasse (vt selle kohta 12. detsembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-442/00: Rodríguez Caballero, EKL 2002, lk I-11915, punktid 30 ja 32, ning 12. juuni 2003. aasta otsus kohtuasjas C-112/00: Schmidberger, EKL 2003, lk I-5659, punkt 75 ja viidatud kohtupraktika). Sellest aga ei järeldu, et direktiivi 2000/78 kohaldamisala peaks analoogia alusel laiendama ka diskrimineerimisele, mille aluseks on muud põhjused kui need, mis on ammendavalt loetletud kõnealuse direktiivi artiklis 1.

57 Seega tuleb teisele küsimusele vastata, et haigus iseenesest ei saa olla üheks põhjuseks, mis lisandub neile põhjustele, mille alusel on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud.

## Kohtukulud

58 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 (suurkoda) otsustab:

1. **Isikule, kelle tööandja on vallandanud üksnes haiguse tõttu, ei laiene nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiviga 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) kehtestatud üldine raamistik, et võidelda puude alusel diskrimineerimise vastu.**

2. **Vallandamisega seoses on puude alusel diskrimineerimise keeluga, mis on kehtestatud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõike 1 punktis c, vastuolus puude alusel vallandamine, mis lähtudes kohustusest võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks, ei ole põhjendatud asjaoluga, et asjassepuutuv isik ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid.**

3. **Haigus iseenesest ei saa olla üheks põhjuseks, mis lisandub neile põhjustele, mille alusel on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud.**

Allkirjad