EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

26. veebruar 2008 *

Kohtuasjas C-506/06,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Oberster Gerichtshof'i (Austria) 23. novembri 2006. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 14. detsembril 2006, menetluses

Sabine Mayr

versus

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas ja L. Bay Larsen, kohtunikud R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (ettekandja), P. Lindh ja J.-C. Bonichot,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kohtusekretär: ametnik B. Fülöp,

arvestades kirjalikus menetluses ja 16. oktoobri 2007. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, esindaja: *Rechtsanwalt* H. Hübel,

– Austria valitsus, esindajad: C. Pesendorfer ja M. Winkler,

– Kreeka valitsus, esindajad: E.-M. Mamouna, K. Georgiadis ja M. Apessos,

– Itaalia valitsus, esindaja: I. M. Braguglia, keda abistas *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. van Beek, V. Kreuschitz ja I. Kaufmann-Bühler,

olles 27. novembri 2007. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 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) artikli 2 punkti a tõlgendamist.

2 See taotlus esitati vaidluses, kus poolteks olid põhikohtuasja hageja S. Mayr ja tema endine tööandja, põhikohtuasja kostja Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (edaspidi „Flöckner"), ning mis järgnes S. Mayri vallandamisele Flöckneri poolt.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

Direktiiv 76/207/EMÜ

3 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 lõige 1 sätestab, et „[…] võrdse kohtlemise põhimõte [tähendab] seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga".

4 Artikli 2 lõige 3 näeb ette, et direktiiv 76/207 „ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega."

5 Direktiivi 76/207 artikli 5 lõige 1 sätestab:

„Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta."

6 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, lk 23) artikli 34 lõige 1 tunnistas kehtetuks direktiivi 76/207, mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (EÜT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255).

7 Ometi ei ole direktiivid 2002/73 ja 2006/54 põhikohtuasja asjaoludele *ratione temporis* kohaldatavad.

Direktiiv 92/85

8 Direktiivi 92/85 põhjendusest 9 selgub, et rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele.

9 Sama direktiivi põhjenduse 15 kohaselt võib vallandamisoht seoses nende olukorraga mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile ning sätestada tuleks niisuguse vallandamise keelamine.

10 Rase töötaja direktiivi 92/85 artikli 2 punkti a määratluse kohaselt on „rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast".

11 Direktiivi 92/85 artikkel 10 on sõnastatud järgmiselt:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud [rasedatele, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatele] töötajatele nende käesoleva artikli alusel tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku;

2. artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse;

3. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punkti 1 alusel ebaseaduslik."

12 Direktiivi 92/85 artikkel 12 sätestab:

„Liikmesriigid sätestavad oma siseriiklikes õigussüsteemides vajalikud meetmed, võimaldamaks kõikidel töötajatel, kes arvavad, et neid on käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu ja/või kooskõlas siseriiklike seaduste ja/või tavadega pöörduda selleks teiste pädevate organite poole."

Siseriiklik õigus

13 Mutterschutzgesetzi (seadus rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate naiste kaitse kohta, edaspidi „MSchG") § 10 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Töötajaid ei tohi vallandada raseduse ajal ja sünnitusele järgneva nelja kuu jooksul, välja arvatud juhul, kui rasedusest või sünnitusest ei ole tööandjat teavitatud.

2. Vallandamine on ebaseaduslik ka siis, kui tööandjale on teatatud rasedusest või sünnitusest viie tööpäeva jooksul alates vallandamisteatest või vallandamisest teavitamisest, kui vallandamine oli kirjalik. Kirjalik teade raseduse või sünnitamise kohta tuleb lugeda õigel ajal esitatuks, kui see on postitatud viiepäevase tähtaja jooksul. Kui töötaja viie päeva jooksul teatab oma rasedusest või sünnitusest, peab ta oma rasedust või oletatavat rasedust ka arstitõendiga tõendama, või esitama lapse sünnitunnistuse. […]"

14 Vastavalt Fortpflanzungsmedizingesetzi (kunstliku viljastamise seadus, edaspidi „FMedG") § 17 lõikele 1 võib eluvõimelist sügooti ehk – nagu määratleb FMedG § 1 lõige 3 – viljastatud munarakku ja sellest jagunevaid rakke säilitada kümne aasta jooksul.

15 Vastavalt FMedG § 8 võib kunstlikku viljastamist läbi viia üksnes partnerite nõusolekul, kusjuures naine võib oma nõusoleku tagasi võtta kuni viljastatud munaraku siirdamiseni tema organismi.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

16 S. Mayr töötas alates 3. jaanuarist 2005 Flöckneri juures ettekandjana.

17 Kunstliku viljastamise protsessi käigus ja pärast umbes pooleteise kuu pikkust hormoonravi viidi 8. märtsil 2005 läbi S. Mayri munasarja punktsioon. Tema raviarst kirjutas talle 8. märtsist kuni 13. märtsini 2005 välja haiguslehe.

18 10. märtsil 2005 teatas Flöckner telefoni teel S. Mayrile, et ta on vallandatud alates 26. märtsist 2005.

19 Samal päeval saadetud kirjas teavitas S. Mayr Flöcknerit, et kunstliku viljastamise protsessi käigus oli 13. märtsiks 2005 kavandatud viljastatud munarakkude siirdamine tema emakasse.

20 Eelotsusetaotluse kohaselt on tõendatud, et S. Mayrile vallandamisest teatamise päeval, see tähendab 10. märtsil 2005, olid viimaselt eemaldatud munarakud ühinenud tema partneri spermatosoididega, nii et samal päeval olid *in vitro* viljastatud munarakud juba olemas.

21 13. märtsil 2005 ehk kolm päeva pärast seda, kui S. Mayr sai vallandamisest teada, siirdati kaks viljastatud munarakku tema emakasse.

22 S. Mayr nõudis Flöcknerilt oma palka ja proportsionaalset osa aastapalgast, väites, et tema töölt vallandamine 10. märtsil 2005 oli õigustühine, kuna alates 8. märtsist 2005, kui viidi lõpule tema munarakkude *in vitro* viljastamine, kaitses teda MSchG § 10 lõikes 1 sätestatud vallandamiskeeld.

23 Flöckner jättis taotluse rahuldamata, kuna vallandamisest teatamise hetkel ei olnud S. Mayr veel rase.

24 Landesgericht Salzburg rahuldas S. Mayri nõude esimeses astmes, viidates sellele, et vastavalt Oberster Gerichtshofi praktikale algab MSchG § 10 sätestatud kaitse vallandamise eest munaraku viljastamisega. Kõnealuse kohtupraktika kohaselt käsitletakse seda raseduse algusena. Landesgericht Salzburg tegi sellest järelduse, et nii peab see olema ka *in vitro* viljastamise puhul ning kui viljastatud munaraku siirdamine ebaõnnestub, langeb kaitse vallandamise eest igal juhul ära.

25 Oberlandesgericht Linz, kes lahendab töö- ja sotsiaalõiguse valdkonna vaidlusi apellatsiooniastmes, tühistas Landesgericht Salzburgi otsuse ja jättis S. Mayri taotluse rahuldamata, tuginedes asjaolule, et sõltumata sellest, millises rasedusfaasis tegelikult algavad hormonaalsed muudatused, ei saa rasedust käsitleda eraldiseisvana kehast, kus see aset leiab, ja järelikult algab *in vitro* viljastamisel rasedus viljastatud munaraku siirdamisega naise kehasse. Järelikult algab raseda naise kaitse töölepingu katkestamise eest alles kõnealusest siirdamisest alates.

26 Selle apellatsioonimenetluses langetatud otsuse peale esitati Oberster Gerichtshofile kassatsioonkaebus. Selle kohtu praktika kohaselt tekib MSchG § 10 sätestatud kaitse üksnes siis, kui vallandamise hetkel on rasedus tegelikult alanud. Emaduse kaitse eesmärk, millest erandeid ei eksisteeri, on ema ja lapse tervisega seotud huvide kaitse ning vallandamise ja töösuhte katkestamise eest kaitsmisel tagada ema majanduslik toimetulek. Vajadus kaitse järele naise muutunud seisundi ajal on olemas sõltumata sellest, kas viljastatud munaraku istutamine emaka limaskestale (edaspidi „pesastumine") on juba toimunud või mitte, ning see, kas tõendit raseduse esinemise kohta on lihtne esitada või mitte, ei ole käesoleval juhul asjakohane. Viljastatud munaraku pesastumine emaka limaskestale on valitseva teadusliku seisukoha järgi vaid üks raseduse etapp alates viljastamisest, ning vallandamise eest kaitsmise ulatusega seoses ei saa seda meelevaldselt esile tuua kui raseduse algushetke.

27 Siiski tugineb MSchG § 10 puudutav Oberster Gerichtshofi kohtupraktika üksnes *in utero* ehk loomuliku viljastamise juhtudele. Oberster Gerichtshof märgib, et see on esimene kord, kui tal tuleb lahendada küsimus, millisest kuupäevast alates laieneb rasedale naisele MSchG § 10 sätestatud kaitse vallandamise eest, kui tegemist on *in vitro* viljastamisega.

28 Leides, et poolelioleva vaidluse lahendamine puudutab ühenduse õiguse tõlgendamise küsimust, otsustas Oberster Gerichtshof menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas töötaja, kes laseb ennast *in vitro* viljastada, on „rase töötaja" direktiivi [92/85] artikli 2 punkti a esimese lausepoole tähenduses, kui vallandamisest teadasaamise hetkel on tema munarakud tema partneri spermatosoididega viljastatud, nii et on olemas *in vitro* embrüod, kuid need ei ole veel naise emakasse siirdatud?"

Eelotsuse küsimus

29 Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 92/85 ja eelkõige sealse artikli 10 lõikes 1 ette nähtud rasedate töötajate vallandamise keeldu tuleb tõlgendada nii, et need laienevad naistöötajale, kes hetkel, kui talle tema vallandamisest teatatakse, läbib kunstliku viljastamise protsessi, tema munarakud on juba partneri spermatosoididega viljastatud, nii et *in vitro* viljastatud munarakud on juba olemas, kuid need ei ole veel tema emakasse siirdatud.

30 Kõigepealt tuleb märkida, et kunstliku viljastamise puhul on tegemist munaraku viljastamisega naise keha väliselt. Euroopa Ühenduste Komisjoni sõnul koosneb see operatsioon mitmest etapist, näiteks muu hulgas naise munasarjade hormonaalne stimuleerimine mitme munaraku samaaegse küpsemise esilekutsumiseks; munasarja

punktsioon; munaraku eemaldamine; ühe või mitme munaraku viljastamine eelnevalt ettevalmistatud spermatosoididega; viljastatud munaraku või munarakkude siirdamine emakasse kas kolmandal või viiendal päeval pärast munarakkude eemaldamist, välja arvatud juhul, kui viljastatud munarakud külmutatakse, ja pesastumine.

31 Direktiivi 92/85 osas tuleb meeles pidada, et selle eesmärk on edendada rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamist.

32 Sellega seoses on Euroopa Kohus sedastanud, et rasedate või hiljuti sünnitanud naiste õiguste kaitse valdkonnas on meeste ja naiste võrdset kohtlemist puudutavate ühenduse õigusnormide eesmärk naistöötajate kaitsmine enne ja pärast sünnitust (vt 8. septembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-191/03: McKenna, EKL 2005, lk I-7631, punkt 42, ja 11. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-460/06: Paquay, EKL 2007, lk I-8511, punkt 28).

33 Euroopa Kohus on enne direktiivi 92/85 jõustumist mittediskrimineerimise põhimõtte ja eelkõige direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 alusel juba sedastanud, et kaitse vallandamise vastu tuleb naistele tagada mitte üksnes rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, vaid kogu raseduse vältel. Euroopa Kohus leidis, et vallandamine eelnimetatud ajavahemikel saab puudutada üksnes naisi ning seega on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega (vt selle kohta 8. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-179/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, EKL 1990, lk I-3979, punkt 13; 30. juuni 1998. aasta otsus kohtuasjas C-394/96: Brown, EKL 1998, lk I-4185, punktid 16, 24 ja 25, eespool viidatud kohtuotsused McKenna, punkt 47, ja Paquay, punkt 29).

34 Ühenduse seadusandja on seda riski arvestades, mida võimalik vallandamine kujutab rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate naistöötajate füüsilisele või vaimsele seisundile, ja pidades silmas iseäranis tõsist riski selleks, et naistöötaja võib raseduse vabatahtlikult katkestada, näinud naistele direktiivi 92/85 artiklis 10 ette erilise kaitse, sätestades keelu töötaja vallandamiseks raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul (vt 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-32/93: Webb, EKL 1994, lk I-3567, punkt 21; eespool viidatud kohtuotsus Brown, punkt 18; 4. oktoobri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-109/00: Tele Danmark, EKL 2001, lk I-6993, punkt 26, eespool viidatud kohtuotsused McKenna, punkt 48, ja Paquay, punkt 30).

35 Samuti tuleb tõdeda, et direktiivi 92/85 artikkel 10 ei näe kõnealuse ajavahemiku osas ette ühtki erandit rasedate töötajate vallandamise keelust, välja arvatud sellised vallandamise juhud, mis ei seondu töötajate seisundiga ja mille puhul tööandja on kohustatud vallandamist kirjalikult põhjendama (vt eespool viidatud kohtuotsused Webb, punkt 22, Brown, punkt 18, Tele Danmark, punkt 27, ja Paquay, punkt 31).

36 Direktiiviga 92/85 ja täpsemalt selle artikliga 10 taotletud eesmärke silmas pidades tuleb määratleda, kas selles sättes kehtestatud kaitse vallandamise eest laieneb naistöötajale ka niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas.

37 Nii direktiivi 92/85 artikli 10 sõnastusest kui ka selle sätte peamisest eesmärgist – mida on mainitud käesoleva otsuse punktis 31 – nähtub, et selle artikliga tagatud kaitseks vallandamise eest peab asjaomane rasedus olema juba alanud.

38 Selles osas tuleb märkida, et kuigi – nagu ka Austria valitsus on meelde tuletanud – kunstliku viljastamise ja eluvõimeliste sügootide käsitlemine on paljudes liikmesriikides sotsiaalselt väga tundlik teema, mida mõjutavad nende erinevad traditsioonid ja väärtussüsteemid, ei ole Euroopa Kohtult käesoleva eelotsusetaotlusega palutud puudutada meditsiinilisi ja eetilisi küsimusi, vaid Kohus peab piirduma direktiivi 92/85 asjakohaste sätete tõlgendamisega, võttes arvesse selle sõnastust, ülesehitust ja eesmärke.

39 Direktiivi põhjenduse 15 kohaselt on direktiivi 92/85 artiklis 10 ette nähtud vallandamiskeelu eesmärk vältida kahjulikku mõju, mida võiks rasedate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile avaldada vallandamisoht seoses nende olukorraga.

40 Nendel asjaoludel on ilmne, et – nagu ka Austria valitsus on märkinud – rasedate töötajate ohutuse ja kaitse tagamiseks tuleb valida raseduse kõige varasem võimalik kuupäev.

41 Sellegipoolest, isegi kui *in vitro* viljastamise puhul oletada, et raseduse alguse kuupäevaks on viljastatud munarakkude siirdamine naise emakasse, ei saa õiguskindluse põhimõttest tulenevalt heaks kiita, et direktiivi 92/85 artiklis 10 kehtestatud kaitse laieneb töötajale, kui vallandamisest teatamise päeval ei olnud kunstlikult viljastatud munarakud veel tema emakasse siirdatud.

42 Nagu tuleneb ka Euroopa Kohtule esitatud märkustest ja kohtujuristi ettepaneku punktidest 43–45, võib teatud liikmesriikides munarakke tegelikult enne asjaomase naise emakasse siirdamist lühema või pikema aja jooksul säilitada, kusjuures põhikohtuasjas käsitletavad siseriiklikud õigusnormid näevad selles osas ette võimaluse säilitada viljastatud munarakke maksimaalselt kümne aasta jooksul. Seega võib direktiivi 92/85 artiklis 10 kehtestatud vallandamiskaitse kohaldamine naistöötajale enne viljastatud munarakkude siirdamist tuua kaasa selle, et kaitset saab ka siis, kui kunstlik viljastamine on läbi viidud üksnes ennetava tegevusena ning siirdamine on mis tahes põhjusel ja teadmata ajaks edasi lükatud või kui siirdamisest on lõplikult loobutud.

43 Ehkki direktiiv 92/85 ei ole põhikohtuasjas käsitletaval juhtumil kohaldatav, võib Euroopa Kohtus vastavalt Euroopa Kohtu praktikale pidada vajalikuks arvestada ühenduse õiguse elemente, millele siseriiklik kohus oma küsimustes ei ole viidanud (vt selle kohta 12. detsembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-241/89: SARPP, EKL 1990, lk I-4695, punkt 8, ja 26. aprilli 2007. aasta otsus kohtuasjas C-392/05: Alevizos, EKL 2007, lk I-3505, punkt 64).

44 Euroopa Kohtus pooleliolevas menetluses väitsid Kreeka ja Itaalia valitsus ning komisjon, et kui niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjas ei saa naistöötaja kaitset vallandamise eest tuletada direktiivist 92/85, võib niisugune naistöötaja võimalusel tugineda direktiivist 76/207 tulenevale kaitsele soolise diskrimineerimise eest.

45 Selles osas tasub meenutada, et direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 1 täpsustab, et „[…] võrdse kohtlemise põhimõte [tähendab] seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.". Sama direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt tähendab „[v]õrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes [seda], et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta".

46 Nagu nähtub käesoleva otsuse punktist 33, on Euroopa Kohus juba sedastanud, et mittediskrimineerimise põhimõtte ja eelkõige direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 alusel tuleb naistele tagada kaitse vallandamise eest mitte üksnes rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, vaid kogu raseduse vältel. Euroopa Kohus leidis, et vallandamine raseduse või sellega otseselt seotud asjaolude tõttu saab puudutada üksnes naisi ning seega on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega. (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, punkt 13; Brown, punktid 16, 24 ja 25; McKenna, punkt 47, ja Paquay, punkt 29).

47 Kuna eelotsusetaotluses ei täpsustata põhjuseid, miks Flöckner S. Mayri vallandas, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus tegema kindlaks talle lahendada antud vaidluse seisukohalt asjakohased faktid, ning kuivõrd hageja vallandamine toimus ajal, mil ta viibis kunstliku viljastamise protsessi läbimiseks haiguslehel, kontrollima, kas põhikohtuasja hageja vallandamise peamine põhjus oli asjaolu, et ta seda protsessi läbis.

48 Kui see oli põhikohtuasja hageja vallandamise põhjuseks, tuleb määratleda, kas see põhjus laieneb võrdselt mõlemas soost töötajatele või, vastupidi, üksnes ühele sugupoolele.

49 Euroopa Kohus on juba märkinud, et kuna mees- ja naistöötajad on haigestumisohu suhtes võrdses olukorras, siis olukorras, kus naistöötaja vallandatakse haiguse tõttu töölt puudumise eest samadel tingimustel kui meestöötaja, ei ole tegemist otsese soolise diskrimineerimisega (vt eespool viidatud kohtuotsus Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, punkt 17).

50 On tõsi, et mõlemast soost töötajatel võib ravikuuride läbimise tõttu esineda ajutisi takistusi töö tegemisel. Siiski puudutab põhikohtuasjas käsitletav protsess – see tähendab munasarja punktsioon ja selle punktsiooni käigus saadud munarakkude siirdamine naise emakasse viivitamatult pärast nende viljastamist – otseselt vaid naisi. Naistöötaja vallandamine peamiselt sel põhjusel, et ta läbib olulist etappi kunstliku viljastamise protsessis, kujutab endast järelikult otsest soolist diskrimineerimist.

51 Kui tööandjal lubataks põhikohtuasjaga sarnastel asjaoludel naistöötaja vallandada, oleks see pealegi vastuolus direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 3 sätestatud kaitse eesmärgiga, kuivõrd vallandamise peamiseks põhjuseks on kunstlik viljastamine, ja täpsemalt, eelnevas punktis nimetatud spetsiifilised protsessid, mida see hõlmab.

52 Seetõttu on direktiivi 76/207 artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1 vastuolus, kui vallandatakse naistöötaja, kes põhikohtuasjaga sarnastel asjaoludel on kunstliku viljastamise lõppstaadiumis, see tähendab munasarja punktsiooni ja viljastatud munarakkude selle naistöötaja emakasse viivitamatu siirdamise vahel, tingimusel et on tõendatud, et vallandamise peamiseks põhjuseks oli fakt, et see naine läbis kunstliku viljastamise protsessi.

53 Eeltoodut arvesse võttes tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 ja eelkõige selle artikli 10 lõikes 1 sätestatud rasedate töötajate vallandamise keeldu tuleb tõlgendada nii, et seal ei peeta silmas naistöötajat, kes hetkel, kui talle tema vallandamisest teatatakse, läbib kunstliku viljastamise protsessi, tema munarakud on juba partneri spermatosoididega viljastatud, nii et *in vitro* viljastatud munarakud on juba olemas, kuid need ei ole veel tema emakasse siirdatud.

54 Kuid direktiivi 76/207 artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1 on vastuolus see, kui vallandatakse naistöötaja, kes põhikohtuasjaga sarnastel asjaoludel on kunstliku viljastamise lõppstaadiumis, see tähendab munasarja punktsiooni ja viljastatud munarakkude selle naistöötaja emakasse viivitamatu siirdamise vahel, tingimusel et on tõendatud, et vallandamise peamiseks põhjuseks oli fakt, et see naine läbis kunstliku viljastamise protsessi.

Kohtukulud

55 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

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) ja eelkõige selle artikli 10 lõikes 1 sätestatud rasedate töötajate vallandamise keeldu tuleb tõlgendada nii, et seal ei peeta silmas naistöötajat, kes hetkel, kui talle tema vallandamisest teatatakse, läbib kunstliku viljastamise protsessi, tema munarakud on juba partneri spermatosoididega viljastatud, nii et *in vitro* viljastatud munarakud on juba olemas, kuid need ei ole veel tema emakasse siirdatud.

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 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1 on vastuolus see, kui vallandatakse naistöötaja, kes põhikohtuasjaga sarnastel asjaoludel on kunstliku viljastamise lõppstaadiumis, see tähendab munasarja punktsiooni ja viljastatud munarakkude selle naistöötaja emakasse viivitamatu siirdamise vahel, tingimusel et on tõendatud, et vallandamise peamiseks põhjuseks oli fakt, et see naine läbis kunstliku viljastamise protsessi.

Allkirjad