EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

17. juuli 2008 *

Kohtuasjas C-303/06,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Employment Tribunali, London South (Ühendkuningriik) 6. juuli 2006. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 10. juulil 2006, menetluses

S. Coleman

versus

Attridge Law,

Steve Law,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts ja A. Tizzano, kohtunikud M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (ettekandja), T. von Danwitz ja A. Arabadjiev,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

kohtujurist: M. Poiares Maduro,
kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 9. oktoobri 2007. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– S. Coleman, esindajad: R. Allen, *QC*, ja *barrister* P. Michell,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: V. Jackson, keda abistas N. Paines, *QC*,

– Kreeka valitsus, esindajad: K. Georgiadis ja Z. Chatzipavlou,

– Iirimaa, esindaja: N. Travers, *BL*,

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

– Leedu valitsus, esindaja: D. Kriaučiūnas,

– Madalmaade valitsus, esindajad: H. G. Sevenster ja C. ten Dam,

– Rootsi valitsus, esindaja: A. Falk,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: J. Enegren ja N. Yerrell,

olles 31. jaanuari 2008. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada 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).

2 See taotlus esitati põhikohtuasja hageja S. Colemani ning advokaadibüroo Attridge Law ja büroo partneri S. Law (edaspidi koos „endine tööandja") vahelises kohtuvaidluses, mis käsitleb hageja väidetavat töölt lahkumisele sundimist tööandja käitumise tõttu.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

3 Direktiiv 2000/78 võeti vastu EÜ artikli 13 alusel. Direktiivi põhjendused 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 ja 37 on sõnastatud järgmiselt:

„(6) Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta tunnistab igasuguse diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust, sealhulgas vajadust võtta asjakohaseid meetmeid vanurite ja puuetega inimeste sotsiaalseks ja majanduslikuks integreerimiseks.

[…]

(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.

[…]

(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.

[…]

(20) Tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid.

[…]

(27) 24. juuli 1986. aasta soovituses 86/379/EMÜ puuetega inimeste tööhõive kohta ühenduses [EÜT L 225, lk 431] 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 [EÜT L 186, lk 3] kinnitas nõukogu, et erilist tähelepanu tuleb muu hulgas pöörata puuetega inimeste töölevõtmisele, nende töö säilitamisele, koolitusele ja eluaegsele õppimisele.

[…]

(31) Tõendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid. Kostja ülesanne ei ole siiski tõendada, et hageja järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus.

[…]

(37) Töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ühenduses ei ole võimalik saavutada piisaval määral võrdsust, mis on käesoleva direktiivi eesmärk, ja EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuspõhimõtte kohaselt on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ja mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil. Nimetatud artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik nimetatud eesmärgi saavutamiseks."

4 Direktiivi 2000/78 artikkel 1 sätestab, et „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".

5 Direktiivi artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste" lõiked 1–3 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.

3. Ahistamist peetakse üheks diskrimineerimise vormiks lõike 1 tähenduses, kui mõne artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud soovimatu käitumise eesmärk või selle

tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Selles kontekstis võib ahistamise mõiste määratleda vastavalt liikmesriikide siseriiklikele õigusnormidele ja tavadele.

[…]”

6 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 kohaselt:

„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 [vabastamise ja töötasu tingimused];

[…]” [täpsustatud tõlge]

7 Kõnealuse direktiivi artikkel 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks” näeb ette:

„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. […]”

8 Sama direktiivi artikkel 7 „Positiivne toimimisviis” on sõnastatud järgmiselt:

„1. Silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast erimeetmeid ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud halvemuse ärahoidmiseks või heastamiseks.

2. Puuetega inimeste osas ei piira võrdse kohtlemise põhimõte liikmesriikide õigust säilitada või vastu võtta tööl tervisekaitset ja ohutust käsitlevaid sätteid või kohaldada meetmeid, mille eesmärk on luua või säilitada norme või soodustusi, mis kaitsevad või edendavad puuetega inimeste töökeskkonda integreerimist.”

9 Direktiivi 2000/78 artikkel 10 „Tõendamiskohustus” sätestab:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.”

10 Vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 18 esimesele lõigule olid liikmesriigid kohustatud võtma direktiivi järgmiseks vajalikud õigusnormid vastu hiljemalt 2. detsembriks 2003. Siiski sama artikli teise lõigu järgi:

„Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral saada kolmeaastase lisaaja, seega kokku kuus aastat, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Sel juhul teatavad nad sellest viivitamata komisjonile. Liikmesriik, kes seda lisaaega kasutab, esitab igal aastal komisjonile aruande vanuse ja puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks võetavate meetmete ja käesoleva direktiivi rakendamise edusammude kohta. Komisjon esitab igal aastal aruande nõukogule.”

11 Kuna Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik taotles direktiivi ülevõtmiseks kõnealust lisaaega, siis selle liikmesriigi jaoks lõppes see tähtaeg alles 2. detsembril 2006.

Siseriiklik õigus

12 1995. aasta seaduse puuetega inimeste võrdõiguslikkuse kohta (Disability Discrimination Act 1995, edaspidi „DDA”) põhieesmärk on tunnistada ebaseaduslikuks puuetega inimeste igasugune diskrimineerimine eeskätt tööhõivega seonduvas.

13 DDA teist, tööhõive valdkonda reguleerivat osa muudeti direktiivi 2000/78 Ühendkuningriigi õiguskorda ülevõtmisel 2003. aasta määrusega, millega muudeti 1995. aasta seadust puuetega inimeste võrdõiguslikkuse kohta (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003) ja mis jõustus 1. oktoobril 2004.

14 2003. aasta määrusega muudetud DDA (edaspidi „2003. aasta DDA") artikli 3A lõike 1 kohaselt:

„Puudega inimest diskrimineeritakse:

a) kui teda koheldakse tema puudest tuleneva põhjuse tõttu halvemini, kui koheldakse või võidakse kohelda teist isikut, kelle puhul sellist põhjust ei esine või ei esineks, ning

b) kui ei suudeta tõendada, et selline kohtlemine on õigustatud."

15 2003. aasta DDA artikli 3A lõige 4 täpsustab siiski, et ühelgi juhul ei ole õigustatud puudega inimese kohtlemine viisil, mida võib pidada otseseks diskrimineerimiseks sama artikli lõike 5 tähenduses, mille kohaselt:

„Puudega inimese otsene diskrimineerimine leiab aset, kui puudega inimest koheldakse tema puude tõttu halvemini, kui koheldakse või võidakse kohelda teist isikut,

kellel vastavat puuet ei ole, kuid kelle vastavad omadused, sealhulgas võimed ei erine või erinevad vaid vähesel määral puudega inimese omadest.”

16 Ahistamise mõiste on 2003. aasta DDA artiklis 3B määratletud järgmiselt:

„1. […] puudega inimese ahistamine tähendab seda, kui puudega inimese suhtes esineb tema puudest tuleneva põhjuse tõttu soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on:

a) puudega inimese väärikuse alandamine või

b) ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

2. Käitumisel on lõike 1 punktides a ja b sätestatud mõju, kui kõiki asjaolusid, eelkõige puudega inimese poolset taju arvesse võttes saab selle käitumise mõju mõistlikult selliseks pidada.”

17 2003. aasta DDA artikli 4 lõike 2 punkti d kohaselt on tööandjal keelatud diskrimineerida töölevõetud puudega inimest tema vallandamisega või tekitades talle muud kahju.

18 2003. aasta DDA artikli 4 lõike 3 punktid a ja b sätestavad, et tööandjal on selles staatuses tegutsedes samuti keelatud ahistada puudega inimest, kelle ta tööle võtab või kes on avaldanud töökoha saamise soovi.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

19 S. Coleman töötas oma endise tööandja juures alates 2001. aasta jaanuarist assistendina.

20 Aastal 2002 sündis tal poeg, kellel on hingamispeetuse hood ning kaasasündinud larüngo- ja bronhomalaatsia. Tema poja seisund nõuab spetsiaalset ja personaalset hooldust. Põhikohtuasja hageja tagab talle vajaliku hoolduse põhiosas ise.

21 4. märtsil 2005 nõustus S. Coleman vabatahtlikult töölt lahkuma (*voluntary redundancy*), mis lõpetas tema töösuhte endise tööandjaga.

22 30. augustil 2005 esitas S. Coleman Employment Tribunal, London Southile hagi, milles väitis, et tööandja käitumise tõttu sunniti ta põhjendamatult töölt lahkuma (*constructive unfair dismissal*) ning et teda koheldi teiste töötajatega võrreldes halvemini seetõttu, et ta on oma puudega lapse peamine hooldaja. S. Coleman väidab, et sellise kohtlemise tõttu oli ta sunnitud oma endise tööandja juures töötamise lõpetama.

23 Eelotsusetaotlusest nähtub, et põhikohtuasjas tähtsust omavad asjaolud ei ole veel täielikult välja selgitatud, kuna eelotsuse küsimused tõusetusid juba eelmenetluses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peatas hagi menetlemise osas, mis puudutab S. Colemani töölt vabastamist, kuid pidas 17. veebruaril 2006 eelistungi diskrimineerimist puudutava väite arutamiseks.

24 Kõnealuse kohtu eelmenetluses kerkinud küsimusega soovitakse teada, kas põhikohtuasja hageja saab esitada siseriiklike õigusnormide, eelkõige direktiivi 2000/78

ülevõtvate õigusnormide alusel oma endise tööandja vastu kaebuse väidetava diskrimineerimise kohta põhjusel, et teda on oma poja puude tõttu halvemini koheldud.

25 Eelotsusetaotluse sõnastusest ilmneb, et kui Euroopa Kohus peaks tõlgendama direktiivi 2000/78 vastupidi S. Colemani antud tõlgendusele, ei saa S. Colemani poolt eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitatud taotlust siseriikliku õiguse järgi rahuldada.

26 Ühtlasi tuleneb eelotsusetaotlusest, et vastavalt Ühendkuningriigi õigusele lähtub asja arutav kohus õiguslikku küsimust käsitleval eelistungil eeldusest, et asjaolud on toimunud hageja väidetud viisil. Põhikohtuasjas on vaidluse asjaolud eeldatavalt järgmised:

– rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmisel ei lubanud S. Colemani endine tööandja teda oma senisele töökohale, samas kui puudeta laste vanematel oleks samas olukorras lubatud oma senisele töökohale asuda;

– samuti ei võimaldanud endine tööandja talle samasugust paindlikku tööajakorraldust ja samasuguseid töötingimusi nagu teistele kolleegidele, kes on puudeta laste vanemad;

– S. Colemani peeti „laisaks”, kui ta soovis saada vaba aega oma lapse eest hoolitsemiseks, samas kui puudeta lastega vanematele anti sellist soodustust;

– ametlikku kaebust, mille ta oma halva kohtlemise peale esitas, ei menetletud nõuetekohaselt ning ta oli sunnitud selle tagasi võtma;

– tema ja tema lapse kohta tehti kohatuid ja solvavaid märkusi. Teiste töötajate kohta, kellel oli vaja oma puudeta laste eest hoolitsemiseks vaba aega või teatavat paindlikkust, sellekohaseid märkuseid ei tehtud, ning

– kui ta mõnikord oma lapse seisundiga seotud probleemide tõttu büroosse hiljem jõudis, öeldi talle, et ta lastakse töölt lahti, kui ta jälle hilineb. Teisi töötajaid, kellel ei ole puudega lapsi ja kes samadel põhjustel tööle hilinesid, niimoodi ei ähvardatud.

27 Leides, et tema menetluses olevas kohtuvaidluses on kerkinud küsimused ühenduse õiguse tõlgendamise kohta, otsustas Employment Tribunal, London South menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas puude alusel diskrimineerimise keelu kontekstis kaitseb direktiiv [2000/78] otsese diskrimineerimise ja ahistamise eest vaid neid isikuid, kes ise on puudega?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas direktiiv [2000/78] kaitseb töötajaid, kes ise ei ole küll puudega, kuid keda koheldakse halvemini või ahistatakse nende seotuse tõttu puudega isikuga?

3. Kui tööandja kohtleb ühte töötajat halvemini, kui ta kohtleb või võiks kohelda teisi töötajaid, ja on tõendatud, et sellise kohtlemise põhjuseks on asjaolu, et töötajal on puudega poeg, keda ta hooldab, siis kas selline kohtlemine on otsene diskrimineerimine, mis on vastuolus direktiivis [2000/78] kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõttega?

4. Kui tööandja ahistab ühte töötajat ja on tõendatud, et sellise kohtlemise aluseks on asjaolu, et töötajal on puudega poeg, keda ta hooldab, siis kas see ahistamine on vastuolus direktiivis [2000/78] kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõttega?"

Vastuvõetavus

28 Leides küll, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud küsimuste aluseks on tegelik õiguslik vaidlus, seab Madalmaade valitsus kahtluse alla eelotsusetaotluse vastuvõetavuse tulenevalt asjaolust, et kõiki kohtuasja asjaolusid ei ole veel välja selgitatud, kuivõrd tegemist on eelistungil tõstatatud küsimustega. Ta toob esile, et niisugusel eelistungil lähtub siseriiklik kohus eeldusest, et asjaolud on toimunud hageja väidetud viisil.

29 Selle kohta tuleb meenutada, et EÜ artikkel 234 loob siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu vahel tiheda koostöö, mis põhineb nendevahelisel pädevuse jaotusel. Sama artikli teisest lõigust nähtub selgelt, et on siseriikliku kohtu otsustada, millises menetlusstaadiumis on tal vaja esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimus (vt 10. märtsi 1981. aasta otsus liidetud kohtuasjades 36/80 ja 71/80: Irish Creamery Milk Suppliers Association jt, EKL 1981, lk 735, punkt 5, ja 30. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-236/98: JämO, EKL 2000, lk I-2189, punkt 30).

30 Põhikohtuasja puhul tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on sedastanud, et kui Euroopa Kohus peaks tõlgendama direktiivi 2000/78 viisil, mis ei lange kokku S. Colemani tõlgendusega, lahendataks asi sisuliselt viimase kahjuks. Siseriiklik kohus otsustas seega Ühendkuningriigi õigusnormides võimaldatud viisil analüüsida küsimust, kas kõnealust direktiivi tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellises olukorras oleva töötaja nagu S. Coleman töölt vabastamisele enne, kui on kindlaks tehtud, kas viimast on tegelikult halvemini koheldud või ahistatud. Seetõttu on eelotsuse küsimused esitatud lähtudes eeldusest, et põhikohtuasja asjaolud vastavad käesoleva otsuse punktis 26 kokkuvõtvalt esitatud asjaoludele.

31 Seega juhul, kui Euroopa Kohtule on esitatud ühenduse õiguse tõlgendamise taotlus, mille seostamatus põhikohtuasja asjaolude või esemega ei ole ilmselge, ning kui kohtu käsutuses on vajalikud andmed, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele, mis käsitlevad direktiivi 2000/78 kohaldatavust selles kohtuasjas, tuleb Euroopa Kohtul neile küsimustele vastata, ilma et ta peaks kahtluse alla seadma eeldatavaid faktilisi asjaolusid, millest lähtus eelotsusetaotluse esitanud kohus ja mida viimane peab hiljem vajaduse korral kontrollima (vt selle kohta 27. oktoobri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-127/92: Enderby, EKL 1993, lk-5535, punkt 12).

32 Neil asjaoludel tuleb eelotsusetaotlus lugeda vastuvõetavaks.

Eelotsuse küsimused

Esimese küsimuse esimene osa ning teine ja kolmas küsimus

33 Nende küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78, eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et need sätted keelavad otsese diskrimineerimise puude alusel üksnes sellise töötaja suhtes, kes on ise puudega, või kas võrdse kohtlemise põhimõtet ja otsese diskrimineerimise keeldu kohaldatakse ka töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid keda koheldakse – nii nagu põhikohtuasjas – halvemini seetõttu, et puue on tema lapsel, kellele ta peamiselt ise tagab vajaliku hoolduse.

34 Direktiivi 2000/78 artikkel 1 sätestab, et direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

35 Sama direktiivi artikli 2 lõikes 1 on määratletud võrdse kohtlemise põhimõte, mis tähendab, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, sealhulgas ka puude alusel.

36 Vastavalt artikli 2 lõike 2 punktile a peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ühte inimest koheldakse eeskätt puude alusel halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras.

37 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse ühendusele antud pädevuse piires kõnealust direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamise ja töötasu tingimused.

38 Seega ei tulene direktiivi 2000/78 sätetest, et direktiiviga tagatud võrdse kohtlemise põhimõte laieneb ainult isikutele, kes ise on selle direktiivi mõttes puudega. Vastupidi, direktiivi eesmärk on võidelda töö saamisel ja kutsealale pääsemisel igasuguse diskrimineerimise vastu puude alusel. Kõnealuse direktiiviga selles valdkonnas kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet ei kohaldata kindlaksmääratud isikute kategooriale, vaid direktiivi artiklis 1 sätestatud põhjenduste alusel. Sellist tõlgendust kinnitab ka direktiivi 2000/78 õiguslikuks aluseks oleva EÜ artikli 13 sõnastus, mis annab ühendusele pädevuse võtta vajalikke meetmeid, et võidelda igasuguse diskrimineerimise, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu.

39 On tõsi, et direktiiv 2000/78 sisaldab mõningaid sätteid, mis nende sõnastustest tulenevalt on kohaldatavad ainult puuetega inimestele. Nii on direktiivi artiklis 5 sätestatud, et selleks, 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.

40 Kõnealuse direktiivi artikli 7 lõikes 2 on veel ette nähtud, et puuetega inimeste osas ei piira võrdse kohtlemise põhimõte liikmesriikide õigust säilitada või vastu võtta tööl tervisekaitset ja ohutust käsitlevaid sätteid või kohaldada meetmeid, mille eesmärk on luua või säilitada norme või soodustusi, mis kaitsevad või edendavad puuetega inimeste töökeskkonda integreerimist.

41 Ühendkuningriigi, Kreeka, Itaalia ja Madalmaade valitsus väidavad nii eelmises kahes punktis osutatud sätetele kui ka direktiivi 2000/78 põhjendustele 16, 17 ja 27 tuginedes, et kõnealuses direktiivis ette nähtud otsese diskrimineerimise keeldu ei saa tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellises olukorras, milles on põhikohtuasja hageja, kuna viimasel endal puuet ei ole. Nimetatud direktiivi sätetele saavad tuginеda üksnes need isikud, keda teiste isikute omaga samalaadses olukorras koheldakse halvemini või kes on pandud ebasoodsamasse olukorda neile eriomaste omaduste tõttu.

42 Siinjuures tuleb siiski märkida, et käesoleva otsuse punktides 39 ja 40 mainitud sätete kohaldamine konkreetselt puuetega inimestele tuleneb asjaolust, et tegemist on kas sätetega, mis käsitlevad positiivse diskrimineerimise meetmeid nende isikute kasuks, kes ise on puudega, või erimeetmetega, mis oleksid üldse kohaldamatud või võiksid osutuda ebaproportsionaalseks, kui nende kohaldamisala ei oleks piiratud ainult puuetega inimestega. Nagu direktiivi põhjendustest 16 ja 20 tuleneb, on tegemist meetmetega, mis on mõeldud puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal ning töökohtade kohandamiseks nende vajadustele vastavaks. Niisiis on nende meetmete konkreetne eesmärk võimaldada ja edendada puuetega inimeste tööellu integreerimist ning seetõttu puudutavad nad üksnes kõnealuseid isikuid ning kohustusi, mis nende tööandjatele ja vajaduse korral riigile nende isikute suhtes on pandud.

43 Asjaolu, et direktiiv 2000/78 sisaldab sätteid, mille eesmärk on konkreetselt puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmine, ei anna järelikult alust järeldada, et direktiivis kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet peab tõlgendama kitsalt ehk nii, nagu see keelaks üksnes otsese diskrimineerimise puude alusel ja puudutaks üksnes isikuid, kes ise on puudega. Pealegi viitab kõnealuse direktiivi põhjendus 6 ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartale tuginedes nii üldisele võitlemisele igasuguse diskrimineerimise vastu kui ka vajadusele võtta asjakohaseid meetmeid puuetega inimeste sotsiaalseks ja majanduslikuks integreerimiseks.

44 Ühendkuningriigi, Itaalia ja Madalmaade valitsus väidavad veel, et direktiivi 2000/78 isikulise kohaldamisala kitsas tõlgendamine tuleneb 11. juuli 2006. aasta otsusest kohtuasjas C-13/05: Chacón Navas (EKL 2006, lk I-6467). Itaalia valitsus on seisukohal, et selles kohtuotsuses tõlgendas Euroopa Kohus puude mõistet ja selle asjassepuutuvust töösuhtes kitsalt.

45 Euroopa Kohus määratles eespool viidatud kohtuotsuses Chacón Navas puude mõiste ning tõdes selle otsuse punktides 51 ja 52, et töölt vabastamise puhul on puude alusel diskrimineerimise keeluga, mis on kehtestatud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 1 ja artikli 3 lõike 1 punktis c, vastuolus puude tõttu töölt vabastamine, mis arvestades kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks, ei ole põhjendatud asjaoluga, et asjassepuutuv isik ei ole pädev, võimeline või valmis täitma oma töökohaga seotud põhiülesandeid. Sellisest tõlgendusest aga ei tulene, et kõnealuse direktiivi artikli 2 lõikes 1 määratletud võrdse kohtlemise põhimõtet ja sama artikli lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keeldu ei saaks kohaldada sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus töötajat koheldakse tema sõnul halvemini põhjusel, et puue on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise.

46 Kuigi Euroopa Kohus selgitas eespool viidatud kohtuotsuse Chacón Navas punktis 56, et direktiivi 2000/78 kohaldamisala ei saa EÜ artikli 13 sõnastust arvestades laiendada diskrimineerimisele, mille aluseks on muud põhjused kui need, mis on ammendavalt loetletud kõnealuse direktiivi artiklis 1, nii et isikule, kelle tööandja on töölt vabastanud üksnes haiguse tõttu, ei laiene direktiiviga 2000/78 kehtestatud üldine raamistik, ei teinud kohus siiski otsust selle kohta, kas võrdse kohtlemise põhimõtet ja kõnealuse direktiivi isikulist kohaldamisala tuleb nende põhjenduste osas kitsalt tõlgendada.

47 Mis puudutab direktiiviga 2000/78 taotletavaid eesmärke, siis nagu tuleneb käesoleva otsuse punktidest 34 ja 38, on direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda mõnel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, sh puude alusel toimuva diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ning seda eesmärgiga tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine. Põhjendusest 37

tuleneb, et ühtlasi on kõnealuse direktiivi eesmärk saavutada ühenduses töö saamisel ja kutsealale pääsemisel võrdsus.

48 Nagu väidavad S. Coleman, Leedu ja Rootsi valitsus ning komisjon, ohustaks see nii eelnimetatud eesmärkide kui ka direktiivi 2000/78 kasulikku mõju, kui töötaja, kes on sellises olukorras nagu põhikohtuasja hageja, ei saaks tugineda nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keelule, kui on tõendanud, et teda koheldi lapse puude tõttu halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras, ja seda ka juhul, kui asjaomane töötaja ise ei ole puudega.

49 Sellega seoses tuleneb kõnealuse direktiivi põhjendusest 11, et ühenduse seadusandja on lisaks leidnud, et usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks asutamislepingu eesmärkide saavutamisel, eelkõige tööhõive küsimuses.

50 Kuigi sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole otseselt puude alusel diskrimineeritud isik ise puudega, on S. Colemani arvates tema väidetavata halvema kohtlemise põhjuseks ikkagi puue. Nagu tuleneb käesoleva otsuse punktist 38, ei kohaldata direktiivi 2000/78 – mille eesmärk on võidelda töö saamisel ja kutsealale pääsemisel igasuguse diskrimineerimise vastu puude alusel – kindlaksmääratud isikute kategooriale, vaid direktiivi artiklis 1 sätestatud põhjenduste alusel.

51 Kui on tuvastatud, et töötajat, kes on sellises olukorras nagu on kõne all põhikohtuasjas, otseselt puude alusel diskrimineeritakse, võtaks direktiivi 2000/78 tõlgendus, mis piirab selle kohaldamist ainult isikutele, kes ise on puudega, suure osa selle direktiivi kasulikust mõjust ja vähendaks kaitset, mida on soovitud direktiiviga tagada.

52 Tõendamiskohustuse kohaldamise kohta sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tuleb meenutada, et vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 10 lõikele 1 võtavad liikmesriigid kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud. Sama artikli lõike 2 kohaselt ei takista lõige 1 liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

53 Seega tuleb S. Colemanil põhikohtuasjas direktiivi 2000/78 artikli 10 lõike 1 kohaselt esitada eelotsusetaotluse esitanud kohtule faktilised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene diskrimineerimine puude alusel, mis on nimetatud direktiiviga keelatud.

54 Direktiivi 2000/78 viimati nimetatud sätte ja selle direktiivi põhjenduse 31 kohaselt tuleb tõendamiskohustuse eeskirju kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne. Juhul kui S. Coleman esitab faktilised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene diskrimineerimine, siis nõuab võrdse kohtlemise põhimõtte tõhus rakendamine tõendamiskohustuse üleminekut põhikohtuasja kostjatele, kes peavad tõendama, et nimetatud põhimõtet ei ole rikutud.

55 Sellest lähtuvalt saaksid kostjad niisuguse rikkumise olemasolu vaidlustada, tõendades kõiki õigusvahendeid kasutades eelkõige, et töötaja selline kohtlemine on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis ei ole kuidagi seotud puude alusel diskrimineerimisega ega sellega, et töötaja on seotud puudega isikuga.

56 Eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt tuleb esimese küsimuse esimesele osale ning teisele ja kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 ja eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et neis sätetes ette nähtud

otsese diskrimineerimise keeld ei ole piiratud üksnes nende isikutega, kes on ise puudega. Kui tööandja kohtleb puudeta töötajat halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist töötajat samalaadses olukorras ning kui on tõendatud, et asjaomase töötaja halvema kohtlemise aluseks on see, et puue on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise, rikutakse sellise kohtlemisega kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keeldu.

Esimese küsimuse teine osa ja neljas küsimus

57 Nende küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 ja eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõikeid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et need keelavad puudega seotud ahistamise üksnes sellise töötaja suhtes, kes on ise puudega, või kas ahistamise keeldu kohaldatakse ka töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid kelle suhtes nii nagu põhikohtuasjas esineb ahistamiseks peetavat soovimatut käitumist, mis on seotud puudega, mis on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise.

58 Kuivõrd direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikest 3 tulenevalt peetakse ahistamist üheks diskrimineerimise vormiks osundatud artikli lõike 1 tähenduses, siis tuleb märkida, et samadel põhjustel, mis on välja toodud käesoleva otsuse punktides 34–51, tuleb kõnealust direktiivi, eelkõige selle artiklit 1 ja artikli 2 lõikeid 1 ja 3 tõlgendada nii, et neis ei keelata vaid nende isikute ahistamist, kes on ise puudega.

59 Kui on tõendatud, et töötaja suhtes, kellel endal puuet ei ole, esinenud ahistamiseks peetav soovimatu käitumine on seotud puudega, mis on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise, rikutakse sellise käitumisega direktiivis 2000/78 kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet ja eelkõige sama direktiivi artikli 2 lõikes 3 sätestatud ahistamise keeldu.

60 Siinkohal tuleb siiski meenutada, et kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 3 sõnastuse kohaselt võib ahistamise mõiste määratleda vastavalt liikmesriikide siseriiklikele õigusnormidele ja tavadele.

61 Tõendamiskohustuse kohaldamisega seoses sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tuleb märkida, et kuna ahistamist peetakse üheks diskrimineerimise vormiks direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses, kohaldatakse ahistamisele samu reegleid, mis on toodud käesoleva otsuse punktides 52–55.

62 Nagu käesoleva otsuse punktist 54 ilmneb, tuleb direktiivi 2000/78 artikli 10 lõike 1 ja põhjenduse 31 kohaselt tõendamiskohustuse eeskirju järelikult kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne. Juhul kui S. Coleman esitab faktilised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on esinenud ahistamine, siis nõuab võrdse kohtlemise põhimõtte tõhus rakendamine tõendamiskohustuse üleminekut põhikohtuasja kostjatele, kes peavad tõendama, et käesolevatel asjaoludel ei ole ahistamist esinenud.

63 Eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt tuleb esimese küsimuse teisele osale ja neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78, eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõikeid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et neis sätetes ette nähtud ahistamise keeld ei ole piiratud üksnes nende isikutega, kes on ise puudega. Kui on tõendatud, et töötaja suhtes, kellel endal puuet ei ole, esinenud ahistamiseks peetav soovimatu käitumine on seotud tema puudega, mis on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise, rikutakse sellise käitumisega kõnealuse direktiivi artikli 2 lõikes 3 sätestatud ahistamise keeldu.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. **Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel), eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et neis sätetes ette nähtud otsese diskrimineerimise keeld ei ole piiratud üksnes nende isikutega, kes ise on puudega. Kui tööandja kohtleb puudeta töötajat halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist töötajat samalaadses olukorras ning kui on tõendatud, et asjaomase töötaja halvema kohtlemise aluseks on see, et puue on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise, rikutakse sellise kohtlemisega kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keeldu.**

2. **Direktiivi 2000/78, eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõikeid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et neis sätetes ette nähtud ahistamise keeld ei ole piiratud üksnes nende isikutega, kes on ise puudega. Kui on tõendatud, et töötaja suhtes, kellel endal puuet ei ole, esinenud ahistamiseks peetav soovimatu käitumine on seotud puudega, mis on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise, rikutakse sellise käitumisega kõnealuse direktiivi artikli 2 lõikes 3 sätestatud ahistamise keeldu.**

Allkirjad