EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

8. september 2005 *

Kohtuasjas C-191/03,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Labour Court'i (Iirimaa) 14. aprilli 2003. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. mail 2003, menetluses

North Western Health Board

versus

Margaret McKenna,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees C. W. A. Timmermans, kohtunikud C. Gulmann (ettekandja) ja R. Schintgen,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

kohtujurist: P. Léger,
kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 17. juuni 2004. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— North Western Health Board, esindajad: A. Collins, *SC*, ja A. Kerr, *BL*,

— M. McKenna, esindajad: D. Connolly, *SC*, ja M. Bolger, *BL*,

— Iirimaa valitsus, esindajad: E. Regan ja S. Belshaw, *BL*,

— Itaalia valitsus, esindaja: I. M. Braguglia, keda abistas *avvocato dello Stato* A. Cingolo,

— Austria valitsus, esindaja: E. Riedl,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: R. Caudwell, keda abistas *barrister* K. Smith,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M.-J. Jonczy ja N. Yerrell,

olles 2. detsembri 2004. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb EÜ artikli 141 ning nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19) ja 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) tõlgendamist.

2 Eelotsusetaotlus esitati North Western Health Board'i (edaspidi „Board") ja tema töötaja M. McKenna vahelise kohtuvaidluse raames, mis on seotud tasu suurusega, mida M. McKenna sai rasedusega seotud haiguse tõttu töölt puudutud aja eest, ning puudutud päevade arvamisega maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus.

Õiguslik raamistik

3 EÜ artikli 141 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„1. Iga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise.

2. Käesolevas artiklis mõistetakse tasu all harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab.

[...]".

4 Direktiivi 75/117 artikli 1 esimene lõik sätestab:

„Meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõte, mis on sätestatud asutamislepingu artiklis [141] [...] tähendab, et sama või võrdväärseks peetava töö puhul välistatakse täielikult sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja kõigis tingimustes."

5 Sama direktiivi artikkel 3 sätestab:

„Liikmesriigid kaotavad täielikult soolise diskrimineerimise, mida põhjustavad võrdse tasustamise põhimõttega vastuolus olevad õigus- või haldusnormid."

6 Artikkel 4 täpsustab:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et kollektiivlepingute sätted, palgaastmestikud, palgakokkulepped ja töölepingud, mis on vastuolus võrdse tasustamise põhimõttega, on tühised või tunnistatakse kehtetuks või muudetakse."

7 Direktiivi 76/207 artikli 1 lõike 1 kohaselt on direktiivi eesmärk „liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega, ning seoses sotsiaalkindlustusega lõikes 2 viidatud tingimustel [...]".

8 Direktiivi artikkel 2 sätestab:

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

[...]

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

[...]".

9 Töötingimustega seoses reguleerib direktiivi artikkel 5 võrdset kohtlemist järgmiselt:

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

2. Sel eesmärgil võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et:

a) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse;

b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseis-

vaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta;

[...]".

10 Direktiivid 75/117 ja 76/207 võeti Iiri õigusesse üle 1998. aasta seadusega võrdsuse kohta töösuhetes (Employment Equality Act).

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

11 M. McKenna, kes on võetud Iirimaa avalikku teenistusse Board'i poolt, rasestus 2000. aasta jaanuaris. Peaaegu kogu raseduse kestel oli ta meditsiinilistel näidustustel haiguspuhkusel rasedusega seotud patoloogilise seisundi tõttu.

12 Board'i haiguspuhkuste korra kohaselt on selle teenistujatel õigus 365 tasulisele haiguspäevale nelja aasta jooksul. Kaheteistkümne kuu jooksul hüvitatakse täielikult 183 töövõimetuspäeva. Sama 12 kuu jooksul võetud täiendavad haiguspäevad hüvitatakse vaid pooles ulatuses, arvestades piirmäära — 365 tasulist haiguspäeva nelja aasta jooksul.

13 Kõnealune kord ei tee vahet rasedusega seotud patoloogiliste seisundite ning rasedusega mitteseotud haiguste vahel. Esimesena nimetatud põhjusel tekkinud töövõimetus võrdsustatakse teisena nimetatud põhjusel antava haiguspuhkusega — kõnealuse korra üldtingimused näevad ette, et „enne 14-nädalast rasedus- ja sünnituspuhkust tekkinud töövõimetust, mille on põhjustanud rasedusega seotud patoloogiline seisund, käsitatakse Board'i haiguspuhkuste korra alla kuuluvana".

14 Neid sätteid kohaldades leiti, et M. McKenna õigus saada kogu töötasu lõppes 6. juulil 2000. Seetõttu vähendati tema töötasu poole võrra alates nimetatud kuupäevast kuni 3. septembrini 2000, mil algas 11. detsembrini 2000 kestnud rasedus- ja sünnituspuhkus.

15 Rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal maksti M. McKennale kogu töötasu vastavalt õigusnormidele, mida tervishoiu- ja lastekaitseministeerium kohaldas Health Board'ide suhtes.

16 Rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppedes oli M. McKenna meditsiinilistel põhjustel jätkuvalt töövõimetu. Haiguspuhkuste korra kohaselt vähendati tema töötasu jällegi poole võrra.

17 M. McKenna vaidlustas haiguspuhkuste korra kohaldamise oma olukorrale Equality Officer'i juures.

18 Ta väitis, et teda diskrimineeriti direktiivi 76/207 vastaselt, sest rasedusega seotud patoloogiline seisund võrdsustati haigusega ja töölt puudutud päevad arvestati haiguspuhkuse kogukestuse hulka, millele tal õigus oli.

19 Veel väitis ta, et töötasu vähendamine poole võrra pärast 183 päeva möödumist, mille kestel tal oli õigus kogu töötasule, kujutab endast tasustamise osas vähem soodsat kohtlemist, mis on vastuolus EÜ artikliga 141 ja direktiiviga 75/117.

20 Equality Officer nõustus 13. augusti 2001. aasta otsuses M. McKenna argumentidega. Ta tegi korralduse vaidlusaluse töötasu väljamaksmiseks M. McKennale. Veel mõistis ta taotleja kasuks välja kahjutasu talle osaks langenud diskrimineerimise eest.

21 Board kaebas selle otsuse edasi Labour Court'i.

22 Nimetatud kohus täheldas esmalt, et tööandja kuulub riiklikku sektorisse, seega võib tema vastu tugineda direktiivi sätetele.

23 Veel rõhutas kohus, et talle lahendada antud vaidlusel on kaks aspekti. Esiteks tuleb kindlaks määrata, kas M. McKenna on kannatanud ebavõrdse kohtlemise all seetõttu, et rasedusega seotud haiguse tõttu töölt puudutud päevad arvestati kõikide nende haiguspäevade hulka, mida tal on õigus saada, mistõttu võib väheneda või

lõppeda tema õigus saada toetust järgnevate aastate jooksul, kui ta peaks uuesti haigestuma. Teiseks tuleb kontrollida, kas M. McKennat on tasustamise osas diskrimineeritud seetõttu, et pärast 183-päevalist töölt puudumist vähendati tema töötasu poole võrra.

24 Neil asjaoludel otsustas Labour Court menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas haiguspuhkuste kord, mis kohtleb rasedusega seotud haigusi põdevaid töötajaid ja muid haigusi põdevaid töötajaid ühesuguselt, kuulub direktiivi 76/207 kohaldamisalasse?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas direktiiviga 76/207 on vastuolus, kui tööandja vähendab teenistusliku haiguspuhkuste korra raames ettenähtud õigusi toetustele rasedusega seotud ja raseduse ajal ilmnenud haigusest tingitud töövõimetuse tõttu töölt puudutud aja võrra?

3. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas direktiiv 76/207 nõuab, et tööandja kehtestaks erikorra, mis hõlmaks rasedusega seotud ja raseduse ajal ilmnenud haigusest tingitud töövõimetuse tõttu töölt puudumisi?

4. Kas haiguspuhkuste kord, mis kohtleb rasedusega seotud haigusi põdevaid töötajaid ja muid haigusi põdevaid töötajaid [ühesuguselt], kuulub [EÜ] artikli 141 ja direktiivi 75/117 kohaldamisalasse?

5. Kui vastus neljandale küsimusele on jaatav, siis kas tööandja toimib [EÜ] artikli 141 ja direktiivi 75/117 vastaselt, vähendades naise töötasu pärast teatud aja jooksul töölt puudumist rasedusega seotud ja raseduse ajal ilmnenud haigusest tingitud töövõimetuse tõttu, kui samasugune vähendamine toimub ka mitteraseda naise ning mehe puhul, kes puuduvad töölt haigusest tingitud töövõimetuse tõttu samasuguse ajavahemiku jooksul?"

Eelotsuse küsimused

Esimene ja neljas küsimus

25 Esimese ja neljanda küsimusega, mida tuleb vaadelda koos, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas haiguspuhkuste kord, mis kohtleb rasedusega seotud haigusi põdevaid naisi ja rasedusega mitteseotud haigusi põdevaid töötajaid ühesuguselt, kuulub direktiivi 76/207 kohaldamisalasse või EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 kohaldamisalasse.

26 M. McKenna ja Itaalia valitsus on seisukohal, et põhikohtuasjas käsitletav haiguspuhkuste kord kuulub direktiivi 76/207 kohaldamisalasse, kuna see kord näeb ette rasedusega seotud haigusest tingitud puudumiste liitmise muudest põhjustest tingitud haiguspuhkuse õigustele, ning samuti EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 kohaldamisalasse, kuna see kord toob kaasa töötasu vähendamise pärast 183-päevalist puudumist rasedusega seotud haiguse tõttu.

27 Board ning Iirimaa, Austria ja Ühendkuningriigi valitsused on seisukohal, et kõnealune kord kuulub ainult EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 kohaldamisalasse, kuna põhikohtuasjas käsitletav tegur on nende sätete mõttes tasu ning M. McKenna vaidlustatud sissetulekute vähenemine on kõnealuse korra kohaldamise otsene ja automaatne tagajärg.

28 Euroopa Ühenduste Komisjon leiab seevastu, et tegemist on töötingimustega. Mõju töötasule on vaid kaudne. Seega on kohaldatav üksnes direktiiv 76/207.

29 Sellega seoses tuleb märkida, et töötaja töötasu säilitamine haiguse ajal kuulub EÜ artikli 141 mõttes „tasu" mõiste alla (vt 13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 171/88: Rinner-Kühn, EKL 1989, lk 2743, punkt 7), mis hõlmab igasugust tasumoodust kas rahas või loonusena, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab seda tööandjalt kas või kaudselt oma töö eest, olenemata sellest, kas seda makstakse töölepingu või õigusnormide alusel või vabatahtlikult (19. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-66/96: Høj Pedersen jt, EKL 1998, lk I-7327, punkt 32).

30 Tasu EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 mõttes ei saa kuuluda ühtlasi direktiivi 76/207 kohaldamisalasse. Nimetatud direktiivi teisest põhjendusest nähtub, et direktiiv ei pea silmas „tasustamist" eelmainitud sätete mõttes (vt 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt, EKL 1996, lk I-475, punkt 24).

31 Põhikohtuasjas käsitletav kord määrab kindlaks töötaja töötasu säilitamise tingimused haiguse tõttu töölt puudumisel. Selle korra järgi seatakse kogu töötasu säilitamine sõltuvusse sellest, et ei ületataks aasta kohta ettenähtud maksimaalset

kestust, ning juhul kui see on ületatud, nähakse ette töötasu säilitamine kuni 50% ulatuses ajavahemiku jooksul, mis ei ületa nelja aasta kohta ettenähtud maksimaalset kestust.

32 Kõnealune süsteem, mis viib töötasu vähendamisele ning seejärel töötasu saamise õiguse lõppemisele, toimib automaatselt, lähtudes haiguse tõttu töölt puudutud päevade aritmeetilisest arvestusest.

33 Seega kuuluvad kehtestatud reeglid EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 kohaldamisalasse (vt analoogiline staaži põhjal suurema töötasu saamise õiguste omandamise süsteemi käsitlev 7. veebruari 1991. aasta otsus kohtuasjas C-184/89: Nimz, EKL 1991, lk I-297, punktid 9 ja 10).

34 Asjaolu, et töötasu säilitamise õiguse vähendamine või peatamine ei toimu kohe, vaid pärast maksimumkestuse möödumist, ei muuda kõnealuste reeglite automaatsust, kui on täidetud loetletud tingimused.

35 Seetõttu tuleb esimesele ja neljandale eelotsuse küsimusele vastata, et haiguspuhkuste kord, mis kohtleb rasedusega seotud haigust põdevaid naisi ja rasedusega mitteseotud haigusi põdevaid töötajad ühesuguselt, kuulub EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 kohaldamisalasse.

Teine, kolmas ja viies küsimus

36 Arvestades esimesele ja neljandale küsimusele antud vastust ning põhikohtuasja fakte, mida eelotsusetaotluse esitanud kohtul on palutud kontrollida, tuleb teist, kolmandat ja viiendat küsimust käsitleda koos.

37 Nende kolme küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas EÜ artiklit 141 ja direktiivi 75/117 tuleb tõlgendada nii, et soolise diskrimineerimisega võrdub

— haiguspuhkuste korra reegel, mis näeb nii rasedusega seotud haiguse tõttu enne rasedus- ja sünnituspuhkust töölt puuduvate naistöötajate kui ka mis tahes muu haiguse tõttu töölt puuduvate meestöötajate puhul ette töötasu vähendamise, kui puudumine ületab teatud kestuse;

— haiguspuhkuste korra reegel, mis näeb ette haiguse tõttu töölt puudutud päevade arvamise maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus, olenemata sellest, kas haigus on rasedusega seotud või mitte.

38 Board ning Iirimaa ja Ühendkuningriigi valitsused leiavad töötasu osas, et naistöötajal ei ole õigust kogu töötasu säilitamisele ning põhikohtuasjas käsitletav reegel ei ole diskrimineeriv. Board ja Ühendkuningriigi valitsus ei esita märkusi

haiguse tõttu töölt puudutud päevade liitmise kohta. Iirimaa valitsus märgib üldiselt, et liikmesriigid ei ole kohustatud võtma vastu erisätteid, mis reguleeriksid raseduse ajal ilmnenud haiguse tõttu töölt puudumist.

39 M. McKenna, Itaalia ja Austria valitsused ning komisjon on seisukohal, et selline töötasu vähendamine nagu põhikohtuasjas kujutab endast soolist diskrimineerimist. M. McKenna, Itaalia valitsus ja komisjon kinnitavad, et soolise diskrimineerimisega on tegemist ka haiguse tõttu töölt puudutud päevade arvamisel maksimaalse haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on õigus. Austria valitsus märgib üldiselt, et rasedusega seotud töövõimetuse suhtes tuleks kohaldada teistsuguseid sätteid kui rasedusega mitteseotud põhjustest tingitud töövõimetuse suhtes.

Meeste ja naiste võrdsust rasedate või hiljuti sünnitanud naiste õiguste valdkonnas reguleerivate ühenduse õigusnormide otstarve ja areng

40 Tuleb märkida, et põhikohtuasjas tulenevad töötasu vähendamine ja rasedusega seotud haigusest tingitud puudumise liitmine sellest, et rasedate või hiljuti sünnitanud naiste suhtes kohaldatakse üldist korda, mis kehtib kõigi haigestunud töötajate suhtes.

41 Esitatud küsimuste uurimisel tuleb lähtuda nende ühenduse õigusnormide otstarbest ja arengust, mis reguleerivad meeste ja naiste võrdsust rasedate või hiljuti sünnitanud naiste õiguste valdkonnas.

42 Selles valdkonnas on normide eesmärk naistöötajate kaitsmine enne ja pärast sünnitust (vt rasedus- ja sünnituspuhkuse kohta eespool viidatud Gillespie jt kohtuotsus, punkt 20).

43 Eelkõige tagab ühenduse õigus kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni erikaitse vallandamise vastu.

44 Euroopa Kohus on otsustanud, et rasedus- ja sünnituspuhkuse vältel on naine kaitstud töölt puudumise motiivil vallandamise eest (8. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-179/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, EKL 1990, lk I-3979, punkt 15).

45 Seevastu pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu ilmnenud haiguse kohta on Euroopa Kohus otsustanud, et puudub vajadus eristada rasedusest või sünnitusest tingitud haigust muudest haigustest, kuna selline patoloogiline seisund kuulub haiguste suhtes kohaldatava üldise korra alla. Niisuguse olukorra kohta on Euroopa Kohus sellest järeldanud, et ühenduse õigus ei keela vallandamist töölt puudumise tagajärjel, mis on tingitud raseduse või sünnituse tõttu tekkinud haigusest (vt eespool viidatud Handels- og Kontorfunktionærernes Forbundi kohtuotsus, punktid 16 ja 19).

46 Võimaluse kohta, et naistöötaja vallandatakse rasedusega seotud haiguse tõttu, mis on tekkinud enne rasedus- ja sünnituspuhkust, on Euroopa Kohus märkinud, et rasedus ei ole kuidagi samastatav patoloogilise seisundiga, tõdedes samas, et rasedus on periood, mille jooksul võivad ilmneda vaevused ja komplikatsioonid, mille tõttu naine võib vajada ranget arstlikku järelevalvet või vastava vajaduse ilmnedes täielikku puhkust raseduse kogu või osa kestuse vältel. Euroopa Kohus on leidnud, et vaevused ja komplikatsioonid, mis võivad viia töövõimetuseni, kuuluvad rasedusele

omaste ohtude hulka ning on seega hõlmatud nimetatud seisundi eripäraga (30. juuni 1998. otsus kohtuasjas C-394/96: Brown, EKL 1998, lk I-4185, punkt 22).

47 Seetõttu on Euroopa Kohus otsustanud, et kaitse vallandamise vastu tuleb naistele tagada mitte üksnes rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, vaid kogu raseduse kestuse vältel, rõhutades, et võimalik vallandamine kujutab endast ohtu rasedate või hiljuti sünnitanud naistöötajate füüsilisele ja psüühilisele seisundile, sealhulgas eriti ränka ohtu: kallutada rase naine oma rasedust vabatahtlikult katkestama. Euroopa Kohus on tõdenud, et raseduse ajal naistöötaja vallandamine rasedusest põhjustatud töövõimetusest tingitud puudumiste tõttu on seotud rasedusele omaste ohtude ilmnemisega ning seetõttu tuleks seda pidada põhiliselt rasedusest tulenevaks. Sellest järeldas Euroopa Kohus, et selline vallandamine saab puudutada üksnes naisi ning seega on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega (vt eespool viidatud Browni kohtuotsus, punktid 18 ja 24).

48 Võttes arvesse kahjulikke tagajärgi, mida võib vallandamisoht kaasa tuua rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate naistöötajate füüsilisele ja psüühilisele seisundile, on 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) artiklis 10 sätestatud vallandamise keeld ajavahemikus raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.

49 Lisaks kaitsele töö kaotamise vastu tagab ühenduse õigus teatavates piirides ka raseda või hiljuti sünnitanud naistöötaja sissetulekute kaitse.

50 Sellega seoses on Euroopa Kohus märkinud, et rasedus- ja sünnituspuhkusel olevad naised on eriseisundis, mis nõuab nende erilist kaitset ning mida ei saa võrdsustada tegelikult tööl viibiva mehe seisundiga (eespool viidatud Gillespie jt kohtuotsus, punkt 17). Seejärel otsustas kohus, et ei EMÜ artikkel 119 (hiljem EÜ artikkel 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 on asendatud EÜ artiklitega 136–143)) ega ka direktiivi 75/117 artikkel 1 ei kohusta säilitama naistöötajate kogu töötasu rasedus- ja sünnituspuhkuse vältel, täpsustades siiski, et makstav toetus ei või olla sedavõrd väike, et see muudaks küsitavaks rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärgi: kaitsta naisi enne ja pärast sünnitust (eespool viidatud Gillespie jt kohtuotsus, punkt 20).

51 Direktiiv 92/85, mis ei olnud *ratione temporis* kohaldatav eespool viidatud Gillespie jt kohtuotsuse aluseks olnud asjas, sätestab artikli 11 punkti 2 alapunktis b, et tagatud peab olema „töötajate töötasu säilimine ja/või õigus piisavale toetusele". Sama artikli punkt 3 täpsustab, et „punkti 2 alapunktis b nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane töötaja saaks siseriiklike õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel".

52 Euroopa Kohus on vallandamise asjas — kuid see kehtib samamoodi ka naistöötajale makstud töötasu suhtes — otsustanud, et pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu

ilmnenud, kuid rasedusest või sünnitusest tingitud patoloogiliste seisundite suhtes kehtib haigustele kohaldatav üldine kord. Kohus lisas, et ainus küsimus on, kas naistöötaja puudumisi pärast rasedus- ja sünnituspuhkust neist vaevustest tingitud töövõimetuse tõttu koheldakse samamoodi kui meestöötaja töövõimetusest tingitud puudumisi sama ajavahemiku vältel — kui jah, siis on sooline diskrimineerimine välistatud (vt eespool viidatud Browni kohtuotsus, punkt 26). Seega leidis kohus, et raseduse või sünnitusega seotud patoloogiline seisund, mis on ilmnenud pärast rasedus- ja sünnituspuhkust, võib kaasa tuua töötasu vähendamise samadel tingimustel nagu muu haigus.

53 Rasedusega seotud võimaliku haiguse kohta, mis ilmneb naistöötajal enne rasedus- ja sünnituspuhkuse algust, on Euroopa Kohus eespool viidatud Høj Pederseni jt kohtuotsuse punktis 33 märkinud, korrates eespool viidatud Browni kohtuotsuse punkti 22, et rasedusega seotud vaevused ja komplikatsioonid, mis võivad viia töövõimetuseni, kuuluvad rasedusele omaste ohtude hulka ning on seega hõlmatud nimetatud seisundi eripäraga. Seejärel märkis kohus, et põhikohtuasjas ei säilitatud naisele enne rasedus- ja sünnituspuhkuse algust kogu töötasu, kui tema töövõimetuse põhjuseks oli rasedusega seotud patoloogia, samas kui kõnealuste siseriiklike õigusaktide kohaselt oli igal töötajal põhimõtteliselt õigus säilitada töövõimetuse korral kogu oma töötasu. Neil asjaoludel leidis kohus, et põhikohtuasjas käsitletud õigusnormide kohaldamine kujutas endast naistöötajate diskrimineerimist (eespool viidatud Høj Pederseni jt kohtuotsus, punktid 34, 35 ja 37).

54 Eeltoodust järeldub, et kehtiva ühenduse õiguse kohaselt:

— ei või naistöötajat vallandada rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal tema seisundi tõttu ega enne nimetatud puhkuse algust rasedusega seotud ja enne nimetatud puhkust ilmnenud haiguse tõttu;

— võib naistöötaja vajaduse korral vallandada raseduse või sünnitusega seotud ning pärast rasedus- ja sünnituspuhkust ilmnenud haiguse tõttu;

— võib vajaduse korral vähendada naistöötaja töötasu rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või pärast seda, kui tegemist on haigusega, mis on seotud raseduse või sünnitusega ning on ilmnenud pärast rasedus- ja sünnituspuhkust.

55 Veel järeldub eeltoodust, et kuni tänaseni on Euroopa Kohtul puudunud vajadus täpsustada, kas naistöötajal on igal juhul õigus kogu töötasu säilitamisele rasedusega seotud haiguse korral enne rasedus- ja sünnituspuhkust, isegi kui vaidlustatud siseriiklik reegel näeb ette rasedusega mitteseotud haiguse korral töötajale makstava töötasu samasuuruse vähendamise.

56 Lõpuks järeldub eeltoodust, et rasedus ei ole samastatav patoloogilise seisundiga ning et raseduse ajal ilmnevad ja töövõimetust põhjustavad vaevused ja komplikatsioonid kuuluvad rasedusele omaste ohtude hulka ning on seega hõlmatud nimetatud seisundi eripäraga (vt käesoleva otsuse punktid 46 ja 53).

Naistöötaja töötasu raseduse jooksul

57 Rasedusega seotud haiguste eripära tõdemisest ei tulene tingimata, et rasedusega seotud haiguse tõttu töölt puudunud naistöötajal oleks õigus kogu töötasu säilitamisele, kui sellist õigust ei ole rasedusega mitteseotud haiguse tõttu töölt puudunud töötajal.

58 Sellega seoses tuleb kõigepealt märkida, et vallandamiste puhul võetakse rasedusega seotud haiguse eripära arvesse vaid selles osas, et tööandjal puudub õigus naistöötajat sel põhjusel vallandada. Seevastu töötasu puhul ei ole kogu töötasu säilitamine ainus võimalus võtta arvesse rasedusega seotud haiguse eripära. Ei ole välistatud nimetatud eripära arvessevõtmine korra raames, mis näeb naistöötaja rasedusega seotud haigusest tingitud töölt puudumise korral ette töötasu vähendamise.

59 Veel tuleb märkida, et kehtiva ühenduse õiguse kohaselt ei kohusta ükski selle säte ega üldpõhimõte säilitama rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal naistöötaja kogu töötasu, tingimusel et makstav toetus ei ole sedavõrd väike, et see muudaks küsitavaks ühenduse õigusega taotletava eesmärgi: kaitsta naisi eelkõige enne sünnitust (vt selle kohta eespool viidatud Gillespie jt kohtuotsus, punkt 20).

60 Kui reegel, mis näeb teatavates piirides ette naistöötajatele rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal makstava toetuse vähendamise, ei kujuta endast soolist diskriminee-

rimist, ei saa diskrimineerimiseks pidada ka reeglit, mis näeb samades piirides ette rasedusega seotud haiguse tõttu raseduse ajal töölt puudunud naistöötajale makstava toetuse vähendamise.

61 Neil asjaoludel tuleb järeldada, et kehtiva ühenduse õiguse kohaselt ei ole kohustuslik säilitada rasedusega seotud haiguse tõttu raseduse ajal töölt puudunud naistöötaja kogu töötasu.

62 Nimetatud haigusest tuleneva töölt puudumise ajal võib seega naistöötaja töötasu vähendada, tingimusel et teda koheldakse samamoodi kui haiguse tõttu töölt puuduvat meestöötajat ja et makstav toetus ei ole nii väike, see muudaks küsitavaks rasedate töötajate kaitsmise eesmärgi.

Haiguse tõttu töölt puudutud päevade arvamine maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus

63 Põhikohtuasjas käsitletav kord näeb ette haiguse tõttu töölt puudutud päevade arvamise maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus. Nimetatud korra järgi koheldakse kõiki haigusi ühtemoodi, olenemata sellest, kas need on rasedusega seotud või mitte.

64 Selline kord ei võta mingilgi määral arvesse rasedusega seotud haiguste eripära.

65 Kuid nimetatud eripära ei välista seda, et teatavates piirides arvatakse rasedusega seotud haigusest tingitud puudumised tasustatud haiguspäevade koguarvu hulka.

66 Kõnealuse liitmise igal juhul välistamine ei oleks ühitatav võimalusega vähendada raseduse ajal töötasu. Muu hulgas oleks see raskesti ühitatav eespool viidatud Handels- og Kontorfunktionærernes Forbundi ja Browni kohtuotsustest tuleneva pretsedendiõigusega, mille järgi kuulub pärast rasedus- ja sünnituspuhkust ilmnev rasedusest või sünnitusest tingitud haigus üldise haiguste puhul kohaldatava korra alla.

67 Kuid rasedusega seotud haiguse tõttu raseduse ajal töölt puudutud päevade arvamine maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus, ei tohiks kaasa tuua seda, et sellisest liitmisest mõjutatud puudumise ajal pärast rasedus- ja sünnituspuhkust saab naistöötaja toetust, mis on väiksem kui miinimumsumma, millele tal oli õigus raseduse kestel põetud haiguse ajal (vt käesoleva otsuse punkt 62).

68 Kõnealuse tagajärje vältimiseks tuleb seetõttu kehtestada erisätted.

69 Seega tuleb teisele, kolmandale ja viiendale küsimusele vastata, et EÜ artiklit 141 ja direktiivi 75/117 tuleb tõlgendada nii, et soolist diskrimineerimist ei kujuta endast:

— haiguspuhkuste korra reegel, mis näeb nii rasedusega seotud haiguse tõttu enne rasedus- ja sünnituspuhkust töölt puuduvate naistöötajate kui ka muude haiguste tõttu töölt puuduvate meestöötajate puhul ette töötasu vähendamise, kui puudumine ületab teatud kestuse, tingimusel et naistöötajat koheldakse samamoodi kui haiguse tõttu töölt puuduvat meestöötajat ja et makstav toetus ei oleks nii väike, see muudaks küsitavaks rasedate töötajate kaitsmise eesmärgi;

— haiguspuhkuste korra reegel, mis näeb ette haiguse tõttu töölt puudutud päevade arvamise maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus, olenemata sellest, kas haigus on rasedusega seotud või mitte, tingimusel et rasedusega seotud haiguse tõttu puudumiste liitmise tulemusel ei saaks naistöötaja liitmisest mõjutatud puudumise ajal pärast rasedus- ja sünnituspuhkust toetust, mis on väiksem kui miinimumsumma, millele tal oli õigus raseduse kestel põetud haiguse ajal.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. **Haiguspuhkuste kord, mis kohtleb rasedusega seotud haigust põdevaid naisi ja rasedusega mitteseotud haigusi põdevaid töötajad ühesuguselt, kuulub EÜ artikli 141 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides kohaldamisalasse.**

2. **EÜ artiklit 141 ja direktiivi 75/117 tuleb tõlgendada nii, et soolist diskrimineerimist ei kujuta endast:**

   — **haiguspuhkuste korra reegel, mis näeb nii rasedusega seotud haiguse tõttu enne rasedus- ja sünnituspuhkust töölt puuduvate naistöötajate kui ka muude haiguste tõttu töölt puuduvate meestöötajate puhul ette töötasu vähendamise, kui puudumine ületab teatud kestuse, tingimusel et naistöötajat koheldakse samamoodi kui haiguse tõttu töölt puuduvat meestöötajat ja et makstav toetus ei oleks nii väike, see muudaks küsitavaks rasedate töötajate kaitsmise eesmärgi;**

— **haiguspuhkuste korra reegel, mis näeb ette haiguse tõttu töölt puudutud päevade arvamise maksimaalse tasustatud haiguspäevade arvu hulka, millele töötajal on kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul õigus, olenemata sellest, kas haigus on rasedusega seotud või mitte, tingimusel et rasedusega seotud haiguse tõttu puudumiste liitmise tulemusel ei saaks naistöötaja liitmisest mõjutatud puudumise ajal pärast rasedus- ja sünnituspuhkust toetust, mis on väiksem kui miinimumsumma, millele tal oli õigus raseduse kestel põetud haiguse ajal.**

Allkirjad