



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

6. märts 2014*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2006/54/EÜ — Meeste ja naiste võrdne kohtlemine
tööhõive ja elukutse küsimustes — Ametniku staatuse omandamiseks vajalik koolitus —
Koolituselt kõrvaldamine pikaajalise puudumise tõttu — Puudumine, mis on tingitud rasedus-
ja sünnituspuhkusest

Kohtuasjas C-595/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Itaalia) 4. oktoobri
2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. detsembril 2012,
menetluses

Loredana Napoli

versus

Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president A. Tizzano, kohtunikud E. Levits, M. Berger, S. Rodin ja F. Biltgen
(ettekandja),

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitas:

— Euroopa Komisjon, esindajad: C. Cattabriga ja D. Martin,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi
ettepanekuta,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada 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 (ELT L 204, lk 23) artikli 2 lõike 2 punkti c, artikli 14 lõiget 2 ja artiklit 15.
- 2 Eelotsusetaotlus esitati L. Napoli ja Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (justiitsministeeriumi vanglate osakond, edaspidi „Amministrazione penitenziaria”) vahelise kohtuvaidluse raames, mille ese on L. Napoli kõrvaldamine vanglateenistuse asekomissari ametikoolituselt seetõttu, et ta oli puudunud koolituselt üle 30 päeva, samas kui nimetatud puudumise oli tinginud kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2006/54 põhjendustes 2, 23, 25 ja 28 on märgitud:
 - „(2) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on [EÜ] asutamislepingu artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 ning Euroopa Kohtu praktika kohaselt ühenduse õiguse oluline põhimõte. Nimetatud asutamislepingu sätted kuulutavad meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ühenduse „ülesandeks” ja „eesmärgiks” ning kehtestavad positiivse kohustuse seda kõigis ühenduse tegevustes edendada.

[...]
 - (23) Euroopa Kohtu praktika on selgelt välja toonud, et naise ebasoodne kohtlemine seoses raseduse või emadusega on otsene sooline diskrimineerimine. Selline kohtlemine tuleks seetõttu käesoleva direktiiviga selgesõnaliselt hõlmata.

[...]
 - (25) Selguse huvides on asjakohane selgelt sätestada rasedus- ja sünnituspuhkusel viibivate naiste tööalaste õiguste kaitsmine, eelkõige nende õigus naasta samale või võrdväärsele ametikohale ning mitte töötada halvemates tingimustes rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimise tõttu ning kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

[...]
 - (28) Võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks elluviimiseks peavad liikmesriigid kehtestama asjakohase korra.”
- 4 Direktiivi artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

 - a) töö saamine, sealhulgas edutamine ja kutseõpe;

- b) töötingimused, sealhulgas töötasu;
- c) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid.

See sisaldab ka sätteid, millega tagatakse asjakohaste menetluste kehtestamine nimetatud põhimõtte tõhusamaks rakendamiseks.”

- 5 Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt c näeb ette:

„Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:

[...]

- c) naise halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega [nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu 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)] tähenduses.”

- 6 Direktiivi 2006/54 artikkel 14 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[...]

- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[...]

2. Liikmesriigid võivad ette näha seoses töö saamisega, sealhulgas selleks vajaliku koolitusega, et erinevat kohtlemist sooga seotud omaduste alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluliseks ja määravaks kutsenõudeks, tingimusel et sellise kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne.”

- 7 Direktiivi artikkel 15, mis käsitleb rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmist, näeb ette:

„Rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.”

Itaalia õigus

- 8 Eelotsusetaotlusest nähtub, et vastavalt 21. mai 2000. aasta seadusandliku dekreeedi nr 146 – Vanglate osakonna ja alaealiste õigusasjade keskbüroo struktuuri ja personali ümberkorraldamine ning vanglateenistuse eri- ja üldkorpuse loomine vastavalt 28. juuli 1999. aasta seaduse nr 2666 artiklile 12 (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonche' istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266; *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, edaspidi „GURI”, nr 132, 8.6.2000, lk 3; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 146/2000”) artiklile 9 nimetatakse vanglateenistuse tavakorpuse asekomissari konkursi edukalt läbinud isikud kohe katseajaga asekomissariks ning nad peavad läbima

teoreetilise ja praktilise koolituse, mis kestab 12 kuud ja mille lõppedes nad peavad tegema eksami. Eksami sooritamise korral saab kandidaat asekomissari auastme, läbikukkumise korral peab ta osalema järgmisel koolitusel.

- 9 Seadusandliku dekreeedi nr 146/2000 artikli 10 lõige 2 näeb ette:

„Töötajad, kes on koolituselt põhjusega puudunud üle kolmekümne päeva, võetakse järgmisena korraldatavale koolitusele. Naistöötajad, kelle üle kolmekümnepäevane puudumine on tingitud rasedus- ja sünnituspuhkusest, võetakse esimesele koolitusele, mis korraldatakse pärast töötavate emade kaitsmise alaste sätetega ette nähtud töövabastuse lõppu.”

- 10 26. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 151 – Emaduse ja isaduse kaitse ja toetamise valdkonna õigusnormide konsolideeritud tekst vastavalt 8. märtsi 2000. aasta seaduse nr 53 artiklile 15 (decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53; *GURI* nr 96 regulaarne lisa, 26.4.2001; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 151”) artikkel 3 keelab igasuguse soolise diskrimineerimise ja selle, et kedagi koheldaks raseduse või emaduse tõttu ebasoodsamalt. Selle seadusandliku dekreeedi artikkel 16 näeb ette kohustusliku puhkuse, keelates eeskätt töötava ema töölenaasmise kolme kuu jooksul pärast sünnitust. Seadusandliku dekreeedi nr 151 artikli 22 lõike 3 kohaselt tuleb rasedus- ja sünnituspuhkuse perioodid arvestada täies ulatuses asjaomaste naiste teenistusstaazi hulka.
- 11 15. märtsi 2010. aasta seadusandliku dekreeedi nr 66 – Sõjaväe korralduse seadustik (decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare; *GURI* nr 106 regulaarne lisa, 8.5.2010; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 66”) artikli 1494 lõige 5, mis käsitleb relvajõududesse, karabinjeeriüksustesse ja maksupolitseisse kuuluvaid naissõjaväelasi, näeb ette, et emaduse korral tuleb selline töötaja alustatud koolituselt kõrvaldada sünnitusele järgneval perioodil, kuid täpsustab siiski, et kui see töötaja sooritab järgmisena korraldatava koolituse lõpueksami, siis loetakse tema teenistusstaazi alguskuupäevaks algse koolituse alguskuupäev.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 12 L. Napoli läbis edukalt 20. aprillil 2009 toimunud vanglateenistuse tavakorpuse asekomissari konkursi ning ta võeti 5. detsembril 2011 koolitusele, mis pidi algama 28. detsembril 2011.
- 13 L. Napoli sünnitas 7. detsembril 2011. Vastavalt siseriiklikele õigusnormidele oli ta kolme kuu vältel, st kuni 7. märtsini 2012, kohustuslikul rasedus- ja sünnituspuhkusel.
- 14 Amministrazione penitenziaria teatas talle 4. jaanuari 2012. aasta aktiga, et pärast esimese kolmekümne rasedus- ja sünnituspuhkuse päeva möödumist kõrvaldatakse ta seadusandliku dekreeedi nr 146/2000 artikli 10 lõike 2 kohaselt asjaomaselt koolituselt ning katkestatakse talle töötasu maksmine. Amministrazione penitenziaria täpsustas, et ta võetakse automaatselt järgmisena korraldatavale koolitusele.
- 15 Esimese kaebusega, mille ta esitas 27. veebruaril 2012 Tribunale amministrativo regionale per il Laziole (Lazio maakonna halduskohus), vaidlustas L. Napoli 4. jaanuari 2012. aasta akti. Ta esitas sellele kohtule teise kaebuse, mis sisaldas täiendavaid põhjendusi, Amministrazione penitenziaria juhataja 9. märtsi 2012. aasta dekreeedi peale, millega tehti lõplik otsus L. Napoli koolituselt kõrvaldamise kohta, andes talle siiski õiguse minna järgmisena korraldatavale koolitusele, ning talle seni töötasu maksmise peatamine.

- 16 Oma kaebuste põhjendamiseks väitis L. Napoli esiteks, et Amministrazione penitenziaria oli kohaldanud vääralt seadusandliku dekreeedi nr 146/2000 artiklit 10, kuivõrd see säte nõuab, et koolituselt puudumise ajaks loetak ainult aeg, mil töötav ema on vabatahtlikult puudunud, mitte seadusega ette nähtud kohustuslik puhkus. Juhuks, kui vaidlustatud otsused osutuvad olevat kooskõlas nimetatud seadusandliku dekreediga, väitis ta teiseks, et see dekreet ei ole Itaalia põhiseadusega kooskõlas.
- 17 Ajutiste meetmete kohaldamise üle otsustades välistas Tribunale amministrativo regionale per il Lazio esiteks esimese väite põhjendatuse ning luges seejärel põhjendatuks teise väite. Ta oli nimelt seisukohal, et seadusandliku dekreeedi nr 146/2000 artikkel 10 ei ole kooskõlas eeskätt direktiiviga 2006/54, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus oma 16. veebruari 2006. aasta otsuses kohtuasjas C-294/04: Sarkatzis Herrero (EKL 2006, lk I-1513). Nimetatud kohus määras eespool nimetatud 9. märtsi 2012. aasta dekreeedi kohaldamise peatamise ning otsustas seega, et L. Napoli tuleb pärast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust koolitusele tagasi võtta.
- 18 Oma eelotsusetaotluses märgib nimetatud kohus, et talle tundub võimatu tõlgendada seadusandliku dekreeedi nr 146/2000 artiklit 10 kooskõlas põhiseaduse ja liidu õigusega. Nimelt on ta seisukohal, et nimetatud artikli ühemõtteline sõnastus, mis viitab puudumisele töötavate emade kaitseks kehtestatud normide alusel, mille hulka kuuluvat kindlasti seadusandliku dekreeedi nr 151 kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust ettenägev artikkel 16, ei võimalda eelotsusetaotluse esitanud kohtul valida kõnealuse õigusnormi võimalikest tähendustest seda, mis on Itaalia põhiseaduse põhimõtete ja liidu õiguse aluspõhimõtetega kõige paremini kooskõlas, ilma et seejuures antaks artikli sõnastusele tähendust, mida seadusandja sellele anda ei soovinud. Pealegi on seadusandliku dekreeedi nr 146/2000 artikliga 10 taotletava eesmärgi, st selle, et iga katseajaga asekomissar läbib enne ametiülesannete täitmisele asumist sobiva ja täieliku ametikoolituse, saavutamine ohus mitte üksnes vabatahtliku puudumise tõttu, vaid samamoodi ka kohustusliku puudumise korral.
- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et on olemas muid, eeskätt sõjaväes töötamisega seonduvaid siseriiklikke õigusnorme, mis näevad teatud kohustuslikul rasedus- ja sünnituspuhkusel olnud naiste koolituselt kõrvaldamise; selliseks õigusnormiks on näiteks seadusandliku dekreeedi nr 66 artikli 1494 lõige 5. Kuid see õigusakt näeb tema sõnul ette, et kui asjaomane kandidaat sooritab järgmisena korraldatava koolituse lõpueksami, siis loetakse tema teenistusstaazi alguskuupäevaks algse koolituse alguskuupäev. See säte, mis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul sõjaväe raames üldkohaldatav, ei ole siiski otseselt kohaldatav vanglateenistuse personali suhtes, mille puhul on tegemist tsiviilcorpusega.
- 20 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul kannab L. Napoli seega oma emaduse tõttu kahju, sest ta asetatakse ebasoodsamasse olukorda võrreldes oma meeskolleegidega, kes läbisid edukalt sama konkursi ja võeti algsele koolitusele. Isegi kui analoogia alusel saaks sellist ametisse nimetamise õiguslike tagajärgede tekkimise hetke puuduvat tagatist, nagu on ette nähtud seadusandliku dekreeedi nr 66 artikli 1494 lõikes 5, kohaldada ka kaebaja suhtes, ei oleks sellel tagatisel tagasiulatuvaid majanduslikke tagajärgi. L. Napoli kaotaks tingimata töötasu ja sotsiaalkindlustusmaksed, millele tal oleks olnud õigus, kui ta oleks saanud läbida algse koolituse.
- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib lisaks, et algselt koolituselt rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu kõrvaldatud naistöötaja õigus osaleda järgmisena korraldataval koolitusel ei kohusta asjaomast ametiasutust sellist koolitust korraldama. Koolituse korraldamine jääb tema sõnul sõltuvaks sellise ametiasutuse poolt talle kuuluva kaalutusõiguse raames antud hinnangust vabade teenistuskohdade täitmise vajadusele ja selleks kasutatavatele vabadele finantsvahenditele. Kuna kahe koolituse korraldamise vahele võib jääda mitu aastat, on selle naistöötaja võimalus osaleda teisel koolitusel seega ebakindel. Naistöötajale tekkiv kahju võib nii olla väga oluline.

- 22 Tagades naistöötajale võimaluse osaleda järgmisena korraldataval koolitusel on Itaalia õigus püüdnud küll ühitada naiste tööalaseid õigusi avaliku huviga, et vanglateenistusse võetaks ametiülesandeid täitma ainult kandidaadid, kes on asjaomasel koolitusel saanud sobiva ettevalmistuse. Kuid tekib siiski küsimus, kas selle avaliku huvi eesmärgi taotlemisega saab õigustada naise ebasoodsamat kohtlemist sealäbi, et ta kõrvaldatakse koolituselt kohustusliku rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu.
- 23 Neil asjaoludel otsustas Tribunale amministrativo regionale per il Lazio menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. [K]as [direktiivi 2006/54] artiklit 15 [...] saab kohaldada ametikoolitusel osalemise suhtes, mis on töösuhtega lahutamatult seotud, ja kas seda tuleb tõlgendada nii, et rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppedes on naistöötajal õigus, et ta võetakse tagasi samale koolitusele, mis on veel pooleli, või võib seda tõlgendada nii, et naistöötaja võib võtta järgmisena korraldatavale koolitusele hoolimata sellest, et on ebaselge vähemalt see, millal see toimub?
 2. [K]as [direktiivi 2006/54] artikli 2 lõike 2 punkti c, mis loeb diskrimineerimiseks igasuguse halvema kohtlemise seoses rasedus- või sünnituspuhkusega, tuleb tõlgendada nii, et see tagab naistöötajale absoluutse kaitse igasuguse olulise ebavõrdsuse vastu, mida ei saa piirata lahknevate huvide alusel (Euroopa Kohtu 30. aprilli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-136/95: Thibault[, EKL 1998, lk I-2011]), nii et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis nõudes ametikoolituselt kõrvaldamist ja samas tagades õiguse registreeruda järgmisena korraldatavale koolitusele, taotlevad sobiva koolituse tagamise eesmärki, kuid jätavad naistöötaja ilma võimalusest saada varem, koos meessoost konkursi- ja koolituskaslastega uuele ametikohale, millega kaasneks vastav töötasu?
 3. [K]as [direktiivi 2006/54] artikli 14 lõiget 2, mis sätestab, et erinev kohtlemine ei ole diskrimineeriv, kui see põhineb omadustel, mis on oluliseks kutsenõudeks, tuleb tõlgendada nii, et see lubab liikmesriigil [...] edasi lükata [sellise naistöötaja töölepääsu], kes ei saanud rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ametikoolitust täielikult läbida?
 4. [Sellisel juhul] ja kui nõustatakse, et [direktiivi 2006/54] artikli 14 lõige 2 on [eelmises küsimuses kirjeldatud olukorra] suhtes *in abstracto* kohaldatav, siis kas seda sätet tuleb koosmõjus proportsionaalsuse üldpõhimõttega tõlgendada [...] nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis nõuavad rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu puudunud naistöötaja kõrvaldamist koolituselt, selle asemel et tagada paralleelse järeleaitamiskoolituse korraldamine, mis võimaldaks koolituse puudujääke vältida, ühitades nii viisi töötava ema õigused ja avaliku huvi, millega aga kaasneksid sellise võimaluse pakkumisest tulenevad korraldus- ja finantskulud?
 5. [K]as juhul, kui [direktiivi 2006/54] tõlgendatakse nii, et eespool nimetatud liikmesriigi õigusnormid on sellega vastuolus, sätestatakse sellega selles osas liikmesriigi kohtu poolt vahetult kohaldatavad *self-executing* õigusnormid?”

Eelotsuse küsimused

Esimene ja teine küsimus

- 24 Oma esimese ja teise küsimusega, mida on sobilik analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c koostoimes artikli 14 lõike 1 punktiga c ja selle direktiivi artiklit 15 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad avaliku huvi põhjustel ette rasedus- ja sünnituspuhkusel naise kõrvaldamise ametikoolituselt, mis on tema töösuhtega lahutamatult seotud ja mis on vajalik selleks,

et oleks võimalik taotleda lõplikult ametisse nimetamist ning et kohaldataks paremaid töötingimusi, tagades sellele töötajale samas õiguse osaleda järgmisena korraldataval koolitusel, mille toimumise aeg ei ole aga kindlalt teada.

- 25 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb esiteks meenutada, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkt c näeb ette, et soolise diskrimineerimisega on tegemist naise halvema kohtlemise korral seoses rasedus- või sünnituspuhkusega ning et selle direktiivi artikli 14 lõige 1 täpsustab valdkonnad, kus ei taluta mingisugust diskrimineerimist. Nii on otsene ja kaudne diskrimineerimine keelatud seoses tööle saamise, sealhulgas valikukriteeriumide ja töölevõtu tingimustega, igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkurseõppe ja ümberõppe kättesaadavusega, samuti töökogemuse, töö saamise ja töö tingimuste ja töötajaid esindavatesse organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse kuulumisega (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Sarkatzis Herrero, punkt 36).
- 26 Teiseks tuleb märkida, et direktiivi 2006/54 artikkel 15 näeb ette, et rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning sellele, et tema suhtes kohaldataks kõiki paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.
- 27 Nagu tuleneb eelotsusetaotlusest, on käesoleval juhul tuvastatud, et L. Napoli on töösuhtes ning et koolitus, millelt ta rasedus- ja sünnituspuhkusest tingitud puudumise tagajärjel kõrvaldati, toimub selle töösuhte raames ning on mõeldud sellise eksami jaoks ette valmistamiseks, mille sooritamise korral pääseb töötaja kõrgemale ametipostile.
- 28 Seetõttu tuleb sellist koolitust nii direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c kui ka direktiivi artikli 15 tähenduses käsitada L. Napoli tööle omaste töötingimuste hulka kuuluvana (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Thibaut, punkt 27, ja 18. novembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-284/02: Sass, EKL 2004, lk I-11143, punktid 30 ja 31).
- 29 Kuna põhikohtuasjas kõne all olev olukord hõlmab rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmist ning on vastavalt käesoleva otsuse eelmisele punktile seotud töötingimustega, mida kohaldatakse naistöötaja suhtes pärast tema rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmist, tuleb siiski uurida selle direktiivi artikliga 15 seondvalt esitatud küsimust; viimase sätte näol on tegemist sellist olukorda reguleeriva erinormiga.
- 30 Seoses küsimusega, kas sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, naaseb naistöötaja rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppedes oma töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning tema suhtes kohaldatakse kõiki paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal, tuleb märkida, et rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimine ei mõjutanud selle naistöötaja staatust, sest L. Napoli jaoks hoiti alles katseajal asekomissari ametikoht, mis tagab talle järgmisena korraldatavale koolitusele registreerimise õiguse, ning et nimetatud naistöötaja naases töökohale, kuhu ta enne rasedus- ja sünnituspuhkust oli nimetatud.
- 31 Ametikoolituselt rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu kõrvaldamisel oli sellegipoolest L. Napoli töötingimustele negatiivne mõju.
- 32 Nimelt oli teistel esialgsele koolitusele võetud töötajatel võimalus see koolitus täies ulatuses läbida ning pääseda koolituse lõpus korraldatava eksami sooritamise korral kõrgemale ametipostile – asekomissari ametikohale – ning saada vastavat töötasu L. Napolist varem. L. Napoli on aga sunnitud ootama ära järgmise koolituse alguse, mille korraldamise aeg on eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul pealegi kindlalt ette teadmata.

- 33 Algselt koolituselt kõrvaldamise ja sellest tuleneva kõnealuse koolituse lõpus korraldataval eksamil osalemise keelu tagajärg on aga see, et huvitatud isik kaotab võimaluse, et tema suhtes kohaldatakse sarnaselt tema kolleegidega paranenud töötingimusi, ning neid tuleb seega käsitada ebasoodsa kohtlemisena direktiivi 2006/54 artikli 15 tähenduses.
- 34 Seda järeldust ei sea kahtluse alla argument, mille kohaselt avalikust huvist tulenev nõue, et nimetatud eksamil osaleksid üksnes need kandidaadid, kes on saanud sobiva ettevalmistuse oma uute ülesannete täitmiseks, eeldab nende osalemist kogu asjaomasel koolitusel.
- 35 Nimelt, isegi kui siseriiklikel ametiasutustel on vastavalt olukorrale teatav kaalutlusruum, kui nad võtavad vastu meetmed, mida nad peavad vajalikuks liikmesriigi avaliku julgeoleku tagamiseks (vt eelkõige 11. jaanuari 2000. aasta otsus kohtuasjas C-285/98: Kreil, EKL 2000, lk I-69, punkt 24), on nad põhiõigusest – nagu näiteks meeste ja naiste võrdne kohtlemine, mille rakendamise tagamine on direktiivi 2006/54 eesmärk – erandeid kehtestavaid meetmeid ette nähes siiski kohustatud järgima proportsionaalsuse põhimõtet, mis kuulub liidu õiguse üldpõhimõtete hulka (vt selle kohta eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Kreil, punkt 23).
- 36 Tuleb aga tuvastada, et selline meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis näeb ette automaatse koolituselt kõrvaldamise ning tingib selle, et töötajal on võimatu osaleda hiljem korraldataval eksamil, ilma et seejuures võetaks arvesse eeskätt seda, millises koolituse etapis töötaja rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu puudub, ega seda, milline osa õppest on juba omandatud, ning piirdub rasedus- ja sünnituspuhkusel olnud naisele õiguse andmisega osaleda hiljem, kuid kindlalt ette teadmata ajal korraldataval koolitusel, ei näi olevat kooskõlas nimetatud proportsionaalsuse põhimõttega.
- 37 Selle põhimõtte rikkumine on seda ilmselgem, et – nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus märkis – asjaolu, et järgmisena korraldatava koolituse alguskuupäev ei ole kindlalt ette teada, tuleneb sellest, et pädevad ametiasutused ei ole kohustatud korraldama sellist koolitust kindlaksmääratud ajavahemike järel.
- 38 Selles osas tuleb lisada, et meeste ja naiste sisulise võrdsuse tagamisel, mis on direktiivi 2006/54 eesmärk (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Thibaut, punkt 26), on liikmesriikidel teatav kaalutlusruum ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet põhikohtuasjas kõne all olevast meetmest vähem riivavad meetmed näivad olevat mõeldavad. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus ise märkis, võiksid siseriiklikud ametiasutused näiteks kaaluda vajaduse korral kandidaatide täieliku koolituse tagamise nõude ja naistöötaja õiguste ühitamist seeläbi, et nad näevad rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasva naistöötaja jaoks ette sellise paralleelse järeleaitamiskoolituse, mis oleks võrdväärne algse koolitusega, nii et selle naistöötaja saaks lubada õigel ajal eksamile, mis võimaldab tal pääseda võimalikult kiirelt kõrgemale ametipostile ning mis tähendab ühtlasi ka seda, et tema teenistuskarjäär kulgeb moel, mis ei ole ebasoodsam sama konkursi edukalt läbinud ning samale algsele koolitusele võetud meeskolleegi teenistuskarjääri kulgemise moest.
- 39 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et esimesele ja teisele küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2006/54 artiklit 15 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad avaliku huvi põhjustel ette rasedus- ja sünnituspuhkusel naise kõrvaldamise ametikoolituselt, mis on tema töösuhtega lahutamatult seotud ja mis on vajalik selleks, et oleks võimalik taotleda lõplikult ametisse nimetamist ning et kohaldataks paremaid töötingimusi, tagades sellele töötajale samas õiguse osaleda järgmisena korraldataval koolitusel, mille toimumise aeg ei ole aga kindlalt teada.

Kolmas küsimus

- 40 Oma kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2006/54 artikli 14 lõige 2 on kohaldatav selliste siseriiklike õigusnormide suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis ei näe küll ette, et teatud ametikohal saavad töötada üksnes meestöötajad, kuid lükkavad edasi sellel ametikohal töölepääsu naistöötajate puhul, kes ei saanud kohustusliku rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ametikoolitust täielikult läbida.
- 41 Selles osas tuleb märkida, et direktiivi 2006/54 artikli 14 lõige 2, nagu ka nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187), mille esimesena nimetatud asendas, artikli 2 lõige 2 kujutab endast direktiivis 2006/54 ette nähtud individuaalsest õigusest erandit kehtestavat sätet, kuivõrd sellega antakse liikmesriikidele luba näha ette, et erinevat kohtlemist sooga seotud omaduste alusel ei peeta teatud tingimustel diskrimineerimiseks selle direktiivi tähenduses. Seetõttu tuleb seda sätet tõlgendada kitsalt (vt selle kohta 15. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 222/84: Johnston, EKL 1986, lk 1651, punkt 36, ja 26. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-273/97: Sirdar, EKL 1999, lk I-7403, punkt 23).
- 42 Tuleb aga tuvastada, et põhikohtuasjas ei ole tuginetud asjaolule, et kohaldatavad siseriiklikud õigusnormid näevad ette, et sooga seotud omadus kujutab endast sellel ametikohal töötamiseks olulist ja määravat kutsenõuet, või et pädevad siseriiklikud ametiasutused oleks vanglateenistuse asekomissari ametikohal töötamist puudutavas kasutanud neile sel moel nimetatud direktiiviga antud kaalutusruumi või soovinud sellele kaalutusruumile tugineda; seda ei ole isegi mitte lihtsalt väidetud.
- 43 Kõigist eespool toodud kaalutlustest tuleneb, et kolmandale küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 14 lõige 2 ei ole kohaldatav selliste siseriiklike õigusnormide suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis ei näe küll ette, et teatud ametikohal saavad töötada üksnes meestöötajad, kuid lükkavad edasi sellel ametikohal töölepääsu naistöötajate puhul, kes ei saanud kohustusliku rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ametikoolitust täielikult läbida.

Neljas küsimus

- 44 Võttes arvesse vastust kolmandale küsimusele, ei ole neljandale küsimusele vastamine vajalik.

Viies küsimus

- 45 Oma viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c ja artikli 15 sätted on piisavalt selged, täpsed ja tingimusteta, et neil oleks vahetu õigusmõju.
- 46 Selles osas tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et alati, kui direktiivi sätted on sisu puudutavas tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad eraõiguslikud isikud neile kohtus liikmesriigi vastu tugineda (vt eelkõige 12. juuli 1990. aasta otsus kohtuasjas C-188/89: Foster jt, EKL 1990, lk I-3313, punkt 16, ja 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer, EKL 2003, lk I-2741, punkt 69).
- 47 Tuleb tuvastada, et direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkt c ja artikkel 15 vastavad neile nõuetele.
- 48 Seoses direktiivi 2006/54, mis sisaldab sätteid meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes, artikli 14 lõike 1 punktiga c tuleb nimelt märkida, et see välistab üldiselt ja ühemõtteliselt mis tahes diskrimineerimise soo alusel selles sättes loetletud valdkondades (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Sarkatzis Herrero, punkt 36).

- 49 Samuti näeb direktiivi 2006/54 artikkel 15 selgelt, täpselt ja tingimusteta ette, et rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning sellele, et tema suhtes kohaldataks kõiki paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.
- 50 Kuivõrd neil kahel kõnealusel sättel on vahetu õigusmõju, tuleb lisaks meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on siseriiklik kohus, kes on kutsutud oma pädevuse piires kohaldama liidu õigusnorme, kohustatud tagama nende normide täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral omal algatusel kohaldamata mis tahes siseriikliku õigusakti sätte, mis on vastuolus liidu õigusega, ilma et ta peaks taotlema või ootama nende sätete eelnevat tühistamist seadusandlikul teel või muu põhiseadusliku menetluse kaudu (vt eelkõige 9. märtsi 1978. aasta otsus kohtuasjas 106/77: Simmenthal, EKL 1978, lk 629, punkt 24, ja eespool viidatud kohtuotsus Kutz-Bauer, punkt 73). Seega võib õigussubjekt tugineda asjaomase liikmesriigi vastu direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktile c ja artiklile 15 ning siseriiklik kohus võib neid kohaldada selleks, et jätta kohaldamata mis tahes siseriikliku õigusakti sätte, mis on nende normidega vastuolus.
- 51 Kõigist eelpool toodud kaalutlustest tuleneb, et viiendale küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c ja artikli 15 sätted on piisavalt selged, täpsed ja tingimusteta, et neil oleks vahetu õigusmõju.

Kohtukulud

- 52 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

- 1. 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 artiklit 15 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad avaliku huvi põhjustel ette rasedus- ja sünnituspuhkusel naise kõrvaldamise ametikoolituselt, mis on tema töösuhtega lahutamatu seotud ja mis on vajalik selleks, et oleks võimalik taotleda lõplikult ametisse nimetamist ning et kohaldataks paremaid töötingimusi, tagades sellele töötajale samas õiguse osaleda järgmisena korraldataval koolitusel, mille toimumise aeg ei ole aga kindlalt teada.**
- 2. Direktiivi 2006/54 artikli 14 lõige 2 ei ole kohaldatav selliste siseriiklike õigusnormide suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis ei näe küll ette, et teatud ametikohal saavad töötada üksnes meestöötajad, kuid lükkavad edasi sellel ametikohal tööle pääsu naistöötajate puhul, kes ei saanud kohustusliku rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ametikoolitust täielikult läbida.**
- 3. Direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c ja artikli 15 sätted on piisavalt selged, täpsed ja tingimusteta, et neil oleks vahetu õigusmõju.**

Allkirjad