



Vastuvõtmise kuupäev : 26/02/2024

Kohtuasi C-38/24 [Bervidi]ⁱ

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

19. jaanuar 2024

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

17. jaanuar 2024

Kassaator:

G.L.

Vastutaja kassatsioonimenetluses:

AB SpA

Põhikohtuasja ese

Kassaator kui temaga koos elava ja raske puudega, nimelt 100% töövõimetu alaealise lapse hooldaja on palunud tuvastada, et tööandja käitumine tema suhtes on diskrimineeriv, ning kohustada viimast määrama ta püsivalt tööle selle lapse vajadustega sobivasse vahetusse, kehtestama diskrimineerimise kõrvaldamise kava ja hüvitama kahju.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

ELTL artikkel 267.

Eelotsuse küsimused

a. Kas Euroopa Liidu õigust tuleb – vajaduse korral ka Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioonist lähtudes – tõlgendada

ⁱ Käesoleval kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

nii, et raske puudega lapse lähedasest hooldajal kes väidab, et ta on oma hooldustegevuse tõttu kogenud töökohal kaudset diskrimineerimist, on õigus tugineda samale kaitsel diskrimineerimise eest, mille nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tagaks puudega lapsele endale, kui ta oleks töötaja?

b. Kas juhul, kui vastus küsimusele a on jaatav, tuleb Euroopa Liidu õigust – vajaduse korral ka Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioonist lähtudes – tõlgendada nii, et eelkirjeldatud hooldaja tööandja on kohustatud võtma tarvitusele mõistlikke abinõusid, et tagada ka sellele hooldajale tema ja teiste töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine samamoodi, nagu on puuetega inimeste jaoks ette nähtud nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklis 5?

c. Kas juhul, kui vastus küsimusele a ja/või küsimusele b on jaatav, tuleb Euroopa Liidu õigust – vajaduse korral ka Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioonist lähtudes – tõlgendada nii, et nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ kohaldamisel asjassepuutuva hooldaja all tuleb mõista pereliiget või elukaaslast, kes hooldab tasuta, sh mitteametlikult märkimisväärses ulatuses ainsana, pidevalt ja pikaajaliselt isikut, kes ei ole oma raske puude tõttu igapäevaelu toimingutes täiesti iseseisev, või tuleb liidu õigust tõlgendada nii, et kõnealune hooldaja määratlus on eeltoodud määratlusest laiem või hoopis kitsam?

Viidatud liidu õigus ja kohtupraktika

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, eriti artiklid 2 ja 5.

Euroopa Kohtu 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus C-303/06; 11. juuli 2006. aasta kohtuotsus C-13/05; 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus C-335/11 ja C-337/11; 10. veebruari 2022. aasta kohtuotsus C-485/20; 21. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus C-824/19; 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus C-795/19.

Viidatud rahvusvaheline õigus

Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon, mis kiideti Euroopa Ühenduse nimel heaks nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ.

Viidatud riigisisene õigus

Seadusandlik dekreet nr 216/2003, millega rakendatakse direktiiv 2000/78/EÜ võrdse kohtlemise kohta töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (Decreto legislativo n. 216/2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro).

Artikkel 2

„Käesoleva dekreeedi kohaldamisel ja ilma et see piiraks artikli 3 lõigete 3–6 kohaldamist, tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist usutunnistuse, veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. See põhimõte tähendab, et ei tohi esineda sellist otsest ega kaudset diskrimineerimist, nagu allpool on määratletud:

- a) diskrimineerimine on otsene, kui usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;
- b) diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium, tava, õigusakt, kokkulepe või käitumine seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda“.

Artikli 3 lõige 3-bis

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, peavad avaliku ja erasektori tööandjad võtma tarvitusele 3. märtsi 2009. aasta seadusega nr 18 ratifitseeritud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni määratluse kohaseid mõistlikke abinõusid, et tagada puuetega inimeste täielik võrdsus teiste töötajatega. Avaliku sektori tööandjad peavad tagama käesoleva lõigu rakendamise ilma uue või suurema koormuseta riigi rahandusele ning kehtivate õigusaktide alusel kättesaadavate inimressursside, rahaliste ja materiaalsete vahenditega.“

Seadus nr 205/2017.

Artikli 1 lõige 255

„Omastehooldaja on isik, kes abistab ja hooldab abikaasat, samasoolist tsiviilpartnerit või elukaaslast [...], kuni teise astme sugulast või hõimlast [või] kuni kolmanda astme sugulast või hõimlast, kes ei ole haiguse, vaeguse või puude tõttu, mis võivad olla ka kroonilised või degeneratiivsed, suuteline ise toime tulema ega enese eest ise hoolitsema ning on tunnistanud töövõimetuks, kuna ta vajab pikaajalist igakülgset ja pidevat abi [...]“.

Seejärel viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus võrdluseks seadusandliku dekreeedi nr 198/2006 (võrdsete võimaluste seadustik) (decreto legislativo

n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)) uue artikli 25 lõikele 2-*bis*, mis ei ole käesolevale juhtumile ajaliselt kohaldatav: erinevalt käesolevas asjas kohaldatavatest õigusaktidest näeb see säte kaitse ette ka isikutele, keda diskrimineeritakse „enda tervise eest hoolitsemise või omaste hooldamise vajaduse [...] tõttu“.

Faktiliste asjaolude ja menetluse lühiülevaade

- 1 Kassaator väitis esimeses kohtuastmes, et ettevõttes, kus ta töötab, ei ole töögraafik piisavalt paindlik, sest seal ei rahuldatud taotlusi, mille ta omastehooldajana esitas, ega määratud teda püsivalt hommikusse vahetusse või ka tema enda nõusolekul madalama taseme tööle, mis võimaldaks tal oma puudega last abistada.
- 2 Käitumises, mida töötaja ette heitis, väärivad erilist tähelepanu järgmised asjaolud:
 - a) tööandja kohtles kassaatorit teisiti kui teisi kolleege, keda peeti tervislikel põhjustel ajutiselt või alaliselt võimetuks tavalistel tingimustel töötama; kui neile kolleegidele määrati ajutiselt muud ülesanded seniks, kuni nad teistsugusele tööle ümber kvalifitseeritakse, siis kassaatorile sama võimalust ei antud, kuna võimetust ei hinnatud mitte tema abistatava raske puudega lapse tervisliku seisundi ja hooldevajaduse, vaid kassaatori enda tervise põhjal;
 - b) tööandja on selleks, et lahendada kassaatori prognoositud raskusi tööelu jätkamisel, võtnud ebamõistlikult kauaks ajutisi ja mittelõplikke meetmeid;
 - c) tööandja ei ole võtnud mingeid meetmeid seoses kassaatori taotlusega, et ta määrataks madalama tasemega tööle, et lahendada neid tööelu jätkumisega seotud probleeme, mida eespool mainiti.
- 3 Vaidlust esimeses astmes menetlenud Tribunale di Roma (Rooma esimese astme kohus, Itaalia) jättis hagi rahuldamata.
- 4 Kassaator esitas apellatsioonkaebuse, mille Corte d'appello di Roma (Rooma apellatsioonikohus, Itaalia) jättis sisulisest aspektist rahuldamata põhjendusel, et diskrimineerimist ei ole tõendatud ja igal juhul on tööandja võtnud tarvitusele „mõistlikke abinõusid“.
- 5 Täpsemalt leidis Corte d'appello, et ettevõtte hõlbustas töötaja elu siiski piisavalt ning mis puutub sellesse, kuidas koheldi tavapärasel viisil töötamiseks võimetuid töötajaid, kellele määrati ajutiselt muud ülesanded kuni teistsugusele tööle ümberkvalifitseerimiseni, siis talle jättis ettevõtte selle võimaluse õigustatult andmata, kuna kolleegide esitatud tõenditesse märgitud arsti ettekirjutused olid adresseeritud neile kolleegidele endile.

- 6 Kassaator esitas kassatsioonkaebuse, väites, et tema tööleping öeldi 10. oktoobril 2022 üles.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 7 Kassaator on seisukohal, et ta vastab seaduses sätestatud tingimustele, mille puhul tuleb kaitsta tema õigust, et teda töökohal puude alusel ei diskrimineeritaks; ta eitab, et ettevõttes on „mõistlikke abinõusid“ tarvitusele võetud; väidab, et kõigest mõne kuuga piirduvate katkendlike ja kirjalikult vormistamata ajutiste meetmete võtmine ei välista väidetud diskrimineerimist; ning viimaks väidab ta, et rikutud on diskrimineerimise tõendamise eeskirju.

Eelotsusetaotluse põhistuse lühiülevaade

- 8 Omastehooldaja, kelle legaaldefiniitsioon sõnastati Itaalias esimest korda seaduse nr 205/2017 artikli 1 lõikes 255, vastutab temast sõltuva puudega või eaka inimese eest, kes ei ole oma raske puude tõttu igapäevaelu toimingutes iseseisev ning keda ta hooldab kodus; üldiselt on tegemist patsiendi lähedasest kontaktisikuga, kes teeb pidevalt, pikka aega ja suures ulatuses tasuta tööd, isegi kui see on mitteametlik.
- 9 Puudega inimese lähedasest hooldajal ei ole Itaalia õiguskorras tema hooldusülesannetest tingitud diskrimineerimise ja ahistamise eest töökohal siiski üldist kaitset, vaid ta saab tuge üksnes erinormides ette nähtud spetsiifilistest institutsioonidest, mis piirduvad pealegi tihti sellega, et laiendavad sellele hooldajale kaitsevorme, mis ei ole ette nähtud mitte talle, vaid puudega inimesele, keda ta abistab.
- 10 Täpsemalt võib hooldaja saada töötamisel teatavaid soodustusi, sealhulgas:
- a) loa igal kuul tasustatud puhkeajaga saada;
 - b) tasustatud puhkust;
 - c) õiguse valida võimaluse korral oma elukohale lähim töökoht;
 - d) keelu viia teda ilma tema nõusolekuta teise asukohta üle.
- 11 Ükski Itaalia õigusnorm ei andnud aga põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal hooldajale kaitset „seotuse alusel diskrimineerimise“ eest, millega on tegemist juhul, kui ta peaks töö juures oma abistamisülesande tõttu otsese või kaudse diskrimineerimise all kannatama.
- 12 Sel põhjusel leidis esimese astme kohus, et kassaatoril ei ole õigust väidetava diskrimineerimise alusel hagi esitada, kuna õigus reageerida tööalasele diskrimineerimisele ei kuulu mitte talle, vaid puudega inimesele endale.

- 13 Seevastu apellatsioonikohus, kes jättis küll apellatsioonkaebuse sisulisest aspektist rahuldamata ja otsustas, et diskrimineerimist ei ole tõendatud, märkis, et hooldajal oli täielik õigus tugineda Itaalia õigusnormidele, mis kaitsevad puudega inimest tööalase diskrimineerimise eest.
- 14 Ta viitas oma argumendi kinnituseks Euroopa Kohtu 17. juuli 2008. aasta kohtuotsusele Coleman, C-303/06, mis laiendas inimestele puuetest tingitud tööalase diskrimineerimise eest kaitset andva direktiivi 2000/78/EÜ isikulist kohaldamisala ka puuetega inimeste lähedastele, kes pakuvad neile vajalikku hooldust põhiosas ise.
- 15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab siiski, et eespool viidatud kohtuotsuses Coleman leiti tegelikult, 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.
- 16 Selles kohtuotsuses kõneldakse seega sõnaselgelt üksnes otsese diskrimineerimise juhtudest, niisiis tundub, et see ei laienda direktiivi 2000/78/EÜ kohaldamisala neile puuetega inimeste hooldajatele, kes kaebavad, et neid töökohal kaudselt diskrimineeritakse.
- 17 Direktiivi 2000/78/EÜ ja 17. juuli 2008. aasta kohtuotsuse Coleman formaalne tõlgendus leiab kahtlemata kinnitust asjakohaste õigusaktide sõnastusest ja kaalutlusest, et kõnealusel juhul võis liidu õiguse eesmärk olla määrata asjassepuutuvate eri huvide tasakaalustamiseks kindlaks nende isikute täpne ja ammendav nimekiri, kellele on ette nähtud kaitse diskrimineerimise eest töökohal.
- 18 Võimalik on aga ka direktiivi 2000/78/EÜ lai tõlgendus, mis põhineb selle eesmärkide arvestamisel, kontekstist lähtuvatel ja süstemaatilistel kaalutlustel, kehtiva normistiku arengul ning majanduslikul ja sotsiaalsel dünaamikal.
- 19 Selline tõlgendus võiks põhineda esiteks asjaolul, et nagu märgiti kohtuotsuses Coleman, ei tule võrdse kohtlemise põhimõtet ja direktiivi 2000/78/EÜ isikulist kohaldamisala tõlgendada selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjenduste osas kitsalt, kuna seda direktiivi ei kohaldata mitte kindlaksmääratud isikute kategooriale, vaid selle artiklis 1 nimetatud põhjenduste alusel.
- 20 Nimelt on direktiivi 2000/78/EÜ eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda mõnel selle artiklis 1 nimetatud alusel, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, et tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte tegelik rakendamine ning nagu tuleneb selle direktiivi põhjendusest 37, saavutada ühenduses töö saamisel ja kutsealale pääsemisel piisaval määral võrdsust.
- 21 Eriti just direktiivi 2000/78/EÜ põhjenduses 11 on täpsustatud, et 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.

- 22 Need eesmärgid ja seega ka direktiivi 2000/78/EÜ soovitatav toime satuks aga ohtu, kui kassaatori olukorras töötaja oleks kaitstud üksnes otsese, mitte kaudse tööalase diskrimineerimise eest, arvestades, et otsene diskrimineerimine on vähem levinud kui kaudne, sest seda tuleb ette peamiselt töölepingu ülesütlemisel, mitte töösuhte vältel: nõnda lükataks töötaja kaitset liiga kauaks edasi.
- 23 Teiseks võivad direktiivi 2000/78/EÜ laia tõlgendust, mis on raske puudega inimese lähedastest hooldajale soodsam, toetada kontekstipõhised ja süstemaatilised kaalutlused, kuna kaitse otsese diskrimineerimise eest ja kaitse kaudse diskrimineerimise eest on tihedalt seotud: diskrimineerimisvastane kaitse töökohal ei oleks tõeline, kui see ei tõrjuks mõlemat.
- 24 Viimaks tuleb arvesse võtta viimastel aastatel toimunud regulatiivset ning majanduslikku ja sotsiaalset arengut.
- 25 Pärast 17. juuli 2008. aasta kohtuotsust Coleman võttis ÜRO Peaassamblee vastu ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mis jõustus rahvusvaheliselt 3. mail 2008 ja mille on ratifitseerinud ka Euroopa Liit (nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ), kus see jõustus 22. jaanuaril 2011.
- 26 See konventsioon on oluline, kuna selle mõjul muutis Euroopa Kohus oma varasemat hoiakut puude mõiste suhtes, nii et viimaks otsustas ta oma 11. aprilli 2013. aasta otsuses liidetud kohtuasjades C-335/11 ja C-337/11, et mõiste „puue“ hõlmab ka patoloogilist seisundit, mille on põhjustanud arstlikult diagnoositud ravitav või ravimatu haigus, kui selle haigusega kaasneb füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja see piirang on pikaajaline.
- 27 Seega tuleb pidada üldtunnustatuks põhimõtet, et direktiivi 2000/78 sätete tõlgendamisel võib tugineda ÜRO konventsiooni omadele, mistõttu tuleb seda direktiivi võimaluse piires tõlgendada kooskõlas selle konventsiooniga (Euroopa Kohtu 10. veebruari 2022. aasta otsus kohtuasjas C-485/20, punkt 38; 21. oktoobri 2021. aasta otsus kohtuasjas C-824/19, punkt 59; 15. juuli 2021. aasta otsus kohtuasjas C-795/19, punkt 49).
- 28 ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artiklis 2, mis sisaldab selle konventsiooni jaoks olulisi määratlusi, on sätestatud, et „diskrimineerimine puude alusel“ on puude alusel toimuv mis tahes vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas. See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud mõistlike abinõude tarvitusele võtmisest keeldumist.

- 29 Niisiis ei pea see konventsioon otsese ja kaudse diskrimineerimise eristamist nähtavasti tähtsaks.
- 30 Sellega seoses tuleb märkida, et ÜRO puuetega inimeste õiguste komitee tunnistas oma 3. oktoobri 2022. aasta otsuses, et hooldaja tunnustamata jätmine ja teda toetavate tõhusate sotsiaalkaitsemeetmete (nt toetuste, vahendite ja pensionisüsteemi kättesaadavuse, paindliku tööaja ja töökoha koduläheduse) puudumine Itaalia õiguskorras põhjustab hooldatavatele puuetega inimestele raskeid tagajärgi.
- 31 Seega tundub mõistlik küsida, kas tõlgendades liidu õigust direktiivist 2000/78/EÜ ja 17. juuli 2008. aasta kohtuotsusest Coleman lähtuvalt nii, et see ei võimalda raske puudega lapse lähedasest hooldajale kaitset juhul, kui ta kogeb töökohal puudega lapsele vajaliku hoolduse pakkumise vajaduse tõttu kaudset diskrimineerimist, ning piirates igasuguse kaitse otsese diskrimineerimise juhtudega, võetakse piisavalt arvesse asjaolu, et liit on ratifitseerinud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, sealhulgas eriti selle artiklid 19, 23 ja artikli 28 lõike 2 punkti c koostoimes artikliga 5, millega direktiivi 2000/78/EÜ tõlgendus peaks võimaluse piires kooskõlas olema.
- 32 Kui nõustuda Euroopa Liidu õigusnormide laia tõlgendusega, andes puudega lapse lähedasest hooldajale õiguse esitada hagi ka siis, kui ta kogeb selle puudega lapse hooldamise tõttu oma töökohal kaudset diskrimineerimist, oleks vaja ka täpsustada, kas niiviisi antud kaitse toob kaasa selle, et sellise hooldaja tööandjal tekib kohustus võtta tarvitusele mõistlikke abinõusid, tagamaks ka sellele hooldajale tema ja teiste töötajate võrdselt kohtlemise põhimõtte järgimise samamoodi, nagu on puuetega inimeste jaoks ette nähtud nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ artiklis 5.
- 33 Viimaks, kui puudega lapse lähedasest hooldajale antakse õigus esitada hagi ka siis, kui ta kogeb oma töökohal puudega lapse hooldamise tõttu kaudset diskrimineerimist, tuleks määratleda hooldaja mõiste, mis on nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ kohaldamisel asjakohane.
- 34 Eelkõige tekib küsimus, kas see hooldaja on iga pereliige või elukaaslane, kes hooldab tasuta, sh mitteametlikult märkimisväärses ulatuses ainsana, pidevalt ja pikaajaliselt isikut, kes ei ole oma raske puude tõttu igapäevaelu toimingutes täiesti iseseisev, või on kõnealune hooldaja määratlus hoopis laiem või kitsam.