

EUROOPA KOHTU OTSUS

15. juuni 1978*

[...]

Kohtuasjas 149/77,

mille esemeks on EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Cour de Cassation Belgia esitatud taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Gabrielle Defrenne, endine stjuardess, elukoht Brüssel-Jette,

ja

Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, registrijärgne asukoht Brüssel,

eelotsust EMÜ asutamislepingu artiklil 119 tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president H. Kutscher, kodade esimehed M. Sørensen ja G. Bosco, kohtunikud A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, Lord Mackenzie Stuart, A. O'Keefe ja A. Touffait,

kohtujurist: F. Capotorti,

kohtusekretär: A. Van Houtte,

on teinud järgmise

otsuse

[...]

Põhjendused

1. Oma 28. novembri 1977. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. detsembril 1977, esitas Cour de Cassation Belgia EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule eelotsuseküsimuse, mis käsitleb asutamislepingu artiklis 119 kehtestatud mees- ja naistöötajate vahelist diskrimineerimist keelava põhimõtte kohaldamisala.

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

2. Kõnealuse küsimuse tõstatas Belgia töökohtutele Société Belge de Navigation Aérienne Sabena vastu esitatud hagiis põhikohtuasja hageja, endine stjuardess Gabrielle Defrenne pärast seda, kui tema töölepingu tingimuste kohaselt lõpetati tema leping 40-aastaseks saamisel.

3. Defrenne esitas algul EMÜ asutamislepingu artikli 119 alusel Tribunal du Travail Brüsselile hagi, milles nõudis, et Sabena tasuks:

1) kompensatsiooni sel põhjusel, et teda kui naistöötajat oldi diskrimineeritud töötasu osas võrreldes nende meeskollegidega, kes tegid sama tööd salongistjuuarditena;

2) täiendavat lahkumistoetust, kujutades endast erinevust tema poolt tegelikult saadud lahkumistoetuse ja selle toetuse vahel, mille saab 40-aastane sama staažiga salongistjuuard, kes oli tunnustatud püsivalt tööks sobimatuks;

3) hageja kahju hüvitamine pensioni osas.

4. Oma 17. detsembri 1970. aasta otsusega lükkas Tribunal du Travail hagi täielikult põhjendamatuks tõttu tagasi.

5. Põhikohtuasja hageja esitatud apellatsioonikaebuse osas tehtud 23. aprilli 1975. aasta otsusega kinnitas Cour du Travail Brüssel esimese astme otsust hagi teise ja kolmanda punkti osas.

6. Hagi esimese punkti osas otsuse tegemise eesmärgil esitas Cour du Travail Euroopa Kohtule kaks eelotsuseküsimust, mis käsitlevad 8. aprilli 1976. aasta kohtuasja 43/75 (EKL 1976, lk 455).

7. Nimetatud eelotsuse järel määras Cour du Travail 24. novembri 1976. aasta otsusega hagejale tema saadaoleva töötasuna 12 716 Belgia frangi suuruse summa koos intresside ja kuludega.

8. Defrenne esitas Cour du Travail kohtuotsuse peale kassatsioonikaebuse tagasilükatud hagi punktide osas ning Cour de Cassation esitas omakorda asja Euroopa Kohtule asutamislepingu artikli 117 alusel.

9. Tuleb veel meenutada, et samas kontekstis oli Defrenne esitanud Conseil d'Etat Belgiale hagi Belgia tsiviillennunduse pardapersonali vanaduspensione käsitleva 3. novembri 1969. aasta kuningliku dekreeedi peale, mis käsitles eelkõige selle dekreeedi sätte kehtivust, milles jäetakse stjuardessid välja kõnealusest kavast.

10. Conseil d'Etat esitas omalt poolt Euroopa Kohtule teatavad küsimused asutamislepingu artikli 119 tõlgendamise kohta, mis käsitlevad 25. mai 1971. aasta otsust kohtuasjas 80/70 (EKL 1971, lk 445).

11. Praegu talle esitatud küsimuste lahendamiseks on Cour de Cassation esitanud Euroopa Kohtule kahes osas sõnastatud eelotsuseküsimuse, mis eeldab eraldi vastuseid, mis käsitlevad ühelt poolt asutamislepingu artikli 119 kohaldamisala kindlaksmääramist ja

teiselt poolt sellise ühenduse õiguse üldpõhimõtte võimalikku olemasolu, mille eesmärk on kõrvaldada mees- ja naistöötajate diskrimineerimine muude kui otseselt töötasu käsitlevate tööhõive- ja töötingimuste osas.

Küsimuse esimene osa – EMÜ asutamislepingu artikli kohaldamisala

12. Cour de Cassation esitatud küsimuse esimeses osas püütakse tuvastada, kas asutamislepingu artiklis 119 kehtestatud võrdse tasu põhimõtet võib tõlgendada kui meeste ja naiste töötingimuste üldise võrdsuse nõudmist nii, et kõnealuses sättes keelatud diskrimineerimiseks peetakse stjuardessi töölepingusse sellise klausli lisamist, mille kohaselt lõpeb tööleping tema 40-aastaseks saamisel, kuna on kindlaks tehtud, et sellist piirangut ei lisata sama tööd tegevate stjuardite lepingusse.

13. Põhikohtuasja hageja arvates tuleb artiklit 119 tõlgendada laialdaselt, kuna see on üksnes diskrimineerimiskeelu üldpõhimõtte eriline avaldus, mida on väljendatud asutamislepingu paljudes punktides.

14. Eelkõige väidab ta, et stjuardesside töölepingute vaidlusalune klausel, mis kehtestab vanusepiiriks 40 aastat, on vastuolus artikli 119 diskrimineerimiskeelu põhimõttega esiteks seetõttu, et naistöötaja võib saada meestega võrdset tasu üksnes siis, kui täidetakse esmalt võrdseid tööhõive tingimusi käsitlevat nõuet, ja teiseks seetõttu, et stjuardessidele töölepingus kehtestatud vanusepiiril on lahkumistoetuse ja pensioni osas kahjulik rahaline mõju.

15. Artikli 119 kohaldamisala tuleb kindlaks määrata asutamislepingu sotsiaalsätete süsteemi kontekstis, mis on sätestatud artiklist 117 ja sellele järgnevatest artiklitest koosnevas peatükis.

16. Tööhõive- ja töötingimusi käsitletakse üldiselt artiklites 117 ja 118 liikmesriikide sotsiaalsüsteemide ja nende vastava valdkonna õigusnormide ühtlustamise seisukohast.

17. Töötajate soolise diskrimineerimise kõrvaldamine on kahtlemata osa sellisest sotsiaalpoliitilisest ja seadusandlikust kavast, mida selgitati teatavas suhtes nõukogu 21. jaanuari 1974. aasta resolutsioonis (EÜT C 13, lk 1).

18. Sama mõte on ka 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) aluseks.

19. Vastupidiselt oma olemuselt programmilist laadi olevatele artiklite 117 ja 118 sätetele on artikkel 119, mis piirdub mees- ja naistöötajate tasu diskrimineerimise küsimusega, erisätteks, mille kohaldamine on seotud täpsete teguritega.

20. Seetõttu on võimatu laiendada kõnealuse artikli kohaldamisala muudele kui selgelt nimetatud töösuhte elementidele.

21. Eelkõige asjaolu, et teatavate töötingimuste kehtestamisel – nt konkreetne vanusepiir – võib olla rahaline mõju, ei ole piisav põhjus selliste tingimuste viimiseks artikli 119

kohaldamisalasse, mis põhineb osutatavate teenuste laadi ja töötasu summa vahelisel tihedal seosel.

22. See on seda enam tõsi, kuna artikli 119 aluseks olev kriteerium – s.t kummastki soost töötajate osutatud teenuste võrreldavus – on tegur, mille osas kõik töötajad on oletuslikult võrdsetel alustel, kuna muude tööhõive- ja töötingimuste hindamine hõlmab paljuski töötajate sooga seotud tegureid, võttes arvesse naiste eriolukorda tööprotsessis mõjutavaid kaalutlusi.

23. Seetõttu ei või artikli 119 sätteid laiendada selliselt, et see ohustaks kõnealuse sätte vahetut kohaldamist selle kohaldamisalas ja et see sekkuks valdkonda, mille hindamine on jäetud artiklites 117 ja 118 nimetatud asutustele.

24. Küsimuse esimesele osale tuleb seetõttu vastata, et asutamislepingu artiklit 119 ei saa tõlgendada sellisena, et selles määratakse lisaks võrdsele tasule meeste ja naiste suhtes kohaldatavate muude töötingimuste võrdsus.

Küsimuse teine osa – tööhõive- ja töötingimustes soolist diskrimineerimist keelava üldise põhimõtte olemasolu

25. Küsimuse teises osas küsitakse, kas ühenduse õigus sisaldab lisaks artikli 119 erisätetele sellist üldist põhimõtet, mis keelab meeste ja naiste tööhõive- ja töötingimuste osas soolise diskrimineerimise.

26. Euroopa Kohus on korduvalt väitnud, et isikute põhiliste inimõiguste austamine on üks ühenduse õiguse üldpõhimõtetest, mille järgimist on ta kohustatud tagama.

27. Kahtlemata on soolise diskrimineerimise kõrvaldamine osa neist põhiõigustest.

28. Peale selle tunnustatakse samu mõisteid 18. novembri 1961. aasta Euroopa sotsiaalhartas ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 25. juuni 1958. aasta konventsioonis nr 111 töö saamise ja kutsealale pääsemisega seotud diskrimineerimise kohta.

29. Selles osas tuleb tähelepanu tuleb pöörata asjaolule, et 7. juuni 1972. aasta otsuses kohtuasjas 20/71: Sabbatini (neiupõlvenimega Bertoni) *versus* Euroopa Parlament (EKL 1972, lk 345) ja 20. veebruari 1975. aasta otsuses kohtuasjas 21/74: Airola *versus* Euroopa Ühenduste Komisjon (EKL 1975, lk 221) tunnistas Euroopa Kohus vajadust tagada ühenduses töötavate meeste ja naiste töötingimuste võrdsus ametnike personalieeskirjade kontekstis.

30. Teisalt mis puutub tööandja ja töötaja suhetesse, mille suhtes kohaldatakse siseriiklikku õigust, ei olnud ühendus Belgia kohtutes arutatavate sündmuste toimumise ajal võtnud enda peale mingit vastutust meeste ja naiste võrdsuse põhimõtte täitmise järelevalve ega tagamise eest muude töötingimuste osas kui töötasu.

31. Eespool toodust järeldub, et kõnealusel perioodil sisaldas ühenduse õigus eriti tööhõive- ja töötingimuste osas üksnes neid asutamislepingu artiklites 117 ja 118 kehtestatud programmilisi sätteid, mis käsitlevad sotsiaalse heaolu üldist arengut.

32. Sellest järeldub, et Belgia kohtutes käsitletavat olukorda reguleerivad Belgias kehtivad sise- ja rahvusvahelise õiguse sätted ja põhimõtted.

33. Küsimuse teisele osale tuleb seetõttu vastata, et põhikohtuasja sündmuste toimumise ajal ei kehtinud ühtegi ühenduse sätet, mille kohaselt tööandja ja töötaja suhtes, mille suhtes kohaldatakse siseriiklikku õigust, keelatakse muude töötingimuste kui asutamislepingu artiklis 119 nimetatud töötasu nõuete osas meeste ja naiste vaheline diskrimineerimine.

Kohtukulud

34. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Itaalia Vabariigi valitsuse, Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kulusid ei hüvitata.

35. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus Belgia Cour de Cassation'is poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastates küsimustele, mille Cour de Cassation Belgia esitas talle oma 28. novembri 1977. aasta otsusega, otsustab:

1. EMÜ asutamislepingu artiklit 119 ei saa tõlgendada sellisena, et selles määratakse lisaks võrdsele tasule meeste ja naiste suhtes kohaldatavate muude töötingimuste võrdsus.

2. Põhikohtuasja sündmuste toimumise ajal ei kehtinud ühtegi ühenduse sätet, mille kohaselt tööandja ja töötaja suhtes, mille suhtes kohaldatakse siseriiklikku õigust, keelatakse muude töötingimuste kui asutamislepingu artiklis 119 nimetatud töötasu nõuete osas meeste ja naiste vaheline diskrimineerimine.

Kutscher

Sørensen

Bosco

Donner

Mertens de Wilmars

Pescatore

Mackenzie Stuart

O'Keefe

Touffait

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 15. juunil 1971. aastal Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

A. Van Houtte

H. Kutcher