

Kohtuasi 152/84

[...]

Court of Appeal of England and Wales'i eelotsusetaotlus

Naiste ja meeste võrdne kohtlemine – Vallandamist reguleerivad tingimused

[...]

EUROOPA KOHTU OTSUS

26. veebruar 1986*

Kohtuasjas 152/84,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Court of Appeal of England and Wales'i poolt esitatud taotlus, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

M. H. Marshall

ja

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)

eelotsust 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, 14.2.1976, lk 40; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamise kohta.

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president A. J. Mackenzie Stuart, kodade esimehed U. Everling ja K. Bahlmann, kohtunikud G. Bosco, T. Koopmans, O. Due ja T. F. O'Higgins,

kohtujurist: Sir Gordon Slynn,

kohtusekretär: D. Louterman,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

* Kohtumenetluse keel: inglise.

- põhikohtuasja apellant, esindajad kirjalikus menetluses: *solicitor* S. Grosz ja M. Beloff, *QC*, London; esindaja suulises menetluses: M. Beloff, *QC*,
- põhikohtuasja vastustaja, esindaja kirjalikus menetluses: *solicitor* C. H. Brown, Winchester; esindaja suulises menetluses: *barrister* A. Hillier,
- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja kirjalikus menetluses: S. J. Hay, Treasury Solicitor's Department, London; esindajad suulises menetluses: S. J. Hay ja *barrister* P. Goldsmith,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: peaõigusnõunik A. Toledano Laredo ja õigustalituse ametnik J. R. Currall,

kuulanud ära 18. septembril 1985 toimunud istungil esitatud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

[...]

Põhjendused

1. Oma 12. märtsi 1984. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. juunil 1984, esitas Court of Appeal of England and Wales EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule kaks eelotsuse küsimust 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, 14.2.1976, lk 40; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamiseks.
2. Need küsimused tõusetusid prl H. Marshall'i (edaspidi "apellant") ja Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (edaspidi "vastustaja") vahelises menetluses, mis on seotud küsimusega, kas apellandi vallandamine oli kooskõlas 1975. aasta Sex Discrimination Act'i (soolise diskrimineerimise seadus) paragrahvi 6 lõikega 4 ja ühenduse õigusega.
3. Apellant, kes on sündinud 4. veebruaril 1918, töötas vastustaja juures 1966. aasta juunist kuni 31. märtsini 1980. Alates 23. maist 1974 töötas apellant töölepingu alusel vanemdieotoloogina.
4. Apellant vallandati 31. märtsil 1980 ehk ligikaudu neli nädalat pärast seda, kui ta oli saanud 62-aastaseks, vaatamata sellele, et ta oli avaldanud soovi jätkata töötamist kuni 65-aastaseks saamiseni ehk 4. veebruarini 1983.
5. Eelotsusetaotlusest ilmneb, et vallandamise ainukeseks põhjuseks oli asjaolu, et apellandi näol oli tegemist naisterahvaga, kes oli jõudnud vastustaja poolt naistöötajate suhtes kohaldatavasse "pensioniiikka".

6. Sellega seoses ilmneb Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest, et vastustaja on alates 1975. aastast rakendanud üldpoliitikat, mille kohaselt “tavapärane pensionilemineku iga on see iga, mil hakatakse maksma sotsiaalkindlustuspensione”. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ehkki sellisele tegevuspoliitikale ei olnud apellandi töölepingus selgesõnaliselt osutatud, sisaldas tööleping sellegipoolest vastavat kaudset tingimust.

7. Ühendkuningriigi pensionite maksmist käsitleva õigusakti ehk 1975. aasta Social Security Act'i (sotsiaalkindlustusseadus) paragrahvi 27 lõikes 1 ja paragrahvi 28 lõikes 1 on sätestatud, et riiklikku pensioni hakatakse meestele maksma alates 65. eluaastast ja naistele alates 60. eluaastast. Samas ei kohusta see õigusakt inimesi riiklike pensionite maksmise ikka jõudes pensionile jääma. Kui töötaja jätkab pärast nimetatud vanusesse jõudmist töötamist, lükkub riikliku pensioni ja kutsealase pensioniskeemi alusel makstava pensioni maksmine edasi.

8. Vastustaja oli siiski valmis omal äranägemisel oma üldise pensionipoliitika kohaldamisest teatud isikute puhul erilistel asjaoludel loobuma ja tegigi seda apellandi puhul, võimaldades tal pärast 60-aastaseks saamist töötada veel kahe aasta jooksul.

9. Apellant algatas vastustaja vastu menetluse Industrial Tribunal'is, kuna ta oli kandnud rahalist kahju, mis seisnes tema kui vastustaja töötaja poolt teenitud sissetulekute ja talle makstud pensioni vahes, ja kuna ta oli kaotanud võimaluse saada tööst tulenevat rahuldust. Apellant väitis, et tema vallandamine vastustaja poolt määratud kuupäeval ja põhjusel kujutas endast diskrimineerivat kohtlemist soo alusel ning seega ebaseaduslikku diskrimineerimist, mis on vastuolus Sex Discrimination Act'i ja ühenduse õigusega.

10. Industrial Tribunal jättis apellandi hagi rahuldamata Sex Discrimination Act'i rikkumist puudutavas osas, sest nimetatud seaduse paragrahvi 6 lõige 4 lubab soolist diskrimineerimist juhul, kui see tuleneb “pensionileminekuga seotud tingimusest”; Industrial Tribunal asus seisukohale, et vastustaja üldpoliitika kujutab endast sellist tingimust. Samas toetas Industrial Tribunal apellandi väidet, et rikutud on direktiivis 76/207/EMÜ sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet.

11. Apellant kaebas Industrial Tribunal'i otsuse peale edasi Employment Appeal Tribunal'ile, mis jättis jõusse otsuse esimese osa, ent tühistas otsuse teise osa põhjendusega, et ehkki vallandamisega oli rikutud nimetatud direktiivis sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, ei saa üksikisik sellisele rikkumisele tugineda Ühendkuningriigi kohtutes.

12. Apellant esitas selle otsuse vastu apellatsioonkaebuse Court of Appeal'ile. Märkides, et vastustaja on asutatud 1977. aasta National Health Service Act'i (riikliku tervishoiusüsteemi reguleeriv seadus) paragrahvi 8 lõike 1 punkti a alapunkti b alusel ja on seega “riigiasutus”, esitas Court of Appeal Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

“1) Kas asjaolu, et vastustaja vallandas apellandi pärast viimase 60-aastaseks saamist vastavalt vastustaja poolt rakendatavale tegevuspoliitikale ja põhjendusel, et apellandi

näol on tegemist naisterahvaga, kes oli jõudnud tavapärasesse pensionilemineku ikka, kujutas endast võrdse kohtlemise direktiiviga keelatud diskrimineerimist?

2) Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas apellant võib antud juhtumi asjaolusid arvestades tugineda võrdse kohtlemise direktiivile siseriiklikes kohtutes vaatamata nimetatud direktiivi ja Sex Discrimination Act'i paragrahvi 6 lõige 4 (võimalikule) vastuolule?"

Asjakohased õigusnormid

13. Direktiivi 76/207/EMÜ artikli 1 lõige 1 sätestab:

“Käesoleva direktiivi eesmärk on liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega, ning seoses sotsiaalkindlustusega lõikes 2 viidatud tingimustel. Seda põhimõtet nimetatakse edaspidi võrdse kohtlemise põhimõtteks.”

14. Sama direktiivi artikli 2 lõige 1 sätestab:

“[...] võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.”

15. Sama direktiivi artikli 5 lõige 1 sätestab:

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

Artikli 5 lõige 2 sätestab:

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

c) muudetakse need võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, mille kehtestamist tinginud kaitsmisvajadus ei ole enam põhjendatud; kui samalaadsed sätted sisalduvad kollektiivlepingutes, palutakse tööturu osapooltel teha vajalikud muudatused.”

16. Sama direktiivi artikli 1 lõige 2 sätestab:

“Selleks, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärguline rakendamine sotsiaalkindlustuse valdkonnas, võtab nõukogu komisjoni ettepaneku põhjal vastu sätteid, mis määratlevad kõnealuse põhimõtte sisu, ulatuse ja kohaldamise korra.”

17. Nõukogu võttis viimati osundatud sätte alusel 19. detsembril 1978 vastu direktiivi 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 215), mille liikmesriigid pidid artikli 8 lõike 1 alusel siseriiklikusse õigusesse üle võtma kuue aasta jooksul alates direktiivi teatavakstegemisest. Artikli 3 lõike 1 kohaselt on nimetatud direktiiv kohaldatav:

“a) riiklike sotsiaalkindlustusskeemide suhtes, mis pakuvad kaitset järgmistel juhtudel:

- haigus,
- invaliidsus,
- vanadus,
- tööõnnetused ja kutsehaigused,
- töötus;

b) sotsiaalabi suhtes, kui võrd see on ette nähtud punktis a nimetatud skeemide täiendamiseks või asendamiseks.”

18. Artikli 7 lõige 1 sätestab:

“Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust selle reguleerimisalast välja arvata:

a) pensioniea kindlaksmääramine vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni määramiseks ja selle võimalikud mõjud teistele hüvitistele;

[...]

19. Kutsealaste sotsiaalkindlustusskeemide osas sätestab direktiivi artikli 3 lõige 3, et kutsealastes kindlustusskeemides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise tagamiseks “võtab nõukogu komisjoni ettepaneku põhjal vastu sätteid, mis määratlevad kõnealuse põhimõtte sisu, ulatuse ja kohaldamise korra”. 5. mail 1983 esitas komisjon nõukogule ettepaneku direktiivi kehtestamiseks meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT C 134, 21.5.1983, lk 7). Artikli 2 lõike 1 kohaselt oleks kavandatud direktiiv kohaldatav “hüvitiste suhtes, mis täiendavad või asendavad riiklike sotsiaalkindlustusskeemide hüvitisi”. Nõukogu ei ole sellele ettepanekule veel vastanud.

20. Lisaks apellandile ja vastustajale esitasid Euroopa Kohtule omapoolsed märkused ka Ühendkuningriigi valitsus ja komisjon.

Esimene küsimus

21. Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et riigiasutuse poolt rakendatav vallandamist reguleeriv üldpoliitika, mille kohaselt võib naistöötaja vallandada ainuüksi põhjusel, et ta on jõudnud riiklike pensionite maksmise ikka, kusjuures see iga on siseriiklike õigusaktide kohaselt meeste ja naiste puhul erinev, kujutab endast nimetatud direktiiviga vastuolus olevat soolist diskrimineerimist.

22. Apellandi ja komisjoni arvates tuleks esimesele küsimusele vastata jaatavalt.

23. Apellant on seisukohal, et selline vanusepiirang kuulub direktiivi 76/207/EMÜ artikli 1 lõikes 1 ja artikli 5 lõikes 1 kasutatud mõiste “töötingimused” tähendusse. Apellandi arvates on selle mõiste lai tõlgendamine põhjendatud, arvestades EMÜ asutamislepingu eesmärki “pidevalt parandada [liikmesriikide] rahvaste elu- ja töötingimusi” ning direktiivi 76/207/EMÜ nimetatud artiklites ja nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määruse (EMÜ) nr 1612/68 töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires (EÜT L 257, 19.10.1968, lk 2; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 15) artikli 7 lõikes 1 sätestatud diskrimineerimise keelu sõnastust.

24. Lisaks väidab apellant, et soolise diskrimineerimise likvideerimine moodustab ühe osa peamiste inimõiguste kogumist ja seega ka osa ühenduse õiguse üldpõhimõtetest. Euroopa Inimõiguste Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb selliseid aluspõhimõtteid tõlgendada laialt, samas kui nende põhimõtete kõikvõimalikke erandeid (näiteks direktiivi 76/207/EMÜ artikli 1 lõikes 2 ette nähtud reservatsiooni sotsiaalkindlustuse valdkonnas) tuleb tõlgendada kitsalt.

25. Samuti on apellant seisukohal, et direktiivi 79/7/EMÜ artikli 7 lõikes 1 ette nähtud erand seoses pensioniea kindlaksmääramisega vanaduspensionile ja väljateenitud pensioni määramisel ei ole käesoleval juhul asjakohane, kuna erinevalt kohtuasjast 19/81 (*Burton versus British Railways Board*, EKL 1982, lk 555) ei ole käesolev kohtuasi seotud pensioniea määramisega. Ka puudub käesoleval juhul igasugune seos lepingulise pensionilemineku ega ja sotsiaalkindlustuspensionile saamiseks ette nähtud vanuse vahel.

26. Komisjon rõhutab, et vastustaja tööhõivepoliitikast ega riiklikust sotsiaalkindlustusskeemist ei tulene isikule kohustust pensioniikka jõudes pensionile minna. Vastupidi – siseriiklikes õigusnormides on arvestatud võimalusega, et töösuhe jätkub ka pärast tavapärasesse pensioniikka jõudmist. Neid asjaolusid arvestades on keeruline õigustada naistöötaja vallandamist tema soo ja vanusega seotud põhjustega.

27. Samuti osutab komisjon asjaolule, et Euroopa Kohtu poolt loodud pretsedendiõiguse kohaselt on meeste ja naiste võrdne kohtlemine üks ühenduse õiguse aluspõhimõtteid.

28. Vastustaja väidab omakorda, et Burtoni kohtuasjas tehtud otsuse kohaselt tuleks arvesse võtta seost, mis vastustaja väitel eksisteerib ühelt poolt tema poolt rakendatava vallandamispoliitika raames määratletud pensionilemineku-igade ja teiselt poolt Ühendkuningriigi sotsiaalkindlustusskeemi alusel vanaduspensionite maksmise alustamise igade vahel. Töölepingu kohustuslikus korras lõpetamiseks meeste ja naiste suhtes

erinevate vanuste kehtestamine peegeldab vaid nimetatud skeemis kehtestatud pensioniigasid, kuna meestöötajatel võimaldatakse jätkata töötamist kuni 65-aastaseks saamiseni just seetõttu, et enne sellesse vanusesse jõudmist ei võimaldata meestöötajatele kaitset riiklike pensionite näol, samas kui naistöötajatele on selline kaitse tagatud alates 60. eluaastast.

29. Vastustaja on seisukohal, et kuna riiklike pensionite maksmine on sotsiaalkindlustuse üks aspekt, siis ei kuulu see mitte direktiivi 76/207/EMÜ, vaid direktiivi 79/7/EMÜ kohaldamisalasse; viimatinimetatud direktiiv jätab liikmesriikidele õiguse määrata riiklike pensionite saamise õiguse määramiseks erinevad vanused. Et seetõttu on käesolevas kohtuasjas käsitletav olukord võrreldav Burtoni kohtuasjas käsitletud olukorraga, ei kujuta siseriiklikest õigusaktidest tulenevate pensioniigade alusel töölepingutes mees- ja naistöötajatele erinevate pensionilemineku-vanuste kehtestamine endast ühenduse õigusega vastuolus olevat diskrimineerimist.

30. Sama seisukohta jagav Ühendkuningriigi valitsus väidab aga, et kohtlemine võib siiski olla diskrimineeriv ka sel juhul, kui tegemist on pensionileminekule järgneva perioodiga, kui selline kohtlemine tuleneb töösuhtest ja kui töösuhe jätkub pärast tavapärasesse lepingulisse pensioniikka jõudmist.

31. Samas arvab Ühendkuningriigi valitsus, et käesoleva kohtuasja asjaolusid arvestades ei saa rääkida diskrimineerimisest töötingimuste osas, kuna erineva kohtlemise aluseks on tavapärane pensionilemineku vanus, mis on omakorda seotud riikliku pensioni saamiseks kehtestatud erinevate vanusepiirangutega.

32. Euroopa Kohus märgib kõigepealt, et talle esitatud tõlgendamisküsimus ei ole seotud juurdepääsuga riiklikule või kutsealasele pensioniskeemile ehk vanaduspensioni või väljateenitud pensioni maksmise tingimustega, vaid üldise vallandamispoliitika raames töösuhte lõpetamise eesmärgil vanusepiirangu kehtestamisega. Seega on see küsimus seotud vallandamist reguleerivate tingimustega ja seda tuleb käsitleda direktiivi 76/207/EMÜ alusel.

33. Direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõige 1 sätestab, et võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.

34. Euroopa Kohus on juba Burtoni kohtuasjas tehtud otsuses märkinud, et osundatud sättes kasutatud mõistet "vallandamine" tuleb tõlgendada laialt. Sellest tõlgendamispõhimõttest tulenevalt kuulub tööandja üldise pensionipoliitika raames töösuhte kohustusliku lõpetamiseks vanusepiirangu kehtestamine mõiste "vallandamine" tähendusse ka siis, kui vallandamisega kaasneb vanaduspensioni maksmine.

35. Nagu Euroopa Kohus rõhutas ka Burtoni kohtuasjas tehtud otsuses, sätestab direktiivi 79/7/EMÜ artikkel 7 selgesõnaliselt, et see direktiiv ei välista liikmesriikide õigust jätta direktiivi kohaldamisalast välja pensioniea kindlaksmääramine vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni määramiseks ning selle võimalikud mõjud teistele riiklike sotsiaalkindlustusskeemide alusel makstavatele hüvitistele. Seega on Euroopa Kohus

kinnitanud, et riikliku skeemiga, milles naiste ja meeste puhul on ette nähtud erinev pensioniiga, seotud hüvitised võivad moodustada erandi eespool mainitud kohustusest.

36. Arvestades aga võrdse kohtlemise põhimõtte fundamentaalset tähtsust, mida Euroopa Kohus on mitmel puhul kinnitanud, tuleb direktiivi 76/207/EMÜ artikli 1 lõiget 2, mis jätab sotsiaalkindlustusega seotud küsimused direktiivi kohaldamisalast välja, tõlgendada kitsalt. Seega on direktiivi 79/7/EMÜ artikli 7 lõike 1 punktis a sätestatud soolise diskrimineerimise keelu erand kohaldatav ainult pensioniea kindlaksmääramisele vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni määramiseks ja selle võimalikele mõjudele teistele hüvitistele.

37. Sellega seoses tuleb rõhutada, et kui direktiivi 79/7/EMÜ artiklis 7 viidatud erand puudutab pensioniea mõju sotsiaalkindlustushüvitistele, siis käesolev kohtuasi on seotud vallandamisega direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 tähenduses.

38. Järelikult tuleb Court of Appeal'i poolt Euroopa Kohtule esitatud esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et vallandamist reguleeriv üldpoliitika, mille kohaselt võib naistöötaja vallandada ainuüksi põhjusel, et ta on jõudnud riiklike pensionite maksmise ikka, kusjuures see iga on siseriiklike õigusaktide kohaselt meeste ja naiste puhul erinev, kujutab endast nimetatud direktiiviga vastuolus olevat soolist diskrimineerimist.

Teine küsimus

39. Kuna esimesele küsimusele vastati jaatavalt, tuleb kaaluda, kas üksikisik võib direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõikele 1 tugineda siseriiklikes kohtutes.

40. Apellandi ja komisjoni arvates tuleks sellele küsimusele vastata jaatavalt. Apellant ja komisjon väidavad direktiivi 76/207/EMÜ artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1 seoses eelkõige seda, et need sätted on piisavalt täpsed, võimaldamaks siseriiklikel kohtutel neid sätteid kohaldada ilma liikmesriikide seadusandliku sekkumisega, vähemalt varjamatu diskrimineerimise juhtudel.

41. Selle seisukoha toetuseks juhib apellant tähelepanu asjaolule, et direktiividega võidakse üksikisikutele anda õigusi, millele viimased võivad otseselt liikmesriikide kohtutes tugineda; direktiivide kohustuslikku iseloomu ja EMÜ asutamislepingu artiklit 5 arvestades on siseriiklikud kohtud kohustatud direktiivide sätteid võimalusel jõustama, iseäranis asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel või kohaldamisel (10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: Von Colson ja Kamann *versus* Land Nordrhein-Westfalen, EKL 1984, lk 1891). Kui siseriiklike õigusaktide ja ühenduse õiguse vahel on vastuolu, mida ei saa sellise tõlgendamise abil kõrvaldada, on siseriiklikud kohtud apellandi arvates kohustatud osutama, et direktiiviga vastuolus olev siseriiklik õigusnorm ei kuulu kohaldamisele.

42. Komisjon on seisukohal, et direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõike 1 sätted on piisavalt selged ja tingimusteta, et neile võiks siseriiklikus kohtus tugineda. Seega võib tugineda nendele sätetele Sex Discrimination Act'i paragrahvi 6 lõike 4 asemel, mille kohaldamisala Court of Appeal'i otsuste kohaselt on laiendatud kohustusliku

pensionilemineku küsimusele ning mis on seetõttu kaotanud igasuguse mõjususe (*effet utile*) meeste ja naiste erinevatel pensioniigadel põhinevate vallandamiste tõkestamisel.

43. Vastustaja ja Ühendkuningriigi valitsus on aga seisukohal, et teisele küsimusele tuleb vastata eitavalt. Vastustaja ja Ühendkuningriigi valitsus möönavad, et teatud spetsiifilistel asjaoludel võib direktiivil olla vahetu õiguslik mõju liikmesriigi suhtes selles mõttes, et liikmesriik ei või tugineda sellistele direktiivist tulenevate kohustuste rikkumistele, milles ta ise süüdi on. Samas väidavad nad, et direktiiviga ei saa kunagi kehtestada kohustusi otse üksikisikutele ja et direktiivil võib olla vahetu õiguslik mõju ainult liikmesriigi kui avaliku võimu kandja, mitte liikmesriigi kui tööandja suhtes. Riik kui tööandja ei erine eraõiguslikust tööandjast. Seetõttu ei oleks õige asetada riigiga töösuhtes olevaid isikuid eraettevõtjate juures töötavate isikutega võrreldes eelisolukorda.

44. Seoses vastustaja töötajate õigusliku positsiooniga väidab Ühendkuningriigi valitsus, et need töötajad on eraettevõtja töötajatega võrreldes samas olukorras. Ehkki Ühendkuningriigi põhiseaduse kohaselt on 1977. National Health Service Act'i (muudetud 1980. aasta Health Service Act'iga ja muude õigusaktidega) alusel loodud tervishoiuasutused riigiasutused ja seal töötavad isikud on sõlminud töösuhte riigiga, loetakse riikliku tervishoiusüsteemi haldamist tervishoiuasutuste poolt valitsuse tsentraalsest juhtimisest eraldiseisvaks ja nende asutuste töötajaid ei käsitleta riigiametnikena.

45. Nii vastustaja kui ka Ühendkuningriigi valitsus on seisukohal, et direktiivi 76/207/EMÜ sätted ei ole tingimusteta ega piisavalt selged ja täpsed, et neil võiksid olla vahetud õiguslikud tagajärjed. Direktiiv näeb ette mitmeid võimalikke erandeid, mille üksikasjade sätestamine on liikmesriikide pädevuses. Lisaks on artikli 5 sõnastus suhteliselt ebatäpne ja selle järgimine eeldab rakendusmeetmete võtmist.

46. Tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika (iseäranis 19. jaanuari 1982. aasta otsuse kohtuasjas 8/81: Becker *versus* Finanzamt Münster-Innenstadt, EKL 1982, lk 53) kohaselt võivad üksikisikud juhul, kui direktiivi sätted on nende sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, neile vaidluses riigi vastu toetuda juhul, kui riik on jätnud direktiivi siseriiklikku õigusesse direktiivis ettenähtud tähtjaks üle võtmata või kui direktiiv ei ole nõuetekohaselt üle võetud.

47. Sellise kohtupraktika aluseks on eeldus, et kui põhimõtteliselt oleks välistatud asjaomaste isikute võimalus tugineda direktiiviga kehtestatud kohustusele, oleks see vastuolus artikliga 189 direktiividele omistatud kohustusliku iseloomuga. Sellest kaalutlusest järeldeb Euroopa Kohus, et liikmesriik, mis ei ole ettenähtud tähtaja jooksul võtnud direktiiviga nõutud rakendusmeetmeid, ei või suhetes üksikisikutega tugineda direktiiviga kaasnevate omapoolsete kohustuste täitmatajätmisele.

48. Seoses argumendiga, mille kohaselt direktiivile ei või tugineda üksikisiku vastu, tuleb rõhutada, et EMÜ asutamislepingu artikli 189 kohaselt eksisteerib direktiivi kohustuslik olemus, millest tuleneb võimalus tugineda direktiivile siseriiklikus kohtus, ainult "iga liikmesriigi suhtes, kellele see on adresseeritud". Eeltoodust järeldeb, et direktiiv ise ei saa kehtestada üksikisikule kohustusi ja et direktiivi sätetele ei saa tugineda sellise

üksikisiku vastu. Seega tuleb uurida, kas käesoleval juhul võib vastustajat käsitleda üksikisikuna.

49. Sellega seoses juhib Euroopa Kohus tähelepanu asjaolule, et kui kohtumenetluses osaleval isikul on võimalik tugineda direktiivile oma nõudes riigi vastu, võib ta seda teha olenemata sellest, kas riik tegutseb töandjana või avaliku võimu kandjana. Mõlemal juhul tuleb välistada võimalus, et riik tugineb omapoolsele ühenduse õiguse rikkumisele.

50. Siseriiklikud kohtud on kohustatud neist põhimõtetest igal konkreetsel juhul lähtuma. Samas on Court of Appeal oma eelotsusetaotluses kinnitanud, et South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) kui vastustaja on riigiasutus.

51. Ühendkuningriigi valitsuse väide, mille kohaselt võimalus tugineda direktiivi sätetele vaidluses vastustaja kui riigiorgani vastu tekitaks meelevaldset ja ebaõiglast vahetegemist riigiasutuste ja eraõiguslike töandjate töötajate õiguste vahel, ei võimalda jõuda teistsuguse järelduseni. Sellist vahetegemist on võimalik hõlpsasti vältida, kui asjaomane liikmesriik on direktiivi siseriiklikusse õigusse korrektselt üle võtnud.

52. Seoses küsimusega, kas direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõike 1 sätet, millega rakendatakse sama direktiivi artikli 2 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte, võib pidada sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpseks sätteks, et üksikisik saaks sellele tugineda oma nõudes riigi vastu, tuleb märkida, et see säte keelab üldiselt ja ühemõtteliselt igasuguse soolise diskrimineerimise töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste osas. Seega on see säte piisavalt täpne selleks, et üksikisik saaks sellele tugineda ja et siseriiklikud kohtud saaksid seda kohaldada.

53. Järgmiseks tuleb kaaluda, kas nimetatud direktiiviga sätestatud diskrimineerimise keeldu võib pidada tingimusteta keeluks, arvestades direktiivis sisalduvaid erandeid ja asjaolu, et direktiivi artikli 5 lõike 2 kohaselt peavad liikmesriigid võtma teatud meetmeid, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine siseriiklikus õiguses.

54. Seoses direktiivi 76/207/EMÜ artikli 1 lõikes 2 sisalduva reservatsiooniga, mis puudutab võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist sotsiaalkindlustuse valdkonnas, tuleb märkida, et ehkki see reservatsioon piirab direktiivi *ratione materiae* kohaldamisala, ei ole sellega sätestatud mingeid tingimusi nimetatud põhimõtte kohaldamisele direktiivi kohaldamisalas, iseäranis mitte direktiivi artikli 5 suhtes. Samuti ei ole direktiivi 76/207/EMÜ erandid, mis on esitatud direktiivi artiklis 2, käesoleva juhtumi puhul asjakohased.

55. Eeltoodust tuleneb, et direktiivi 76/207/EMÜ artikkel 5 ei anna liikmesriikidele õigust piirata võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist direktiivi kohaldamisalas ega seada selle põhimõtte rakendamise eeltingimuseks nõuet, et nimetatud säte peab olema piisavalt täpne ja tingimusteta, et üksikisikul oleks võimalik sellele siseriiklikus kohtus tugineda vältimaks artikli 5 lõikega 1 vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi kohaldamist.

56. Seega tuleb teisele küsimusele vastata, et 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõikele 1, mis keelab igasuguse soolise diskrimineerimise töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste osas, võib tugineda

vaidluses riigiasutuse kui tööandja vastu, et vältida artikli 5 lõikega 1 vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi kohaldamist.

Kohtukulud

57. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotamise siseriiklik kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastates Court of Appeal'i poolt 12. märtsi 1984. aasta otsusega esitatud küsimustele, otsustab:

1) Direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et vallandamist reguleeriv üldpoliitika, mille kohaselt võib naistöötaja vallandada ainuüksi põhjusel, et ta on jõudnud riiklike pensionite maksmise ikka, kusjuures see iga on siseriiklike õigusaktide kohaselt meeste ja naiste puhul erinev, kujutab endast nimetatud direktiiviga vastuolus olevat soolist diskrimineerimist.

2) 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõikele 1, mis keelab igasuguse soolise diskrimineerimise töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste osas, võib tugineda vaidluses riigiasutuse kui tööandja vastu, et vältida artikli 5 lõikega 1 vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi kohaldamist.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 26. veebruaril 1986. aastal Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart