

## EUROOPA KOHTU OTSUS

8. november 1983\*

[...]

Liikmesriigi kohustuste rikkumine – Meeste ja naiste võrdne kohtlemine

Kohtuasjas 165/82,

**Euroopa Ühenduste Komisjon**, esindaja: õigustalituse ametnik John Forman, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis, c/o õigustalituse ametnik Oreste Montalto, Jean Monnet' hoone, Kirchberg,

hageja,

*versus*

**Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik**, esindaja: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik J. D. Howes, keda abistab: I. Glick, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis, Ühendkuningriigi suursaatkond

kostja,

mille esemeks on tuvastada, et kuna Ühendkuningriik ei ole määratud tähtaja jooksul jõustanud vajalikke sätteid 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; ELT 05/01, lk 187) täitmiseks, siis on Ühendkuningriik rikkunud oma asutamislepingust tulenevaid kohustusi,

## EUROOPA KOHUS

koosseisus: president J. Mertens de Wilmars, kodade esimehed T. Koopmans, K. Bahlmann ja Y. Galmot, kohtunikud lord Mackenzie Stuart, A. O'Keefe, G. Bosco, O. Due ja U. Everling,

kohtujurist: S. Rozès,

kohtusekretär: P. Heim,

on teinud järgmise

**otsuse**

---

\* Kohtumenetluse keel: inglise.

1. Euroopa Ühenduste Komisjon esitas Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 169 alusel hagiavalduse, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 3. juunil 1982, paludes tuvastada, et kuna Ühendkuningriik ei ole määratud tähtaja jooksul jõustanud vajalikke sätteid 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; ELT 05/01, lk 187) täitmiseks, siis on Ühendkuningriik rikkunud oma asutamislepingust tulenevaid kohustusi.
2. Komisjon kritiseerib Ühendkuningriiki selles, et see on rakendanud direktiivi üksnes osaliselt, kuna ta ei ole muutnud ega täiendanud 1975. aasta Sex Discrimination Acti (seksuaalse diskrimineerimise seadus, edaspidi „1975. aasta seadus“), milles – ehkki selles kaotatakse diskrimineerimine teatud töövaldkondades – lastakse diskrimineerimisel jätkuda muudes valdkondades, mille puhul tuleb diskrimineerimine direktiivi alusel kaotada hiljemalt 12. augustiks 1978.
3. Komisjoni kaebused käsitlevad järgmisi punkte:
  - a) Kas 1975. aasta seaduses või mis tahes muus Ühendkuningriigis kehtivas õigusaktis on sätestatud, et võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, ettevõtete sisekorraeskirjades ja iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta.
  - b) Vastupidiselt direktiivis sätestatud on 1975. aasta paragrahvi 6 lõikes 3 sätestatud, et diskrimineerimiskeeld ei kehti kodumajapidamises töötamise suhtes ega sellistel juhtudel, kui tööandja poolt tööle võetud isikute arv on kuni viis (kelle hulka ei arvata kodumajapidamises töötavaid isikuid).
  - c) Lõpuks, 1975. aasta seaduse paragrahvi 20 alusel ei kohaldata soolise diskrimineerimise keeldu ämmaemandate töölevõtmise, edutamise ja väljaõppe suhtes.

### **Esimene kaebus**

4. Ühendkuningriigi valitsus peab esimest kaebust põhjendamatuks. 1974. aasta Trade Union and Labour Relations Acti (ametiühingute ja töösuhete seadus) paragrahvi 18 alusel ei pea pooled arvatavasti enne 1. detsembril 1971 või pärast kõnealuse seaduse jõustumist tehtud kollektiivlepinguid õiguslikult siduvateks, välja arvatud juhul, kui need on kirjalikud ja sisaldavad sätet, milles pooled avaldavad, et kõnealuseid lepinguid peetakse õiguslikult siduvateks. Tegelikult ei ole kollektiivlepingud tavaliselt õiguslikult siduvad. Ühendkuningriigi valitsusele teadaolevalt ei ole Ühendkuningriigis praegusel hetkel ühtegi sellist kollektiivlepingut, mis oleks õiguslikult siduv.
5. Isegi kui on olemas võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevaid sätteid sisaldavad kollektiivlepingud, oleksid kõnealused sätted 1975. aasta seaduse paragrahvi 77 kohaselt tühised, sest neid ei saa muuta 1970. aasta Equal Pay Acti (võrdse tasustamise seadus) paragrahvi 3 alusel.
6. Kõnealuse sätte kohaselt oleksid tühised ka kõik diskrimineerimiskeeluga vastuolus olevate ettevõtete sisekorraeskirjade või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivate eeskirjade sätted. See kehtiks iga elukutse või ameti liikmete vahelise lepingu või nende ja ettevõtte või sellise ameti- või kutsealase organisatsiooni, mis on juriidiline isik, vahelise

lepingu suhtes. Kui tööga seotud diskrimineerimine tuleneks ettevõtete või ameti- või kutsealase organisatsiooni sisekorraeeskirjade diskrimineerivast sättest, kuuluks selline diskrimineerimine 1975. aasta seaduse paragrahvi 6 kohaldamisalasse. Peale selle, kui näiteks ettevõtte, kelle tegevusalaks oli töötajatele töö leidmine, pakkus oma sisekorraeeskirjade alusel tööd üksnes ühest soost isikutele, välistades teisest soost isikud, oleks see keelatud 1975. aasta seaduse paragrahvi 15 kohaselt.

7. Kui võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olev säte käsitleb luba pidada konkreetset ametit või elukutset või omada selleks nõutavat kvalifikatsiooni, kuuluks see 1975. aasta paragrahvi 13 lõike 1 kohaldamisalasse, milles keelatakse peamiselt sellisel asutusel või organisatsioonil, kes võivad anda loa või määrata kvalifikatsioonid, „naiste diskrimineerimine“.
8. Kõnealustest argumentidest ei piisa komisjoni esitatud kaebuste tühistamiseks. Kuigi võib mõõnda, et Ühendkuningriigi õigusaktides täidetakse direktiivis pandud kohustusi selliste kollektiivlepingute osas, millel on õiguslikult siduvad toimed, niivõrd kui kõnealused lepingud kuuluvad 1975. aasta seaduse paragrahvi 77 kohaldamisalasse, tuleb teisalt tõdeda, et Ühendkuningriigi õigusaktides ei ole vastavat sätet, mis käsitleks kas mittesiduvaid kollektiivlepinguid, mis Ühendkuningriigi valitsuse arvates on ainus kasutuselolev lepinguvorm, või ettevõtete sisekorraeeskirju või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivaid eeskirju.
9. Ühendkuningriigi argumenti, mille kohaselt mittesiduvad kollektiivlepingud ei kuulu kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse, ei saa heaks kiita, isegi kui võetakse arvesse Ühendkuningriigi tehtud märkust, et sellised individuaalsed töölepingud, mis on sõlmitud kollektiivlepingu raames, on 1975. aasta seaduse paragrahvi 77 kohaselt tühised.
10. Direktiivi 76/207 artikli 4 punktis b on sätestatud, et võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine valdkondades, mida see käsitleb, tähendab, et liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed tagamaks, et:  
...  
„b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või need võib kehtetuks tunnistada või neid muuta.“
11. Seega hõlmab direktiiv kõiki kollektiivlepinguid, tegemata vahet nende võimalike õiguslike toimete olemusel. Sellise üldistuse põhjuseks on asjaolu, et isegi kui kõnealustel lepingutel ei oleks neile allakirjutanud poolte vahel või töösuhetes, mida nendega reguleeritakse, õiguslikult siduvat toimet, ei ole kollektiivlepingutel siiski tegelikke tagajärgi nende töösuhete puhul, mida need käsitlevad, eriti kuna neis määratakse töötajate õigused ja kuna neis antakse ettevõtetele töörahu huvides vihjeid nende tingimuste kohta, mida töösuhete puhul tuleb täita ja mida ei ole vaja täita. Seetõttu eeldab vajadus direktiivi täieliku toime tagamiseks, et selliste lepingute punkte, mis ei ole kooskõlas direktiivis liikmesriikidele pandud kohustustega, võib pidada kehtetuks, kõrvaldada või muuta sobivate vahendite abil.

## **Teine kaebus**

12. Ühendkuningriigi arvates on 1975. aasta seaduse paragrahvi 6 lõikes 3 sätestatud kodumajapidamises või kuni viie töötajaga ettevõtetes töötamist käsitleva diskrimineerimiskeelu kohaldamisalast väljaarvamised õigustatud direktiivi artikli 2 lõikes 2 sätestatud erandiga, mille kohaselt:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust selle kohaldamisalast välja arvata selline kutsealane tegevus, ja kui see on asjakohane, siis ka sellega seotud koolitus, mille puhul tegevuse laadi või konteksti tõttu on töötaja sugu määravaks teguriks.“

13. Tuleb möönda, et kõnealuse 1975. aasta seaduse sättega püütakse, niivõrd kui see käsitleb kodumajapidamises töötamist, kooskõlastada võrdse kohtlemise põhimõtet eraelu austamise põhimõttega, mis on samuti aluspõhimõte. Selline kooskõlastamine on üks neist teguritest, mida tuleb võtta arvesse direktiivi artikli 2 lõikes 2 sätestatud erandi kohaldamisala määratlemisel.
14. Kuigi on vaieldamatu, et kõnealusel põhjendusel võib olla määrav roll teatud kodumajapidamises töötamise puhul, ei kehti see igasuguse kõnealuse töötamise suhtes.
15. Mis puutub sellistesse väikeettevõtetesse, kus on kuni viis töötajat, ei ole Ühendkuningriik esitanud ühtegi argumenti selle kohta, et kõikides sellise suurusega ettevõtetes oleks töötaja sugu tegevuse laadi või konteksti tõttu määravaks teguriks.
16. Sellest tulenevalt ulatub 1975. aasta vaidlustatud sättes sätestatud erand oma üldise laadi tõttu kaugemale kui eesmärk, mida võidakse seaduslikult taotleda direktiivi artikli 2 lõike 2 raames.

### **Kolmas kaebus**

17. Komisjoni kolmas kaebus käsitleb seda, et 1975. aasta seaduses on tagatud juurdepääs ämmaemanda ametikohale ja selle ametikoha koolitusele üksnes teatud piirides. Sellega kaasnevat sooline diskrimineerimine.
18. Ühendkuningriik tunnistab neid asjaolusid. 1975. aasta seaduse lisa 4 punktist 3 tuleneb, et kuni ministri otsuses kehtestatud kuupäevani võimaldatakse meestele juurdepääs kõnealusele ametikohale ja nende sellele ametikohale vastav väljaõpe võib toimuda üksnes teatud kohtades. Kõnealune olukord tuleneb asjaolust, et Ühendkuningriigis ei ole mehed traditsiooniliselt tegutsenud kõnealusel ametikohal. Valdkonnas, kus patsiendi tundlikkuse austamine on eriti oluline, leiab Ühendkuningriik, et praegu on kõnealune piirang kooskõlas direktiivi artikli 2 lõikega 2. Ta lisab siiski, et eesmärk on jätkata etapihaaval ja jälgida olukorra arengut direktiivi artikli 9 lõikes 2 pandud kohustuste kohaselt.
19. Kõnealuses sättes on sätestatud, et liikmesriigid hindaksid perioodiliselt artikli 2 lõikes 2 viidatud kutsealaseid tegevusi, et sotsiaalset arengut silmas pidades otsustada, kas asjaomaste väljaarvamiste säilitamine on põhjendatud. Nad teatavad komisjonile selle hindamise tulemustest.
20. Nagu Ühendkuningriik möönab, on vaieldamatu, et kõnealuses valdkonnas on liikmesriigid kohustatud rakendama võrdse kohtlemise põhimõtet. Tuleb siiski tunnistada, et ämmaemanda ja patsiendi vahelistes suhetes võib tundlikkusel olla praegu oluline roll.

Neil asjaoludel võib tõdeda, et jättes täielikult kohaldamata direktiivis sätestatud põhimõtte, ei ole Ühendkuningriik ületanud direktiivi artikli 9 lõikes 2 ja artikli 2 lõikes 2 liikmesriikidele antud volituse piire. Seetõttu ei saa komisjoni kõnealust kaebust rahuldada.

21. Kõigist eespool esitatud kaalutlustest ilmneb, et kuna Ühendkuningriik ei võtnud 9. veebruari 1976. aasta direktiivis 76/207 sätestatud vajalikke meetmeid selle tagamiseks, et kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes või ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või need võib kehtetuks tunnistada või neid muuta, ning jättis kõnealuse põhimõtte kohaldamisalast välja kodumajapidamises töötamise või juhud, mil töötajate arv on kuni viis, on Ühendkuningriik rikkunud oma asutamislepingust tulenevaid kohustusi.
22. Ülejäänud osas jätta hagi rahuldamata.

### **Kohtukulud**

23. Kodukorra artikli 69 lõike 2 alusel on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Sama artikli lõike 3 alusel võib Euroopa Kohus siiski jätta kummagi poole kohtukulud tema enda kanda, kui osa nõudeid rahuldatakse ühe poole, osa teise poole kasuks.
24. Kuna komisjoni nõuded on osaliselt rahuldamata jäetud, on asjakohane tugineda kõnealusele sättele.

Esitatud põhjendustest lähtudes

### **EUROOPA KOHUS**

otsustab:

**1. Kuna Ühendkuningriik ei võtnud 9. veebruari 1976. aasta direktiivis 76/207 sätestatud vajalikke meetmeid selle tagamiseks, et kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes või ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või need võib kehtetuks tunnistada või neid muuta, ning jättis kõnealuse põhimõtte kohaldamisalast välja kodumajapidamises töötamise või juhud, mil töötajate arv on kuni viis, on Ühendkuningriik rikkunud oma asutamislepingust tulenevaid kohustusi.**

**2. Jätta hagi ülejäänud osas rahuldamata.**

**3. Kumbki pool peab kandma enda kohtukulud.**

Mertens de Wilmars

Koopmans

Bahlmann

Galmot

Mackenzie Stuart

O'Keeffe

Bosco

Due

Everling

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 8. novembril 1983 Luxembourgis.

Kohtusekretär

P. Heim

President

J. Mertens de Wilmars