

## EUROOPA KOHTU OTSUS

13. mai 1986\*

[...]

Kohtuasjas 170/84,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Bundesarbeitsgericht'i esitatud taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

***Bilka-Kaufhaus GmbH***

ja

***Karin Weber von Hartz,***

EMÜ asutamislepingu artikli 119 tõlgendamise kohta,

## EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president Lord Mackenzie Stuart, kodade esimehed T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann ja R. Joliet, kohtunikud G. Bosco, O. Due, Y. Galmot ja C. Kakouris,

kohtujurist: M. Darmon,

kohtusekretär: ametnik D. Louterman,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

Bilka-Kaufhaus GmbH, põhikohtuasja hageja, esindajad: *Rechtsanwalt*'id K. H. Koch, J. Burkardt ja G. Haberer, Maini-äärne Frankfurt,

Karin Weber von Hartz, põhikohtuasja kostja, esindaja: *Rechtsanwalt* H. Thon, Maini-äärne Frankfurt,

Ühendkuningriik, esindaja: S. H. Hay, Treasury Solicitor's Department,

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse ametnikud J. Pipkorn ja M. Beschel,

olles kuulanud 15. oktoobri 1985. aasta kohtuistungil ära kohtujuristi arvamuse,

on teinud järgmise

---

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

## otsuse

[...]

### Põhjendused

1. Bundesarbeitsgericht esitas 5. juuni 1984. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. juulil 1984, EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule kolm eelotsuse küsimust kõnealuse asutamislepingu artikli 119 tõlgendamise kohta.
2. Need küsimused kerkisid Bilka-Kaufhaus GmbH ja tema endise töötaja Karin Weber von Hartz'i vahelises menetluses, mis käsitles Karin Weber von Hartz'ile vanaduspensioni maksmist täiendavast pensioniskeemist, mille on Bilka oma töötajate jaoks loonud.
3. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest ilmneb, et hulk aastaid on Bilkal, kes kuulub Saksamaa Liitvabariigi kaubamajade gruppi, millel on mitu tuhat töötajat, olnud oma töötajate jaoks täiendav (kutsealane) pensioniskeem. Seda mitu korda muudetud skeemi käsitatakse Bilka ja tema töötajate vaheliste töölepingute lahutamatu osana.
4. Alates 26. oktoobrist 1973 kehtinud versiooni kohaselt võivad osalise tööajaga töötajad saada skeemi alusel pensioni üksnes siis, kui nad on 20 aasta jooksul töötanud vähemalt 15 aastat täisajaga.
5. Weber töötas aastail 1961–1976 Bilkas müügiassistendina. Pärast esialgu täistööajaga töötamist otsustas ta alates 1. oktoobrist 1972 kuni töötamise lõpuni töötada osalise tööajaga. Kuna ta ei olnud täistööajaga töötanud kogu 15-aastase miinimumperioodi jooksul, keeldus Bilka maksmast talle kutsealast pensioni oma pensioniskeemi alusel.
6. Weber esitas asja Saksamaa töökohtusse, vaidlustades Bilka poolt talle pensioni maksmisest keeldumise õiguspärasuse. Ta väitis muuhulgas, et kutsealane pensioniskeem on vastuolus EMÜ asutamislepingu artiklis 119 sätestatud naiste ja meeste võrdse tasu põhimõttega. Ta kinnitas, et täistööajaga töötamise miinimumperioodi nõue kutsealase pensioni maksmiseks on asetanud naised ebasoodsamasse olukorda, kuna nad peavad tõenäolisemalt kui nende meeskolleegid töötama osalise tööajaga, et neil oleks võimalik hoolitseda oma pere ja laste eest.
7. Bilka väitis teisest küljest, et ta ei ole süüdi võrdse tasu põhimõtte rikkumises, kuna tema otsusel jätta osalise tööajaga töötajad kutsealasest pensioniskeemist välja olid objektiivselt õigustatud majanduslikud põhjendused. Ta rõhutas seoses sellega, et osalise tööajaga töötamisega võrreldes kaasnevad täistööajaga töötamisega madalamad lisakulud ning see võimaldab kasutada töötajaid kogu lahtiolekuaja jooksul. Toetudes selle grupi statistikale, millesse Bilka kuulub, väitis ta, et kuni 1980. aastani maksti 81,3% kutsealastest pensionidest naistele, kuigi üksnes 72% töötajatest olid naised. Tema väitel kinnitavad need näitajad, et kõnealuse süsteemiga ei kaasne soolist diskrimineerimist.

8. Apellatsioonina esitati Weberi ja Bilka vaheline menetlus Bundesarbeitsgericht'i; see kohus otsustas menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised küsimused:
- (1) Kas võib olla tegu EMÜ asutamislepingu artikli 119 rikkumisega kaudse diskrimineerimise vormis, kui kaubamaja, kus töötavad peamiselt naised, välistab osalise tööajaga töötajate puhul oma kutsealasest pensioniskeemist tulenevad hüvitised, kuigi selline välistamine mõjutab ebaproportsionaalselt rohkem naisi kui mehi?
  - (2) Kui jah, siis:
    - a) Kas ettevõtja võib sellist ebasoodsat olukorda õigustada põhjendusega, et tema eesmärk on võtta tööle võimalikult vähe osalise tööajaga töötajaid, isegi kui kaubamajade valdkonnas ei ole majanduslikult otstarbekaid põhjendusi, mis tingiksid sellise personalipoliitika vajaduse?
    - b) Kas ettevõtjal on kohustus kujundada oma pensioniskeem nii, et kutsealase pensioni nõuete täitmisel võetaks asjakohaselt arvesse perekondlike kohustustega töötajatel tekkinud erilisi raskusi?
9. Kooskõlas Euroopa Ühenduste Kohtu põhikirja käsitleva protokolliga artikliga 20 esitasid kirjalikke märkusi Bilka, Karin Weber von Hartz, Ühendkuningriik ja Euroopa Ühenduste Komisjon.

#### **Artikli 119 kohaldatavus**

10. Ühendkuningriik esitab esialgse argumendi, et tööandja kehtestatud tingimused oma töötajate liitmiseks sellise kutsealase pensioniskeemiga nagu siseriiklik kohus on kirjeldanud, ei kuulu asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse.
11. Selle argumendi toetuseks osutab ta 15. juuni 1978. aasta otsusele (kohtuasi 149/77: Defrenne v. Sabena, EKL 1978, lk 1365), milles Euroopa Kohus on sedastanud, et artikkel 119 käsitleb üksnes mees- ja naistöötajate tasuga seotud diskrimineerimist ning selle kohaldamisala ei saa laiendada muudele töösuhte tahkudele, isegi kui sellised tahud tekitavad asjaomastele isikutele finantstagajärgi.
12. Ühendkuningriik viitab veel 16. veebruari 1982. aasta otsusele (kohtuasi 19/81: Burton v. British Railways Board, EKL 1982, lk 555), milles Euroopa Kohus on sedastanud, et diskrimineerimise suhtes, mis tuleneb naiste ja meeste puhul kehtestatud ealistest erinevustest seoses vabatahtliku koondamise tasudega, ei kohaldata mitte artiklit 119, vaid nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207 meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 1976 L 39, lk 40).
13. Ühendkuningriik osutas ka komisjoni poolt 5. mail 1983 esitatud ettepanekule nõukogu direktiivi kohta, mis käsitleb meeste ja naiste võrdse kohtlemise

põhimõtte rakendamist kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT 1983 C 134, lk 7). Ühendkuningriigi väite kohaselt näitab asjaolu, et komisjon pidas vajalikuks teha selline ettepanek, seda, et siseriikliku kohtu kirjeldatud kutsealaste pensioniskeemide suhtes ei kohaldata mitte artiklit 119, vaid artikleid 117 ja 118, nii et meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine selles valdkonnas nõuab ühenduse institutsioonide poolt erisätete vastuvõtmist.

14. Komisjon on teisest küljest väitnud, et siseriikliku kohtu kirjeldatud kutsealane pensioniskeem kuulub artikli 119 teise lõigu kohaldamisel tasu mõiste alla. Oma seisukoha toetamiseks osutab ta 11. märtsi 1981. aasta otsusele (kohtuasi 69/80: Worringham ja Humphreys v. Lloyds bank, EKL 1981, lk 767).
15. Ühendkuningriigi tõstatatud tõlgendamisküsimuse lahendamiseks tuleb meenutada, et artikli 119 esimese lõigu kohaselt peavad liikmesriigid tagama selle põhimõtte kohaldamise, et mehed ja naised saaksid võrdse töö eest võrdse tasu. Artikli 119 teises lõigus on „tasu“ määratletud kui „harilik põhi- või miinimumpalk või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab“.
16. Euroopa Kohus käsitles oma 25. mai 1971. aasta otsuses (kohtuasi 80/70: Defrenne v. Belgia, EKL 1971, lk 445) küsimust, kas kohustusliku sotsiaalkindlustusskeemi alusel makstav vanaduspension on artikli 119 teise lõigu tähenduses tasu, mida töötaja saab tööandjalt kaudselt oma töö eest.
17. Euroopa Kohus vastas eitavalt, võttes arvesse seisukohta, et kuigi artikli 119 teise lõigu tähenduses võib tasu põhimõtteliselt hõlmata sotsiaalkindlustushüvitisi, ei hõlma see sotsiaalkindlustusskeeme või -hüvitisi, eelkõige vanaduspensione, mida reguleerivad otse õigusaktid, millel pole mingit seost asjaomase ettevõtja või kutseala lepinguga ning mis on kohustuslikud kõigile töötajate kategooriatele.
18. Seoses sellega väitis Euroopa Kohus, et sotsiaalkindlustusskeemid tagavad töötajatele hüvitised kohustuslikust skeemist, millesse töötajad, tööandjad ja mõnel juhul ka ametiasutused teevad rahalisi sissemakseid ulatuses, mis ei ole määratud kindlaks mitte niivõrd tööandja ja töötaja vahelise töösuhtega, kuivõrd sotsiaalpoliitika kaalutlustega, nii et tööandja osalust ei saa pidada otseseks või kaudseks makseks töötajale artikli 119 teise lõigu tähenduses.
19. Seepärast tekib küsimus, kas Euroopa Kohtu poolt selles otsuses tehtud järeldust saab kohaldada siseriiklikus kohtus arutatava kohtuasja puhul.
20. Tuleks märkida, et vastavalt Euroopa Kohtus olevatele dokumentidele põhineb põhimenenetluses arutatav kutsealane pensioniskeem – olgugi, et see on võetud vastu selliste skeemide suhtes kohaldatavate Saksamaa õigusnormide sätete kohaselt – Bilka ja tema töötajaid esindava personalikomitee vahelisel lepingul ning selle eesmärk on täiendada üldkohaldatavate siseriiklike õigusnormide alusel makstavaid sotsiaaltoetusi täielikult tööandja rahastatavate toetustega.

21. Seda, et kõnealune skeem on pigem lepinguline kui kohustuslik, kinnitab eespool märgitud asjaolu, et skeem ja seda reguleerivad eeskirjad on Bilka ja tema töötajate vaheliste töölepingute lahutamatu osa.
22. Seepärast tuleb teha järeldus, et see skeem ei ole seadusega otseselt reguleeritav sotsiaalkindlustusskeem ning ei kuulu seepärast artikli 119 kohaldamisalasse. Töötajatele selle skeemi alusel makstavad hüvitised on seega maksed, mida töötaja saab tööandjalt oma töö eest, nagu on osutatud artikli 119 teises lõigus.
23. Seega kuulub siseriiklikus kohtus arutatav kohtuasi artikli 119 kohaldamisalasse.

### **Esimene küsimus**

24. Siseriiklik kohus küsib oma esimeses küsimuses, kas kaubamajade ettevõtja järgitav personalipoliitika, mille kohaselt jäetakse kutsealasest pensioniskeemist välja osalise tööajaga töötajad, on diskrimineerimine, mis on vastuolus artikliga 119, kui see väljajätmine mõjutab palju rohkem naisi kui mehi.
25. Sellele küsimusele vastamiseks tuleb osutada 31. märtsi 1981. aasta otsusele (kohtuasi 96/80: *Jenkins v. Kingsgate*, EKL 1981, lk 911).
26. Selles otsuses arutas Euroopa Kohus küsimust, kas osalise tööajaga töö eest madalama tunnitasu maksmine kui täistööajaga töö eest on kooskõlas artikliga 119.
27. Selline teguviis on võrreldav käesoleval juhul siseriiklikus kohtus arutatava asjaga: Bilka ei maksa osalise ja täistööajaga töötajatele erinevat tunnitasu, ent kutsealast pensioni võimaldab üksnes täistööajaga töötajatele. Kuna see pension kuulub, nagu eespool öeldud, artikli 119 teise lõigu kohaldamisel tasu mõiste alla, võib järeldada, et tundidesse arvestatuna on Bilka makstav kogutasu täistööajaga töötajatele kõrgem kui osalise tööajaga töötajatele.
28. Seepärast saab Euroopa Kohtu poolt 31. märtsi 1981. aasta otsuses tehtud järeldust kohaldada käesoleva kohtuasja puhul.
29. Kui seepärast tuleks kinnitada, et täistööajaga töötab palju vähem naisi kui mehi, oleks osalise tööajaga töötajate väljajätmine kutsealasest pensioniskeemist vastuolus asutamislepingu artikliga 119, kui võttes arvesse raskusi, mis tekivad täistööajaga töötavatel naistöötajatel, ei saaks seda meedet selgitada teguritega, mis välistavad soolise diskrimineerimise.
30. Kui ettevõtja suudab siiski näidata, et tema tasupoliitikat saab selgitada objektiivselt õigustatud teguritega, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega, ei ole tegemist artikli 119 rikkumisega.
31. Vastus siseriikliku kohtu esitatud esimesele küsimusele peab olema seega, et kaubamajade ettevõtja, kes jätab oma kutsealasest pensioniskeemist välja osalise tööajaga töötajad, kui väljajätmine mõjutab palju rohkem naisi kui mehi, rikub EMÜ asutamislepingu artiklit 119, välja arvatud juhul, kui ettevõtja näitab, et

väljajätmine põhineb objektiivselt õigustatud teguritel, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega.

### **Teise küsimuse punkt a**

32. Teises küsimuses soovib siseriiklik kohus peamiselt teada, kas Bilka esitatud põhjendusi oma tasupoliitika selgitamiseks võib pidada 31. märtsi 1981. aasta otsuses viidatud „objektiivselt põhjendatud majanduslikeks põhjusteks“, kui kaubamajadega tegelevate ettevõtjate huvid sellist poliitikat ei nõua.
33. Oma märkustes väidab Bilka, et osalise tööajaga töötajate kutsealasest pensioniskeemist väljajätmise eesmärk on üksnes taunida osalise tööajaga töötamist, kuna üldiselt keelduvad osalise tööajaga töötajad töötamast õhtupoolikut ja laupäeviti. Tagamaks piisava tööjõu olemasolu neil ajavahemikel tuli seepärast muuta täisajaga töötamine atraktiivsemaks kui osalise tööajaga töötamine, võimaldades kutsealaste pensioniskeemi üksnes täistööajaga töötajatele. Bilka leiab kokkuvõtteks, et 31. märtsi 1981. aasta otsuse põhjal ei saa teda süüdistada artikli 119 rikkumises.
34. Osalise tööajaga töötajate väljajätmise õigustamiseks esitatud põhjendustele vastates kinnitab Weber von Hartz, et Bilkal ei ole mingit kohustust võtta tööle osalise tööajaga töötajaid ning kui Bilka otsustab neid tööle võtta, ei või ta seejärel piirata selliste töötajate pensioniõigusi, mida niigi vähendab asjaolu, et nad töötavad vähem tunde.
35. Komisjoni arvates ei piisa artikli 119 rikkumise puudumise kinnitamiseks, kui väidetakse, et võttes vastu tasupoliitika, mis tegelikult diskrimineerib naistöötajaid, soovis ettevõtja saavutada muid eesmärke kui naiste diskrimineerimine. Komisjon väidab, et sellise tasupoliitika õigustamiseks artikli 119 seisukohast peab tööandja esitama ettevõtte juhtimisega seotud objektiivsed majanduslikud põhjendused, nagu Euroopa Kohus on sedastanud oma 31. märtsi 1981. aasta otsuses. Samuti tuleb kinnitada, kas kõnealune tasupoliitika on vajalik ning proportsionaalne tööandja taotletavate eesmärkidega.
36. Otsus, kas ja millises ulatuses võib pidada objektiivselt põhjendatud majanduslikeks põhjendusteks tööandja esitatud põhjendusi sellise tasupoliitika vastuvõtmise selgitamiseks, mida kohaldatakse sõltumata töötaja soost, ent mis mõjutab rohkem naisi kui mehi, on siseriikliku kohtu ülesanne, kellel on ainupädevus teha kindlaks faktilised asjaolud. Kui siseriiklik kohus leiab, et Bilka valitud meetmed vastavad ettevõtte tegelikule vajadusele, on taotletavate eesmärkide saavutamisel asjakohased ning selleks vajalikud, ei ole asjaolu, et meetmed mõjutavad palju rohkem naisi kui mehi, piisav kinnitamaks artikli 119 rikkumist.
37. Teise küsimuse punktile a peab seepärast vastama, et artikli 119 kohaselt võib kaubamajade ettevõtja õigustada sellise tasupoliitika vastuvõtmist, mille kohaselt jäetakse kutsealasest pensioniskeemist välja osalise tööajaga töötajad nende soost olenemata, kui on tehtud kindlaks, et selle eesmärgi saavutamiseks valitud

vahendid vastavad ettevõtte tegelikule vajadusele, on kõnealuse eesmärgi saavutamisel asjakohased ning selleks vajalikud.

### **Teise küsimuse punkt b**

38. Siseriiklik kohus küsib teise küsimuse punktis b, kas asutamislepingu artikli 119 alusel on tööandja kohustatud korraldama oma kutsealase pensioniskeemi nii, et selles võetaks arvesse perekondlikke kohustusi, mis takistavad naistöötajatel vastamast sellise pensioni saamise nõuetele.
39. Weber von Hartz väidab oma märkustes, et sellele küsimusele tuleks vastata jaatavalt. Ta väidab, et ebasoodsamat olukorda, mida naised peavad taluma osalise tööajaga töötajate kutsealasest pensioniskeemist väljajätmise tõttu, tuleks vähemalt leevendada, nõudes, et tööandja arvestaks ajavahemikke, mil naistöötajad on pidanud täitma perekondlikke kohustusi, täistööajana töötatud vahemikena.
40. Ent komisjoni seisukohast ei pea artiklis 119 sätestatud põhimõtte kohaselt tööandjad oma kutsealaste pensioniskeemide loomisel arvestama oma töötajate perekondlike kohustustega. Komisjoni arvates tuleb selle eesmärgi poole püüelda artikli 117 kohaselt võetud meetmete abil. Ta viitab seoses sellega oma 4. jaanuaril 1982 esitatud (EÜT 1981 C 62, lk 7) ja 5. jaanuaril 1983 muudetud (EÜT 1983 C 18, lk 5) (veel vastu võtmata) ettepanekule nõukogu direktiivi kohta seoses vabatahtliku osalise tööajaga töötamisega.
41. Tuleb märkida, et nagu on sedastatud 15. juuni 1978. aasta otsuses, piirdub artikli 119 kohaldamisala nais- ja meestöötajate diskrimineerimisega tasustamisel. Muude töö- ja töölevõtutingimustega seotud probleeme käsitletakse üldiselt muudes ühenduse õiguse sätetes, eelkõige asutamislepingu artiklites 117 ja 118, pidades silmas liikmesriikide sotsiaalsüsteemide ühtlustamist ning nende õigusnormide ühtlustamist selles valdkonnas.
42. Siseriikliku kohtu kirjeldatud kohustuse kehtestamine selles küsimuses ei kuulu artikli 119 kohaldamisalasse ning sellele ei ole sellisel kujul ühenduse õiguses ka muud alust.
43. Teise küsimuse punktile b tuleks seepärast vastata, et artikliga 119 ei nõuta, et tööandja korraldaks oma kutsealase pensioniskeemi nii, et see võtaks arvesse perekondlike kohustustega isikutel sellise pensioni saamise õiguste tingimustega seoses tekkivaid erilisi raskusi.

### **Kohtukulud**

44. Ühendkuningriigi ja Euroopa Ühenduste Komisjoni poolt Euroopa Kohtule märkuste esitamisel kantud kulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastates küsimustele, mille Bundesarbeitsgericht esitas talle oma 5. juuni 1984. aasta määrusega, otsustab:

- 1. Kaubamajade ettevõtja, kes jätab oma kutsealasest pensioniskeemist välja osalise tööajaga töötajad, kui väljajätmine mõjutab palju rohkem naisi kui mehi, rikub EMÜ asutamislepingu artiklit 119, välja arvatud juhul, kui ettevõtja näitab, et väljajätmine põhineb objektiivselt õigustatud teguritel, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega.**
- 2. Artikli 119 kohaselt võib kaubamajade ettevõtja õigustada sellise tasupoliitika vastuvõtmist, mille kohaselt jäetakse kutsealasest pensioniskeemist välja osalise tööajaga töötajad nende soost olenemata, kui on tehtud kindlaks, et selle eesmärgi saavutamiseks valitud vahendid vastavad ettevõtte tegelikule vajadusele, on kõnealuse eesmärgi saavutamisel asjakohased ning selleks vajalikud.**
- 3. Artikliga 119 ei nõuta, et tööandja korraldaks oma kutsealase pensioniskeemi nii, et see võtaks arvesse perekondlike kohustustega isikutel sellise pensioni saamise õiguste tingimustega seoses tekkivaid erilisi raskusi.**

*Mackenzie Stuart*

*Koopmans*

*Everling*

*Bahlmann*

*Joliet*

*Bosco*

*Due*

*Galmot*

*Kakouris*

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 13. mail 1986 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart