

## EUROOPA KOHTU OTSUS

9. veebruar 1999\*

[...]

Mehed ja naised – Võrdne tasustamine – Võrdne kohtlemine – Ebaõiglase vallandamise hüvitis – Tasu mõiste – Töötaja õigus mitte olla ebaõiglaselt vallandatud – EÜ asutamislepingu artikli 119 või direktiivi 76/207/EMÜ kohaldamisalasse kuulumine – Õiguslik kriteerium selle kindlakstegemiseks, kas siseriiklik meede on EÜ asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudne diskrimineerimine – Objektivne põhjendus

Kohtuasjas C-167/97,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud House of Lordsi (Ühendkuningriik) taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleliolevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

**Regina**

ja

**Secretary of State for Employment,**

*ex parte*: **Nicole Seymour-Smith ja Laura Perez,**

eelotsust EÜ asutamislepingu artikli 119 ja 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 1976, L 39, lk 40; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president G. C. Rodríguez Iglesias, kodade esimehed P. J. G. Kapteyn, J.-P. Puissochet, G. Hirsch ja P. Jann, kohtunikud G. F. Mancini (ettekandja), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet, R. Schintgen ja K. M. Ioannou,

kohtujurist: G. Cosmas,

kohtusekretär: vanemametnik D. Louterman-Hubeau,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

---

\* Kohtumenetluse keel: inglise.

- Seymour-Smith ja Perez, esindajad: Robin Allen, *QC*, ja Peter Duffy, *QC*, volitatud *solicitor* Gay Mooni poolt,

- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik Lindsey Nicoll, keda abistasid Patrick Elias, *QC*, and Nicholas Paines, *QC*,

- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse ametnikud Christopher Docksey ja Marie Wolfcarius,

arvestades kohtuistungil ettekannet,

olles 12. mai 1998. aasta kohtuistungil ära kuulunud suulised märkused, mille esitasid Seymour-Smith ja Perez, esindajad: Robin Allen ja Peter Duffy, volitatud Gay Mooni poolt; Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik Stephanie Ridley, keda abistas Nicholas Paines, ja komisjon, esindajad: Christopher Docksey ja Marie Wolfcarius,

olles 14. juuli 1998. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 House of Lords esitas Euroopa Kohtule 13. märtsi 1997. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. mail 1997, EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel viis eelotsuse küsimust EÜ asutamislepingu artikli 119 ja 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 1976, L 39, lk 40; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamise kohta.
- 2 Need küsimused on esitatud seaduslikkuse järelevalve menetluses (*judicial review*), mille Seymour-Smith ja Perez algatasid High Court of Justice'is ning mis käsitleb 1985. aasta Unfair Dismissal (*Variation of Qualifying Period*) Order'it (ebaõiglasel vallandamise eest hüvitise saamiseks vajaliku töötamisperioodi muutmise korraldus), S.I. 1985, nr 782; edaspidi „1985. aasta korraldus“, millega muudeti 1978. aasta Employment Protection (Consolidation) Act'i (tööhõive kaitse seadus; edaspidi „1978. aasta seadus“) paragrahvi 54.

### **Siseriiklikud õigusnormid**

- 3 1978. aasta seaduse paragrahvis 54 on sätestatud, et töötajal, kelle suhtes kõnealust paragrahvi kohaldatakse, on õigus mitte olla ebaõiglaselt vallandatud oma tööandja poolt. Sarnane säte on 1996. aasta Employment Rights Act'i (tööhõivega seotud õigusi käsitlev seadus, edaspidi „1996. aasta seadus“) paragrahvis 94, kuid kõnealune seadus ei kehtinud põhikohtuasja asjaolude esinemise ajal.
- 4 Enne 1985. aasta korralduse jõustumist kaitsti töötajaid ebaõiglasel vallandamise eest 1978. aasta seaduse paragrahvi 54, kui nad olid oma töösuhte tegeliku lõpetamise hetkel

pidevalt töötanud vähemalt aasta tööandja heaks, kelle teenistuses on vähemalt 20 töötajat. 1978. aasta seaduse paragrahvi 64 lõike 1 kohaselt, mida on muudetud 1985. aasta korraldusega, ei kohaldata paragrahvi 54 sellise töötaja vallandamise suhtes, kes ei olnud tegeliku vallandamise hetkel pidevalt töötanud vähemalt kahte aastat (edaspidi „vaidlustatud säte“). 1996. aasta seaduse paragrahvi 108 lõige 1 sisaldab vaidlustatud sättele sarnaseid sätteid.

- 5 1978. aasta seaduse paragrahvi 68 lõike 1 kohaselt, kui Industrial Tribunal leiab, et ebaõiglast vallandamist käsitlev kaebus on põhjendatud, peab ta selgitama kaebuse esitajale, millised tööle ennistamise või tööle tagasivõtmise korraldused ta võib teha ja mis tingimustel, ning küsima talt, kas ta soovib, et Tribunal teeks sellise korralduse.
- 6 Paragrahvi 68 lõike 2 kohaselt, kui Industrial Tribunal leiab, et ebaõiglast vallandamist käsitlev kaebus on põhjendatud ning tööle ennistamise või tööle tagasivõtmise korraldust ei ole tehtud, peab ta määrama hüvitise ebaõiglase vallandamise eest.
- 7 Ebaõiglase vallandamise hüvitis koosneb kahest osast, s.t põhihüvitisest ja kompenseerivast hüvitisest. Põhihüvitis vastab sellele töötasule, mis jääb töötajal vallandamise tõttu saamata. 1978. aasta seaduse paragrahvi 74 lõike 1 kohaselt makstakse kompenseeriva hüvitisena selline summa, mida Industrial Tribunal peab õiglaseks ja võrdseks kõikidel asjaoludel, võttes arvesse kaebuse esitajale vallandamisest põhjustatud kahju niivõrd, kui kahju tuleneb tööandja tegevusest. Paragrahvi 74 lõikes 2 on sätestatud, et sellisteks kahjudeks peetakse kõiki mõistlikke kulusid, mida kaebuse esitaja on vallandamise tõttu kandnud, ning sellistest põhjendatult oodatud soodustustest ilmajäämist, mille ta oleks saanud siis, kui teda ei oleks vallandatud.

### **Ühenduse õigusnormid**

- 8 Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975, L 45, lk 19; EÜT eriväljaanne 05/01, lk 179) artikli 1 esimeses lõigus on sätestatud, et meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte, mis on sätestatud asutamislepingu artiklis 119, tähendab, et sama või võrdväärseks peetava töö puhul välistatakse täielikult sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja kõigis tingimustes.
- 9 Direktiivi 76/207 artikli 1 kohaselt on käesoleva direktiivi eesmärk liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamisega, kaasa arvatud töötingimustega.
- 10 Direktiivi 76/207/EMÜ artikli 5 lõikes 1 on sätestatud, et võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.

### **Põhikohtuasi**

- 11 Seymour-Smith asus 1. veebruaril 1990 tööle sekretärina Christo & Co. Nimelises ettevõttes ning ta vallandati 1. mail 1991. Ta esitas 26. juulil 1991 Industrial Tribunalile kaebuse selle kohta, et tema endised tööandjad olid ta ebaõiglaselt vallandanud.

- 12 Perez asus 19. veebruaril 1990 tööle Matthew Stone Restoration Ltd-sse ja ta vallandati 25. mail 1991. Ta esitas 19. juunil 1991 ta Industrial Tribunalile kaebuse selle kohta, et tema endised tööandjad olid ta ebaõiglaselt vallandanud. Industrial Tribunalide keskasutus teavitas teda 20. juunil 1991 sellest, et tema kaebust ei registreerita, kuna ta ei olnud töötanud üle kahe aasta. Ta esitas siiski 12. augustil 1991 Industrial Tribunalile uue kaebuse, milles kordas, et teda oldi ebaõiglaselt vallandatud.
- 13 Põhikohtuasja toimikust ilmneb, et Industrial Tribunal jättis rahuldamata mõlema hageja kaebused, milles nad nõuavad ebaõiglase vallandamise tunnistamist ja hüvitist, sel põhjusel, et hagejad ei vastanud vaidlustatud sättes nõutud kaheaastase töötamise tingimusele.
- 14 Euroopa Kohtu istungil selgitasid põhikohtuasja hagejad, et Industrial Tribunal oli peatanud nende kohtuasjad selleks, et võimaldada neil samaaegselt esitada seaduslikkuse järelevalve (*judicial review*) hagi vaidlustatud sätte seaduslikkuse vaidlustamiseks.
- 15 Nad taotlesid 15. augustil 1991. aastal High Court of Justice'ilt luba algatada seaduslikkuse järelevalve menetlus vaidlustatud sätte osas, kuna see oli vastuolus direktiiviga 76/207. Selline luba anti 12. septembril 1991.
- 16 20. mail 1994 jättis High Court seaduslikkuse järelevalve hagi rahuldamata ja väitis, et kuigi vaidlustatud säte mõjutas enam naisi kui mehi, ei näidanud statistika, et selline mõju oli ebaproportsionaalne. Kui see oli siiski nii, ei olnud võimalik sellist diskrimineerimist objektiivselt põhjendada.
- 17 Hagejad esitasid kõnealuse otsuse peale kaebuse Court of Appealile, kes andis neile loa tugineda nii asutamislepingu artiklile 119 kui ka direktiivile 76/207.
- 18 Court of Appeal leidis 31. juulil 1995, et vaidlustatud säte oli hagejate vallandamise ajal kaudselt diskrimineeriv ja et seda ei oldud objektiivselt põhjendatud. Court of Appeal leidis siiski, et ei olnud selge (*acte clair*), kas ebaõiglase vallandamise hüvitis oli asutamislepingu artiklis 119 nimetatud „tasu“, mistõttu ta otsustas tunnistada, et 1978. aasta seaduses, nagu seda on muudetud, kehtestatud kaheaastase töötamise nõue oli hagejate vallandamise ajal vastuolus direktiiviga 76/207.

### **Eelotsuse küsimused**

- 19 Secretary of State ja põhikohtuasja hagejad kaebasid edasi House of Lordsile, kes tühistas Court of Appeal'i otsuse ning otsustas peatada menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas 1978. aasta Employment Protection (Consolidation) Act'i sarnaste siseriiklike õigusnormide alusel makstav hüvitis selle eest, et töötaja õigust mitte olla ebaõiglaselt vallandatud on rikutud, on EÜ asutamislepingu artiklis 119 nimetatud „tasu“?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, kas tingimused selle kindlaksmääramiseks, kas töötajal on õigus mitte olla ebaõiglaselt vallandatud, kuuluvad artikli 119 või direktiivi 76/207 kohaldamisalasse?

3. Millise õigusliku kriteeriumi abil võib kindlaks teha, kas liikmesriigi võetud meede mõjutab erinevalt mehi ja naisi niivõrd, et kõnealune meede on EÜ asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudne diskrimineerimine, välja arvatud juhul, kui näidatakse, et meede põhineb muudel objektiivselt põhjendatud asjaoludel kui sugu?

4. Millal tuleb kõnealust õiguslikku kriteeriumi kohaldada liikmesriigi võetud meetme suhtes? Eelkõige millisel järgmistest ajahetkedest või mõnel muul ajahetkel tuleb seda kohaldada meetme suhtes:

a) siis, kui meede vastu võetakse;

b) siis, kui meede jõustub;

c) siis, kui töötaja vallandatakse?

5. Kui võtta arvesse EÜ asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudset diskrimineerimist, siis millised on need õiguslikud tingimused, millega võidakse objektiivselt põhjendada meedet, mille liikmesriik on oma sotsiaalpoliitika kohaselt võtnud? Eelkõige, milliseid dokumente peab liikmesriik esitama oma põhjenduste toetuseks?“

### **Esimene küsimus**

- 20 Siseriiklik kohus küsib oma esimeses küsimuses, kas kohtu poolt määratud hüvitis selle eest, et töötaja õigust mitte olla ebaõiglaselt vallandatud on rikutud, on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud tasu.
- 21 Põhikohtuasja hagejad ja komisjon väidavad, et ebaõiglase vallandamise eest määratud hüvitis on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud tasu. Komisjoni arvates on see hüvitis saamata jäänud palga ja muude töötamisega seotud soodustuste eest.
- 22 Ühendkuningriigi valitsus seevastu väidab, et käesolev kohtuasi käsitleb väidetavalt ebavõrdseid töötingimusi direktiivi 76/207 tähenduses, eriti seoses õigusega mitte olla ebaõiglaselt vallandatud. Hüvitis, mille Industrial Tribunal võib määrata, ei ole tasu töötaja tehtud töö eest, vaid hüvitis töötingimuse rikkumise eest tööandja poolt. Seetõttu puudub käesolevas kohtuasjas töötasu põhiline tunnus ehk see, et see on tasu tehtud töö eest.
- 23 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt hõlmab artikli 119 teises lõigus nimetatud tasu mõiste mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab (vt eelkõige 9. veebruari 1982. aasta otsus kohtuasjas 12/81: *Garland vs. British Rail Engineering*, EKL 1982, lk 359, punkt 5 ja 17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: *Barber*, EKL 1990, lk I-1889, punkt 12).
- 24 Euroopa Kohtu kohtupraktikast ilmneb veel, et see, et teatud toetusi makstakse pärast töösuhte lõppemist, ei välista seda, et need on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud tasu (vt eespool viidatud Barberi kohtuasi, punkt 12).
- 25 Euroopa Kohus on juba sedastanud, et eelkõige see hüvitis, mida tööandja maksab töötajale töösuhte lõppemisel, on edasilükatud tasu liik, millele töötajal on õigus töösuhtest tulenevalt, kuid mida makstakse talle töösuhte lõppemisel, et aidata tal

kohaneda töösuhte lõppemisest tingitud uue olukorraga (vt eespool viidatud otsus Barberi kohtuasjas, punkt 13 ja 27. juuni 1990. aasta otsus kohtuasjas C-33/89: Kowalska, EKL 1990, lk I-2591, punkt 10).

- 26 Käesoleval juhul töötajale makstav hüvitis ebaõiglase vallandamise eest, mis koosneb põhihüvitisest ja kompenseerivast hüvitisest, on mõeldud eelkõige selleks, et töötaja saaks selle, mille ta oleks pidanud saama, kui tööandja ei oleks töösuhet ebaseaduslikult lõpetanud.
- 27 Põhihüvitis viitab otseselt sellele töötasule, mille töötaja oleks saanud, kui teda ei oleks vallandatud. Kompenseeriv hüvitis katab töötajale vallandamisest tingitud kahju, kaasa arvatud kõik vallandamisest tingitud mõistlikud kulud ning teatud tingimustel kõikidest sellistest põhjendatult oodatud soodustustest ilmajäämine, mille ta oleks saanud siis, kui teda ei oleks vallandatud.
- 28 Sellest järeldub, et töötajale makstakse hüvitist ebaõiglase vallandamise eest tema töösuhte tõttu, mis oleks jätkunud, kui teda ei oleks ebaõiglaselt vallandatud. Seetõttu kuulub kõnealune hüvitis asutamislepingu artiklis 119 nimetatud tasu määratluse alla.
- 29 Kõnealust järeldust ei saa muuta seetõttu, et põhikohtuasjas vaidlustatud hüvitise määrab kohus ja seda kohaldatakse õigusnormide alusel. Euroopa Kohus on juba täpsustanud selles osas, et ei ole oluline, kas õigus hüvitisele põhineb muul kui töölepingul ja on eelkõige seaduslik õigus (vt selle kohta eespool viidatud otsus Barberi kohtuasjas, punkt 16).
- 30 Eespool toodu põhjal tuleb esimesele küsimusele vastata, et kohtu määratud hüvitis selle eest, et töötaja õigust mitte olla ebaõiglaselt vallandatud on rikutud, on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud tasu.

### **Teine küsimus**

- 31 Siseriiklik kohus küsib teises küsimuses peamiselt seda, kas tingimused, millele vastamisel on ebaõiglaselt vallandatud töötajal õigus tööle ennistamisele või tööle tagasivõtmisele või ka hüvitisele, kuuluvad asutamislepingu artikli 119 või direktiivi 76/207 kohaldamisalasse.
- 32 Kuna põhikohtuasjas käsitletakse artikli 119 kohaldamisalasse kuuluvat tasu, väidavad hagejad, et ei kohaldata võrdset kohtlemist käsitlevat direktiivi 76/207. Seetõttu ei saa seadus takistada töötajal, kellel on õigus hüvitisele ebaõiglase vallandamise eest artiklis 119 nimetatud õiguse saada võrdset tasu raames, tugineda kõnealusele sättele, veendumaks, et tema tööandja ei kohalda tema suhtes diskrimineerivaid tingimusi, mille kohaldamise tulemuseks oleks võrdse tasu põhimõtte ümberlükkamine.
- 33 Ühendkuningriik väidab, et isegi kui hüvitist, mida makstakse siis, kui on rikutud õigust mitte olla ebaõiglaselt vallandatud, oleks peetud artiklis 119 nimetatud tasuks, peab võrdse kohtlemise põhimõtte väidetavat rikkumist nende tingimuste osas, mis määravad õiguse, sh rahalise hüvitise olemasolu, reguleerima pigem direktiiv 76/207 kui artikkel 119.

- 34 Kõnealuse argumendi toetuseks tugineb ta 15. juuni 1978. aasta otsusele kohtuasjas 149/77: Defrenne III (EKL 1978, lk 1365), mille punktis 21 sedastas Euroopa Kohus, et asjaolu, et teatud töötingimuste kehtestamisel võib olla rahaline mõju, ei piisa selliste tingimuste viimiseks artikli 119 kohaldamisalasse, mis põhineb osutatavate teenuste laadi ja töötasu summa vahelisel tihedal seosel.
- 35 Selles osas tuleks märkida, nagu komisjon on põhjendatult märkinud, et hüvitise nõude korral käsitleb vaidlustatud sättes kehtestatud tingimus õigust saada teatud tasu liiki, mille suhtes kohaldatakse artiklit 119 ja direktiivi 75/117.
- 36 Käesolevas kohtuasjas ei käsitle Seymouri-Smithi ja Perezi Industrial Tribunalis algatatud menetlus töötingimuse ehk õiguse mitte olla ebaõiglaselt vallandatud võimalikke tagajärgi, vaid hüvitist ennast. See kuulub pigem asutamislepingu artikli 119 kui direktiivi 76/207 kohaldamisalasse.
- 37 Asi oleks teisiti, kui vallandatud töötaja nõuaks tööle ennistamist või tööle tagasivõtmist. Sellisel juhul käsitleksid siseriiklikes õigusnormides kehtestatud tingimused töötingimusi või õigust tööle asuda ning kuuluksid seega direktiivi 76/207 kohaldamisalasse.
- 38 Kuna Secretary of State for Employment vastu on algatatud seaduslikkuse järelevalve menetlus, mis käsitleb 1978. aasta seaduse paragrahvi 64 lõike 1 muutmist 1985. aasta korraldusega, oleks põhikohtuasja hagejatel viimati nimetatud juhul õigus olla vastu soolisele diskrimineerimisele, tuginedes pigem direktiivile 76/207 kui asutamislepingu artiklile 119.
- 39 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt võivad üksikisikud tugineda igal juhul, milles direktiivi sätted näivad olevat tingimusteta ja piisavalt täpsed, kõnealustele sätetele riigi vastu (vt eelkõige 12. juuli 1990. aasta otsus kohtuasjas C-188/89: Foster jt, EKL 1990, lk I-3313, punkt 16).
- 40 Euroopa Kohus on juba sedastanud, et direktiivi 76/207 artikli 5 lõige 1, milles keelatakse igasugune sooline diskrimineerimine töötingimuste suhtes, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes, on piisavalt täpne, et üksikisik võib tugineda sellele riigi vastu ja et siseriiklik kohus võib kohaldada seda kõikide selliste siseriiklike sätete kohaldamise takistamiseks, mis on vastuolus kõnealuse artikli 5 lõikega 1 (vt 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall I, EKL 1986, lk 723, punktid 52 ja 56).
- 41 Seetõttu tuleb teisele küsimusele vastata, et tingimused, millele vastamisel on ebaõiglaselt vallandatud töötajal õigus saada hüvitist, kuuluvad asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse. Seevastu tingimused, millele vastamisel on ebaõiglaselt vallandatud töötajal õigus tööle ennistamisele või tööle tagasivõtmisele, kuuluvad direktiivi 76/207 kohaldamisalasse.

#### **Neljas küsimus**

- 42 Siseriiklik kohus küsib oma neljandas küsimuses, millele on asjakohane vastata käesoleval etapil, peamiselt seda, kas vaidlustatud sättele sarnase sätte seaduslikkust tuleb hinnata selle vastuvõtmise, jõustumise või töötaja vallandamise hetkel.

- 43 Põhikohtuasja hagejad väidavad, et siis, kui meede, mille liikmesriik peab vastu võtma ja/või jõustama, mõjutab loomomlaselt erineval viisil meeste ja naiste töötasu, toimib kõnealune liikmesriik vastuolus EÜ asutamislepinguga, kui ta jätab kõnealuse meetme jõusse, välja arvatud juhul, kui saab näidata, et selle kasutuselevõtmine põhineb objektiivselt põhjendatud asjaoludel, mis ei ole seotud sooga. Lisaks eeldatakse asutamislepingus, et liikmesriigid jälgivad aeg-ajalt töötajate tasu mõjutavaid meetmeid ja jätaavad meetme kohaldamata, kui nad leiavad, et mingit asutamislepinguga selles osas kehtestatud kohustust on rikutud.
- 44 Ühendkuningriigi valitsus soovib leida, et meetme mõju tuleb hinnata töötaja vallandamise hetkel. Just sel päeval on vaidlustatud sätel töötajate kaevatud mõju ehk see, et nad ei või esitada ebaõiglast vallandamist käsitlevat kaebust. Seda, kas meede on diskrimineeriv või mitte, ei kinnitata meetme vastuvõtmise või jõustumise hetkel, vaid see sõltub asjaoludest sel päeval, mil on kaevatud meetme mõju üle.
- 45 Kõigepealt tuleks märkida, et ühenduse õiguse nõudeid tuleb täita kõikidel asjakohastel ajahetkedel, olenemata sellest, kas see on meetme vastuvõtmine, rakendamine või kohaldamine poolleioleva kohtuasja suhtes.
- 46 Tuleb siiski märkida, et ajahetk, mil siseriiklik kohus peab hindama vaidlustatud sättele sarnase sätte seaduslikkust, võib sõltuda mitmest asjaolust, nii õiguslikest kui faktilisest asjaoludest.
- 47 Seetõttu siis, kui seaduse vastu võtnud ametiasutus on väidetavalt tegutsenud võimupiire ületades (*ultra vires*), tuleb kõnealuse seaduse seaduslikkust hinnata põhimõtteliselt selle vastuvõtmise hetkel.
- 48 Soovib siiski, kui on tegu seaduslikult vastuvõetud siseriikliku meetme kohaldamisega üksikjuhtumi suhtes, võib olla asjakohane uurida, kas kõnealune meede on kohaldamise hetkel endiselt kooskõlas ühenduse õigusega.
- 49 Eelkõige statistika osas võib olla asjakohane võtta arvesse mitte ainult seaduse vastuvõtmise hetkel kättesaadavat statistikat, vaid ka hilisemat statistikat, mille põhjal võidakse selgitada seaduse mõju meestele ja naistele.
- 50 Sellest tulenevalt tuleb neljandale küsimusele vastata, et siseriiklik kohus peab kõikide asjakohaste õiguslike ja faktiliste asjaolude põhjal kindlaks määrama, millisel ajahetkel tuleb hinnata vaidlustatud sättele sarnase sätte seaduslikkust.

### **Kolmas küsimus**

- 51 Siseriiklik kohus soovib kolmanda küsimusega teada saada, millise õigusliku kriteeriumi abil võib kindlaks teha, kas liikmesriigi võetud meede mõjutab erinevalt mehi ja naisi niivõrd, et see on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudne diskrimineerimine.
- 52 Asutamislepingu artiklis 119 on sätestatud põhimõte, et mehed ja naised peaksid saama võrdse töö eest võrdse tasu. Kõnealuse põhimõttega on vastuolus mitte üksnes otsesest soolist diskrimineerimist sisaldavate õigusnormide kohaldamine, vaid ka õigusnormid, mis hõlmavad mees- ja naistöötajate erinevat kohtlemist mittedoolistel kriteeriumidel, kui sellist erinevat kohtlemist ei ole võimalik seletada objektiivselt õigustatavate asjaoludega,



millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega (vt 15. detsembri 1994. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93: Helmig jt, EKL 1994, lk I-5727, punkt 20).

- 53 On üldteada, et vaidlustatud säte ei tähenda otsest soolist diskrimineerimist. Seetõttu tuleb uurida, kas säte võib olla asutamislepingu artikliga 119 vastuolus olev kaudne diskrimineerimine.
- 54 Põhikohtuasja hagejad väidavad, et siis, kui liikmesriigi võetud meede võib loomuomaselt mõjutada erineval viisil meeste ja naiste töötasu, ja/või kui sellist erinevust näidatakse tegelikult usaldusväärse ja olulise statistika abil, on tegu artikli 119 rikkumisega, välja arvatud juhul, kui võidakse näidata, et meede põhineb objektiivselt põhjendatud asjaoludel, mis ei ole seotud sooga.
- 55 Nad väidavad eelkõige, et siis, kui kogu tööjõudu hõlmavast olulisest statistikast ilmnevad pikaajalised nähtused, mida ei saa pidada juhuslikuks, rikuks kõik muu kui mõju minimaalne erinevus kohustust täita võrdse kohtlemise põhimõtet.
- 56 Ühendkuningriigi valitsuse arvates ilmneb Euroopa Kohtu kaudset diskrimineerimist käsitlevas kohtupraktikas kasutatud väljenditest selgelt, et Euroopa Kohus pidas silmas märkimisväärselt erinevat mõju.
- 57 Komisjon pakub omalt poolt välja „statistilise olulisuse“ testi, mille kohaselt peab statistika olema piisavaks võrdlusaluseks, ning siseriiklik kohus peab tagama, et kõnealust statistikat ei moonuta kohtuasja eriasjaolud. Statistiliselt oluliste tõendite olemasolu on piisav selle tõendamiseks, et mõju on ebasproportsionaalne, ja tõendamiskohustuse üleviimiseks väidetavalt diskrimineeriva meetme koostajale.
- 58 Selle hindamisel, kas tegu on kaudse diskrimineerimisega, tuleb esmalt uurida, kas vaidlustatud sättele sarnane säte mõjutab ebasoodsalt naisi või mehi.
- 59 Järgmisena tuleb märkida, et Ühendkuningriigi valitsus rõhutas põhjendatult, et parim lähenemine statistika võrdlusele on võrrelda meestööjõu osas ühelt poolt nende töötajate osatähtsust, kes täidavad vaidlustatud sättes kehtestatud kaheaastase töötamise nõuet, ja nende osatähtsust, kes ei suuda seda nõuet täita, ning teiselt poolt võrrelda samu osatähtsusi naistöötajate osas. Sellest ei piisa, et hinnatakse nende isikute arvu, keda meede mõjutab, kuna kõnealune arv sõltub kogu liikmesriigis töötavate inimeste arvust ning mees- ja naistöötajate protsentidest kõnealuses liikmesriigis.
- 60 Nagu Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, tuleb kindlaks teha, kas olemasolevast statistikast ilmneb, et märkimisväärselt väiksem osakaal naisi kui mehi võib vastata vaidlustatud sättes nõutud kaheaastase töötamise tingimusele. Selline olukord viitaks ilmsele soolisele diskrimineerimisele, välja arvatud juhul, kui vaidlustatud sätet põhjendatakse objektiivselt põhjendatud asjaoludega, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega.
- 61 Sellega võiks olla tegu ka sel juhul, kui statistikast ilmneks kaheaastase töötamise nõudele vastavate mees- ja naistöötajate vaheline väiksem, kuid püsiv ja suhteliselt muutumatu erinevus pikema aja jooksul. Siseriiklik kohus peaks siiski hindama sellisest statistikast tehtavaid järeldusi.

- 62 Samuti peab siseriiklik kohus hindama, kas tööjõu olukorda kajastav statistika on asjakohane ja kas seda saab arvesse võtta, s.t kas see hõlmab piisavalt suurt inimhulka, kas see kirjeldab vaid juhuslikke või lühiajalisi nähtusi ja kas see tundub üldiselt olevat oluline (vt 27. oktoobri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-127/92: Enderby, EKL 1993, lk I-5535, punkt 17). Siseriiklik kohus peab eelkõige kindlaks tegema, kas neljandale küsimusele antavat vastust arvesse võttes on 1985. aasta statistika, mis käsitleb vaidlustatud sättes kehtestatud kaheaastase töötamise nõudele vastavate meeste ja naiste vastavaid osatähtsusi, asjakohane ja kas neist piisab siseriiklikule kohtule saadetud asja lahendamiseks.
- 63 Käesolevas kohtuasjas ilmneb eelotsusetaotlusest, et 1985. aastal ehk aastal, mil kehtestati kaheaastase töötamise nõue, vastas 77,4% meestest ja 68,9% naistest kõnealusele tingimusele.
- 64 Esmapilgul ei näi selline statistika osutavat sellele, et märkimisväärselt väiksem arv naisi kui mehi võib vaidlustatud sättes kehtestatud nõudele vastata.
- 65 Sellest tulenevalt tuleb kolmandale küsimusele vastata, et selle kindlakstegemiseks, kas liikmesriigi meede mõjutab erinevalt mehi ja naisi niivõrd, et see on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudne diskrimineerimine, peab siseriiklik kohus kontrollima, kas kättesaadav statistika osutab sellele, et märkimisväärselt väiksem arv naisi kui mehi suudab vastata kõnealuses meetmes kehtestatud nõudele. Sellisel juhul on tegu kaudse soolise diskrimineerimisega, välja arvatud juhul, kui kõnealust meetet põhjendatakse objektiivsete asjaoludega, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega.

#### **Viies küsimus**

- 66 Siseriiklik kohus soovib oma viienda küsimusega kindlaks teha, millised on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudse diskrimineerimise seisukohast need õiguslikud kriteeriumid, millega võidakse objektiivselt põhjendada meedet, mille liikmesriik on oma sotsiaalpoliitika kohaselt võtnud.
- 67 Seetõttu tuleb kõigepealt märkida, et lõppkokkuvõttes peab siseriiklik kohus, kelle ainupädevusse kuuluvad asjaolude hindamine ja siseriiklike õigusnormide tõlgendamine, otsustama, kas ja millisel määral põhjendatakse õigusnormi, mida kohaldatakse töötaja soost sõltumata, kuid mis tegelikult mõjutab märkimisväärselt suuremat osa naisi kui mehi, objektiivsete ja soolise diskrimineerimisega mitteseotud põhjustega (13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 171/88: Rinner-Kühn, EKL 1989, lk 2743, punkt 15).
- 68 Kuigi eelotsusetaotluse esitanud siseriiklik kohus peab kindlaks tegema, kas on olemas objektiivsed asjaolud konkreetses kohtuasjas, mida ta käsitleb, võib Euroopa Kohus, kellelt on küsitud siseriiklikule kohtule kasulikke vastuseid, anda kohtutoimiku dokumentide ning talle esitatud kirjalike ja suuliste märkuste põhjal juhtnööre, et aidata siseriikliku kohtul asja lahendada (7. märtsi 1996. aasta otsus kohtuasjas C-278/93: Freers ja Speckmann, EKL 1996, lk I-1165, punkt 24).
- 69 Väljakujunenud kohtupraktikast ilmneb, et kui liikmesriik suudab näidata, et valitud meetmed vastavad tema sotsiaalpoliitika eesmärgile ning on sobivad ja vajalikud kõnealuse eesmärgi saavutamiseks, ei saa pidada asutamislepingu artikli 119 rikkumiseks vaid asjaolu, et õigusnorm mõjutab märkimisväärselt enam nais- kui meestöötajaid (vt

eelkõige 14. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-444/93: Megner ja Scheffel, EKL 1995, lk I-4741, punkt 24 ja eespool viidatud otsus Freersi ja Speckmanni kohtuasjas, punkt 28).

- 70 Käesolevas kohtuasjas väidab Ühendkuningriigi valitsus, et oht, et tööandjad satuvad ebaõiglast vallandamist käsitlevasse kohtumenetlusse äsja töövõetud töötajate tõttu on asjaolu, mis vähendab tööhõivevalmidust, mistõttu vallandamise eest kaitsmise tingimuseks oleva töötamisperioodi pikendamine edendaks tööhõivet.
- 71 Ei saa vaidlustada, et tööhõive edendamine on sotsiaalpoliitika õiguspärane eesmärk.
- 72 Samuti tuleb uurida kõikide asjaolude põhjal ja võttes arvesse võimalust saavutada kõnealune sotsiaalpoliitika eesmärk muude vahenditega, kas selline eesmärk on seotud soolise diskrimineerimisega ja kas kõnealuse eesmärgi saavutamiseks antud vaidlustatud sättega saab edendada selle täitmist.
- 73 Sellega seoses väidab Ühendkuningriigi valitsus, et liikmesriik peaks osutama üksnes sellele, et tal oli põhjendatult õigus hinnata, kas meede edendab sotsiaalpoliitilise eesmärgi täitmist. Ühendkuningriigi valitsus tugineb selles osas 14. detsembri 1995. aasta otsusele kohtuasjas C-317/93: Nolte (EKL 1995, lk I-4625).
- 74 On tõsi, et Euroopa Kohus märkis eespool nimetatud Nolte kohtuasjas tehtud otsuse punktis 33, et liikmesriikidel on lai kaalutlusruum nende meetmete valikul, millega oma sotsiaal- ja tööhõivepoliitika eesmäärke täita.
- 75 Kuigi praegu kehtiva ühenduse õiguse kohaselt kuulub sotsiaalpoliitika peamiselt liikmesriikide pädevusse, ei saa liikmesriikide lai kaalutlusruum selles osas siiski nurjata sellise ühenduse õiguse põhiprintsiibi täitmist nagu meeste ja naiste võrdne tasu.
- 76 Vaid tööhõive edendamiseks ettenähtud meetme võimet käsitlevatest üldistest väidetest ei piisa selle näitamiseks, et vaidlustatud sätte eesmärk ei ole seotud soolise diskrimineerimisega, ega selliste tõendite esitamiseks, mille põhjal saab mõistlikult hinnata, et valitud vahendid olid kõnealuse eesmärgi saavutamiseks sobivad.
- 77 Sellest tulenevalt tuleb viiendale küsimusele vastata, et olukorras, kus märkimisväärselt väiksem arv naisi kui mehi on võimelised vastama vaidlustatud sättes kehtestatud kaheaastase töötamise nõudele, peab liikmesriik väidetavalt diskrimineeriva sätte koostajana näitama, et kõnealune säte vastab tema sotsiaalpoliitika õiguspärasele eesmärgile, et kõnealune eesmärk ei ole seotud soolise diskrimineerimisega ja et ta võib põhjendatult hinnata, et valitud vahendid olid kõnealuse eesmärgi saavutamiseks sobivad.

## **Kohtukulud**

- 78 Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi valitsuse ja komisjoni kohtukulusid 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 House of Lordsi 13. märtsi 1997. aasta määrusega esitatud küsimustele, otsustab:

**1. Kohtu poolt määratud hüvitis selle eest, et töötaja õigust mitte olla ebaõiglaselt vallandatud on rikutud, on EÜ asutamislepingu artiklis 119 nimetatud tasu.**

**2. Tingimused, millele vastamisel on ebaõiglaselt vallandatud töötajal õigus saada hüvitist, kuuluvad asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse. Seevastu tingimused, millele vastamisel on ebaõiglaselt vallandatud töötajal õigus tööle ennistamisele või tööle tagasivõtmisele, kuuluvad 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega kohaldamisalasse.**

**3. Siseriiklik kohus peab kõikide asjakohaste õiguslike ja faktiliste asjaolude põhjal kindlaks määrama, millisel ajahetkel tuleb hinnata sellise sätte seaduslikkust, mille kohaselt kaitset ebaõiglase vallandamise eest kohaldatakse üksnes vähemalt kaks aastat pidevalt töötanud töötajate suhtes.**

**4. Selle kindlakstegemiseks, kas liikmesriigi meede mõjutab erinevalt mehi ja naisi niivõrd, et see on asutamislepingu artiklis 119 nimetatud kaudne diskrimineerimine, peab siseriiklik kohus kontrollima, kas kättesaadav statistika osutab sellele, et märkimisväärselt väiksem arv naisi kui mehi suudab vastata kõnealuses meetmes kehtestatud nõudele. Sellisel juhul on tegu kaudse soolise diskrimineerimisega, välja arvatud juhul, kui kõnealust meedet põhjendatakse objektiivsete asjaoludega, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega.**

**5. Olukorras, kus märkimisväärselt väiksem arv naisi kui mehi on võimelised vastama käesoleva kohtuotsuse resolutiivosas punktis 3 kirjeldatud sättes kehtestatud kaheaastase töötamise nõudele, peab liikmesriik väidetavalt diskrimineeriva sätte koostajana näitama, et kõnealune säte vastab tema sotsiaalpoliitika õiguspärasele eesmärgile, et kõnealune eesmärk ei ole seotud soolise diskrimineerimisega ja et ta võib põhjendatult hinnata, et valitud vahendid olid kõnealuse eesmärgi saavutamiseks sobivad.**

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Mancini

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

Ioannou

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 9. veebruaril 1999 Luxembourgis.

Kohtusekretär

R. Grass

Koja esimees

G. C. Rodríguez Iglesias