

## EUROOPA KOHTU OTSUS

28. september 1994\*

Meeste ja naiste võrdne tasustamine — Kutsealased pensionid — Erinevate  
kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamine meeste ja naiste puhul —  
Kohtuasjas C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*  
tehtud otsuse kohaldamise piirang

[...]

Kohtuasjas C-200/91,

mille esemeks on EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel High Court of Justice of England and Wales (Chancery Division) esitatud eelotsusetaotlus kollektiivhagis, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleliolevas menetluses järgmiste poolte vahel:

**Coloroll Pension Trustees Ltd.**

ja

- 1) **James Richard Russell,**
- 2) **Daniel Mangham,**
- 3) **Gerald Robert Parker,**
- 4) **Robert Sharp,**
- 5) **Joan Fuller,**
- 6) **Judith Ann Broughton,**
- 7) **Coloroll Group Plc,**

saada eelotsust EMÜ asutamislepingu artikli 119 tõlgendamise kohta ning Euroopa Kohtus 17. mail 1990. aastal kohtuasjas C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990) EKL I-1889 tehtud otsuse kohaldamise ajalise piirangu kohta,

---

\* Kohtumenetluse keel: inglise.

## EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, G. F. Mancini (ettekandja), kodade esimehed J.C. Moitinho de Almeida, M. Diez de Velasco ja D.A.O. Edward, kohtunikud C.N. Kakouris, R. Joliet, F.A. Schockweiler, G.C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P.J.G. Kapteyn ja J.L. Murray,

kohtujurist: W. Van Gerven,

kohtusekretär: kohtusekretäri asetäitja H. Von Holstein ja vanemametnik D. Louterman-Hubeau,

vaadanud läbi kirjalikud märkused, mille esitasid:

– Coloroll Pension Trustees Ltd., esindajad: McKenna & Co., *Solicitors*, keda abistasid Patrick Howell, *QC*, barrister David Anderson ning barrister James Clifford,

– James Richard Russell, Gerald Robert Parker, Robert Sharp ja Joan Fuller, esindajad: Sacker & Partners, *Solicitors*, Mark Greenless, *Solicitors*, keda abistasid Timothy Lloyd, *QC*, ning barrister Nicholas Green,

– Judith Ann Broughton, esindajad: Travers Smith Braithwaite, *Solicitors*, keda abistasid David Vaughan, *QC*, ning barrister Nicholas Warren,

– Coloroll Group plc (pankrotihalduri halduses), esindajad: Wilde Sapte, *Solicitors*, Nigel Barnett, Philip Wareham ja Jill Mackenzie, *Solicitors*, keda abistasid Jeremy Lever, *QC*, ning barrister John Stephens,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Assistant Treasury Solicitor John E. Collins,

– Madalmaade valitsus, esindaja: välisministeeriumi asekanstler T.P. Hofstee,

– Saksamaa valitsus, esindajad: majandusministeeriumi Ministerialrat Ernst Röder ja sama ministeeriumi Regierungsdirektor Claus Dieter Quassowski,

– Iiri valitsus, esindaja: Chief State Solicitor Louis J. Dockery,

– Taani valitsus, esindaja: välisministeeriumi õigusnõunik Jörgen Molde,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse peadirektor Jean-Louis Dewost ja õigustalituse ametnik Karen Banks,

arvestades suuliseks menetluseks koostatud ettekannet,

kuulanud 26. jaanuari 1993. aasta istungil ära Coloroll Pension Trustees Ltd-i, James Richard Russell ja teised, Judith Ann Broughton'i, Coloroll Group plc, Taani valitsuse, Saksamaa valitsuse, Ühendkuningriigi, esindaja: John E. Collins, keda abistasid Sir Nicholas Lyell, QC, ja barristerid Stephen Richards ja Nicholas Paines, Madalmaade valitsuse, esindajad: välisministeeriumi aseõigusnõunikud J.W. de Zwaan ja T. Heukels, Irimaa, esindajad: J. Cooke, SC, ja barrister-at-law A. O' Caoimh ning komisjoni suulised märkused,

kuulanud 28. aprilli 1993. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

### **Põhjendused**

1. Oma 31. juuli 1991. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 23. juulil 1991, esitas High Court of Justice of England and Wales (Chancery Division) Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel mitu eelotsuseküsimust kõnealuse asutamislepingu artikli 119 tõlgendamise kohta, ja Euroopa Kohtu poolt 17. mail 1990. aastal kohtuasjas C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990) EKL I-1889, (edaspidi „Barberi kohtuotsus”) tehtud otsuse kohaldamise ajalise piirangu kohta.
2. Need küsimused tõstatati ülemkohtu kodukorras ette nähtud kollektiivhagis, mille High Court'ile esitas Coloroll Pension Trustees Ltd.

3. Coloroll Pension Trustees Ltd. haldab mitme usaldusfondi lepingu alusel (Ühendkuningriigis asutatakse kutsealane pensioniskeem tavaliselt usaldusfondina) fondihaldurina Corolli korporatsiooni kuuluvate erinevate ettevõtete pensioniskeemide varasid, makstes töötajatele pensioni ja muid hüvitisi, mis tööandja on neile lubanud.
4. Corolli pensioniskeemid on väljamaksega määratud/viimasel töötasul põhinevad pensioniskeemid, mille alusel töötajatele makstakse alates pensioniikka jõudmisest (65 aastat meestel ja 60 aastat naistel) kindlaksmääratud pensioni, mille suurus on 1/60 nende viimasest töötasust iga teenistusaasta kohta.
5. Teatud asjaoludel võivad pensioniskeemiga liitunud jääda pensionile varem ning neile hakatakse kohe maksma pensioni, mille summat vähendatakse kindlustusmatemaatiliste tegurite alusel, mis on meeste ja naiste puhul erinevad, sest naiste statistiline keskmine eluiga on pikem kui meestel.
6. Samu kindlustusmatemaatilisi tegureid kasutatakse summade määramisel vastavalt sellele, kas pensioniskeemiga liitunu on mees või naine, kui ta soovib, et talle makstakse hüvitist osaliselt või täielikult pensioni asemel ühekordse summeeritud väljamaksena või kui ta loobub osast pensionist ja soovib, et see makstakse soodustatud isikule väljamakstava pensionina tema abikaasale või muule ülalpeetavale isikule loobunud pensioniga võrdses summas või kui ühes pensioniskeemis omandatud õigused antakse üle teise pensioniskeemi või kindlustusettevõttesse.
7. Kõikides pensioniskeemides on ette nähtud pensioni määramine pensioniskeemiga liitunu abikaasale ja ülalpeetavatele. Teatud juhtudel makstakse sellist pensioni siiski vaid meessoost liitunu lesele või liitunu meessoost ülalpeetavatele.
8. Kõnealused pensionifondid on osamakselised, st neid rahastatakse osamaksetest, mida maksavad nii tööandja kui ka töötajad.
9. Töötajad maksavad osamaksena oma töötasust kindla protsendi, mis on sama kõikidele töötajatele, nii meestele kui naistele. Samuti on töötajatel õigus maksta vabatahtlikult täiendavaid summasid, et tagada eraldi arvutatavad ja makstavad lisahüvitised.
10. Tööandja osamaksed, mis arvutatakse kogusummana, on siiski aja jooksul erinevad, et tasakaalustada väljamakstavate pensionite maksumust. Naistöötajate puhul on need

suuremad kui meestöötajate puhul, sest kapitaliseerimisel põhineva rahastamissüsteemi puhul võetakse arvesse meeste ja naiste erineval keskmisel elueal põhinevaid kindlustusmatemaatilisi tegureid.

11. Ühe erandiga on kõik Corolli kontserni pensioniskeemid nn „contracted-out” pensioniskeemid, st nendega võib liituda kohustusliku täiendava pensioniskeemi (State Earnings Related Pension Scheme – edaspidi „SERPS”) asemel; viimatinimetatud skeemi alusel makstakse põhipensionile lisaks täiendavat pensioni riiklikku pensionifondi makstud osamaksete eest. „Contracted-out” tähendab, et Corolli pensioniskeem asendab riiklikku pensioniskeemi töötaja töötasuga seotud sisse- ja väljamaksete osas. Corolli skeemiga liitunud maksavad riiklikku pensioniskeemi väiksemaid osamakseid, mis arvutatakse riigi säästude alusel, ning samas jätkavad kutsealuse pensioniskeemi osamaksete tasumist. Selline skeem peab siiski tagama, et pensioniskeemiga liitunutele makstavad kogusummad on võrreldavad summadega, mida nad saaksid, kui nad oleksid liitunud SERPS-iga.
12. Eelotsusetaotlusest nähtub, et pärast seda, kui 1990. aastal toimus Corolli kontserni finantskrahhi ning mõnele kontserni kuuluvatele ettevõtetele määrati pankrotihaldur, peavad fondihaldurid pensioniskeemid ja nende vara likvideerima. Selleks tuleb lõplikult kindlaks määrata kõik pensioniskeemide kohustused, kasutada vara pensionite ja muude hüvitiste maksmiseks ning kasutada ära võimalikud ülejäägid.
13. Kuna fondihaldurid pidid lahendama sadade erinevaid pensione ja hüvitisi nõudvate pensioniskeemiga liitunute juhtumid, ei olnud nad kindlad, kas usaldusfondi lepingutes sisalduvad väga üksikasjalikud eeskirjad on kooskõlas asutamislepingu artikliga 119, nii nagu Euroopa Kohus on seda tõlgendanud kohtuotsuses *Barber*, ning eriti kahtlesid nad, kas kohtuotsuses sätestatud artikli 119 otsese mõju ajaline piirang on kohaldatav ka käesoleva juhtumi suhtes.
14. Nagu eespool öeldud, on kõikides kõnealustes pensioniskeemides tavaline pensioniiga ja ühekordse summeeritud väljamaksena makstavate hüvitiste puhul kohaldatavad kindlustusmatemaatilised tegurid meeste ja naiste puhul erinevad. Kahe pensioniskeemi eripära on, et sellega ei ole liitunud ühtegi naist.
15. Sellises olukorras otsustasid fondihaldurid algatada High Court’is kollektiivhagi, et saada nimetatud kohtult vajalikke juhtnööre usaldusfondide üle üldise järelevalve teostamiseks. Selleks nimetasid menetluses hagejaks olevad fondihaldurid kostjateks mitu isikut, kes esindavad erinevaid asjaomaseid huviseid.

16. High Court pidas vajalikuks menetlus peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised küsimused:

- „1.
- 1) Kas a) töötajad ja b) kõnealuste töötajate ülalpeetavad saavad Euroopa Majandusühenduse asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule tuginedes nõuda pensioniskeemide alusel hüvitiste maksmist, kui nõuded on suunatud pensioniskeemi fondihaldurile, mitte tööandjale?
  - 2) Kas a) töötajad ja b) kõnealuste töötajate ülalpeetavad saavad seoses pensioniskeemiga tugineda artikli 119 otsesele mõjule, et
    - i) nõuda fondihaldurilt pensioniskeemi haldamist nii, nagu oleks selle eeskirju muudetud (sõltumata tegelikest tingimustest), et need oleksid kooskõlas artiklis 119 sätestatud võrdse tasu põhimõttega, tagades pensioniskeemi alusel kõnealustele töötajatele ja/või nende ülalpeetavatele makstavate summad võrdsustamise, või
    - ii) nõuda tööandjalt (kui see on veel olemas) ja/või fondihaldurilt, et nad kasutaksid pensioniskeemi eeskirju muutes või muul viisil oma volitusi, et tagada pensioniskeemi alusel makstavate summade vastavus võrdse tasustamise põhimõttele?

Kui vastus alapunktide i) või ii) on jaatav, siis

- iii) kas võrdsuse põhimõtte kohaselt tuleb kõikidel juhtudel ebasoodsamas olukorras oleva sugupoole hüvitisi suurendada või saab vastavalt artiklile 119 vähendada teise sugupoole hüvitisi?
- 3) Kui artikli 119 otsesele mõjule tuginedes võib nõude esitada nii tööandja kui ka pensioniskeemi fondihaldurite vastu, siis milline on pensioniskeemi ja tööandja vastutuse suhe? Konkreetselt,
- i) kas tööandja peab jätkama pensioniskeemi fondihalduritele maksmist?
  - ii) kui pensioniskeemi usaldusfondis on ülejääke, kas tööandja saab nõuda, et ülejäägi arvelt täidetakse vastavalt vajadusele kas täielikult või osaliselt esmajärjekorras artiklis 119 ette nähtud kohustused?

- iii) kas fondihaldurid peavad pensioniskeemi varadest rahuldama täiendavad nõuded, kui tööandja vastu ei ole nõuet esitatud või kui tööandja ei ole alustanud hagi kõnealuste nõuete rahuldamiseks?
- 4) Kas vastuseid küsimuse punktidele 1), 2) ja 3) mõjutavad järgmised asjaolud (kui jah, siis kuidas):
- a) fondihaldurite käsutuses olevatest vahenditest ei piisa hüvitiste võrdsustamise täielike kulude katteks, et järgida artiklis 119 sätestatud võrdse tasustamise põhimõtet; või
  - b) tööandja ei suuda pensioniskeemi fondihalduritele täiendavalt maksta; või
  - c) hüvitised võrdsustatakse või neid on võimalik võrdsustada ühe hüvitise saajate kategooria puhul (näiteks pensioni saavate isikute puhul) vaid juhul, kui teise kategooria isikute (näiteks pensioniskeemiga liitunud praegu töötavad isikud) hüvitisi vähendatakse?
2. Kuidas täpselt kohaldatakse seoses „contracted-out” pensionskeemi alusel makstavate hüvitistega kohtuasjas C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* (EÜT C 146, 15. juuni 1990, 8. punkt) tehtud 17. mai 1990. aasta otsuse resolutiivosa punkti 5, milles on sätestatud, et „asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule ei saa tugineda, et nõuda pensioni maksmist alates kuupäevast, mis on varasem käesoleva kohtuotsuse kuupäevast, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase riigisisese õiguse alusel”? Konkreetselt (ja välja arvatud enne *Barberi* kohtuotsust algatatud kohtumenetluste puhul):
- 1) Kas sellise nõudega seoses saavad töötajad tugineda EMÜ artikli 119 otsesele mõjule:
- a) ainult seoses teenistusajaga 17. mail 1990 (kohtuotsuse kuupäev) või pärast nimetatud kuupäeva, või

- b) ka seoses teenistusaajaga enne 17. mail 1990, ja kui viimatinimetatud on võimalik, kas nad saavad seda teha seoses kogu teenistusaajaga või osaga sellest ning millise osaga?
- 2) Kui vastus punktile 1) on b), siis kas EMÜ artikli 119 otsesele mõjule saavad seoses sellise nõudega tugineda:
- a) ainult töötajad, kelle pensioniskeemis arvesse võetav teenistusaeg lõppes 17. mail 1990 või pärast nimetatud kuupäeva või
  - b) ka töötajad,
    - i) kelle pensioniskeemis arvesse võetav teenistusaeg lõppes enne 17. mail 1990 ja kellel oli vastavalt pensioniskeemi tingimustele õigus saada pensioni enne 17. mail 1990?
    - ii) kelle pensioniskeemis arvesse võetav teenistusaeg lõppes enne 17. mail 1990, kuid kellel oli vastavalt pensioniskeemi tingimustele õigus saada pensioni alles 17. mail 1990 või pärast nimetatud kuupäeva (edasilükatud pension)?
- 3) Kui vastus punktile 2) on b) i), siis kas sellised töötajad saavad tugineda artikli 119 otsesele mõjule ainult seoses 17. mail 1990 või pärast nimetatud kuupäeva makstavate pensionimaksetega või ka seoses enne nimetatud kuupäeva makstud pensionimaksetega?
- 4) Kas punktide 1) kuni 3) vastustes sätestatud põhimõtteid kohaldatakse samaväärselt ka töötajate ülalpeetavate hüvitusnõuete suhtes? Konkreetselt, millisel määral ja millise teenistusaajaga seoses on a) 17. mail 1990 või pärast nimetatud kuupäeva lehestunud ja b) enne 17. mail 1990 lehestunud isikutel õigus tugineda artikli 119 otsesele mõjule toitjakaotushüvitise nõudmisel?
- 5) Kas punktide 1) kuni 4) vastustes sätestatud põhimõtteid kohaldatakse hüvitiste suhtes, mis ei sõltu tegelikust pensioniõiguslikust tööstaažist?



3. Kas 2. küsimuse vastuses sätestatud põhimõtteid kohaldatakse samamoodi ka pensioniskeemide ja teenistusaja suhtes, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid või sellise pensioniskeemiga seotud teenistusaeg?
4. Kas artikliga 119 on kooskõlas pensioniskeemi alusel hüvitiste või tasude maksmine, mis on arvatud vastavalt kindlustusmatemaatilistele teguritele (sealhulgas kindlustusmatemaatiline eeldatav keskmine eluiga), mis annavad meeste ja naiste puhul erineva tulemuse? Konkreetselt:
  - a) Kas nimetatud tegureid võib kasutada töötajale makstavate järgmiste hüvitiste arvutamisel
    - i) osaliselt aastapensioni asemel makstav summa?
    - ii) soodustatud isikule väljamakstav pension, mille saamiseks on loobunud osast aastapensionist?
    - iii) vähendatud pension, kui töötaja otsustab varem pensionile minna ja soovib saada pensioni enne tavalist pensioniiga?
  - b) Kui pensioniskeemi fondihaldurid maksavad kolmandale isikule ühekordse summeeritud makse, et tagada pensionihüvitiste maksmine kolmanda isiku poolt töötajale või tema ülalpeetavale, kelle eest makse tehti, kas fondihalduritel on õigus või kohustus:
    - i) maksta summa, mis on meeste ja naiste puhul sama, kuid mille eest ostetavad pensionihüvitised on meeste ja naiste puhul erinevad?
    - ii) leida muud lahendused või lahendus (kui jah, siis milline)?
  - c) Kas punktide a) ja b) vastuseid ning 2. küsimuse vastust arvestades peavad pensioniskeemi fondihaldurid läbi vaatama ja uuesti arvutama summad, mis on määratud enne 17. maid 1990 toimunud sündmustega seotud kindlustusmatemaatiliste tegurite alusel ning kui jah, siis millise ajavahemiku kohta?

5. 1) Kas olukorras, kus pensioniskeemi ei rahastata ainult tööandja osamaksetest, vaid ka töötajate osamaksetest, i) mida töötajad peavad maksma vastavalt pensioniskeemi eeskirjadele ja/või ii) mida makstakse vabatahtlikult lisaks pensioniskeemi eeskirjades ette nähtud osamaksetele, kohaldatakse artiklis 119 sätestatud võrdsuse põhimõtet:
- a) ainult nende fondi varadest makstavate hüvitiste suhtes, mida makstakse tööandja osamaksete arvelt või
  - b) ka nende fondi varadest makstavate hüvitiste suhtes, mida makstakse i) pensioniskeemi tavapärase osamaksete ja/või ii) vabatahtlike lisamaksete arvelt?
- (2) Kui töötaja on vahetanud ühe pensioniskeemi teise vastu (näiteks töö vahetamisel) ja uus pensioniskeem on võtnud endale hüvitiste maksmise kohustuse vastutasuks eelmise pensioniskeemi halduritelt saadud makse eest, siis kas artikli 119 kohaselt peab teine pensioniskeem võrdsuse põhimõtte järgimiseks nimetatud hüvitisi vajadusel suurendama? Kui jah, siis kuidas sellises olukorras kohaldatakse 2. küsimuse vastuses sätestatud põhimõtteid?
6. Kas artiklit 119 kohaldatakse pensioniskeemide suhtes, millega on liitunud vaid ühes soost isikud, et pensioniskeemiga liitunud oleks õigus saada lisahüvitisi, mida ta oleks saanud artiklist 119 tulenevalt, kui pensioniskeemiga oleks liitunud ka teisest soost isik või isikud?"

### **Esimese küsimuse esimene osa**

17. Esimese küsimuse esimeses osas küsib High Court esiteks, kas töötaja ülalpeetavad võivad sarnaselt töötaja endaga tugineda asutamislepingu artikli 119 mõjule, ja teiseks, kas kõnealusele artiklile võib tugineda nii tööandja kui ka kutsealase pensioniskeemi fondihaldurite vastu nõude esitamisel.
18. Mis puudutab küsimuse esimest osa, siis on Euroopa Kohus kohtuasjas C-109/91 *Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf* (1993) EKL I-4879 6. oktoobril 1993. aastal tehtud otsuses leidnud, et kutsealase pensioniskeemi alusel makstav toitjakaotuspension kuulub artikli 119 kohaldamisalasse. Samuti leidis Euroopa Kohus, et kõnealust tõlgendust ei mõjuta asjaolu, et selline pension ei ole olemuselt töötajale makstav pension, sest kuna selline hüvitis on soodustus, mis tuleneb lese abikaasa liitumisest

- pensioniskeemiga, on lesel õigus pensionile tema abikaasa ja abikaasa tööandja vahelise töösuhte tõttu ning seda makstakse lesele seetõttu, et tema abikaasa töötas (13. punkt).
19. Järelikult, kuna õigus toitjakaotuspensionile tekib pensioniskeemiga liitunud töötaja surmaga, on lesk ainus isik, kes seda õigust kasutada saab. Lesele sellise õiguse keelamine kõrvaldaks artikli 119 mõju toitjakaotuspensionite suhtes.
  20. Mis puudutab küsimust, kas artiklile 119 võib tugineda kutsealase pensioniskeemi fondihaldurite vastu nõuet esitades, siis on Euroopa Kohus *Barberi* kohtuotsuses pärast otsustamist, et sellise pensioniskeemi alusel makstavad pensionid kuuluvad artikli 119 kohaldamisalasse, leidnud, et nimetatud järeldus kehtib isegi juhul, kui pensioniskeem on asutatud usaldusfondi vormis ning seda haldavad fondihaldurid, kes tavaliselt ei sõltu tööandjast, sest artiklit 119 kohaldatakse ka tööandjalt kaudselt saadud töötasu suhtes (28. ja 29. punkt).
  21. Seega ei saa tööandja hoiduda talle artikliga 119 pandud kohustuse täitmisest, asutades kutsealase pensioniskeemi, mille õiguslik vorm on usaldusfondi.
  22. Kuigi fondihaldurid ei ole töösuhte pooleks, peavad nad maksma hüvitisi, mis oma olemuselt on töötasu artikli 119 tähenduses. Seetõttu peavad fondihaldurid hüvitisi makstes tegema kõik endast oleneva, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.
  23. On tõsi, et fondihaldurite kohustused pensioniskeemiga liitunute ja nende ülalpeetavate ees on sätestatud usaldusfondi lepingus, mida reguleerib siseriiklik õigus. Nagu aga rõhutab Ühendkuningriik, väheneks artikli 119 mõju märkimisväärselt ja tegelikku võrdsuse tagamiseks vajalik õiguskaitse nõrgeneks, kui töötaja või töötaja ülalpeetavad saaksid kõnealusele sättelegi tuginedes esitada nõude ainult tööandja vastu, mitte aga fondihaldurite vastu, kellele on sõnaselgelt antud ülesanne täita tööandja kohustusi.
  24. Seega tuleb esimese küsimuse esimesele osale vastata, et nii töötajad kui ka nende ülalpeetavad saavad tugineda asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule, kui nad esitavad nõude kutsealase pensioniskeemi fondihaldurite vastu, kes oma volituste kasutamisel ja usaldusfondi lepingus sätestatud kohustuste täitmisel peavad järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.

### **Esimese küsimuse teine osa**

25. Esimese küsimuse teises osas küsib High Court, kas juhul, kui pensioniskeemi eeskirjad on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega, peavad fondihaldurid haldama pensioniskeemi nimetatud eeskirju eirates, või peavad töandja ja fondihaldurid eeskirju muutma, et viia nad kooskõlla artikliga 119. Samuti küsib High Court, kas ainus võimalus võrdse kohtlemise tagamiseks on ebasoodsamas olukorras olevate isikute hüvitiste suurendamine või saab võrdsuse saavutada ka soodsamas olukorras olevate isikute hüvitiste vähendamisega.
26. Mis puudutab küsimuse esimest osa, siis tuleb meele pidada, et võrdse tasustamise põhimõte on ühenduse aluspõhimõtteid ning artikliga 119 antakse isikutele õigused, mida siseriiklikud kohtud peavad kaitsma. Kuna artikkel 119 on kohustuslik, kehtib meeste ja naiste vahelise diskrimineerimise keeld mitte ainult riigiasutuste tegevuse suhtes, vaid ka kõikide palgatööd reguleerivate eraisikute vaheliste lepingute ning kollektiivlepingute suhtes (vt 8. aprilli 1976. aasta otsus kohtuasjas 43/75 *Defrenne v. Sabena* (1976) EKL 455, 12. ja 39. punkt).
27. Seetõttu ei saa töandjad ja fondihaldurid pensioniskeemi eeskirjade või usaldusfondi lepingu tingimustele tuginedes hoiduda võrdse kohtlemise tagamise kohustuse täitmisest seoses töötasuga.
28. Niivõrd kui võrd siseriikliku õiguse asjaomased sätted keelavad neil ületada oma volitusi või tegutseda usaldusfondi lepingu sätteid eirates, peavad töandjad ja fondihaldurid võrdse kohtlemise põhimõtte tagamiseks kasutama kõiki siseriiklikus õiguses olemasolevaid vahendeid, näiteks pöördumine siseriiklikusse kohtusse, eriti juhul, kui pensioniskeemi või usaldusfondi lepingu tingimuste muutmiseks on vajalik kohtu sekkumine, nagu tundub olevat käeolevas kohtuasjas.
29. Euroopa Kohtu praktika kohaselt on siseriiklikud kohtud kohustatud osutama isikutele õiguskaitset, mis tuleneb asutamislepingu sätete otsesest mõjust (vt 19. juuni 1990. aasta otsus kohtuasjas C-213/89 *Factortame* (1990), EKL I-2433, 19. punkt). Seetõttu on nad kohustatud, eriti artiklit 119 arvesse võttes, neile siseriikliku õigusega antud kaalutusõiguse täies ulatuses tõlgendama ja kohaldama asjaomaseid siseriiklikke sätteid täielikus kooskõlas ühenduse õigusega ning kui see on võimatu, hoiduma [ühenduse õigusega] vastuolus olevate siseriiklike sätete kohaldamisest (vt 4. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 157/86 *Murphy ja teised v. Bord Telecom Eireann* (1988) EKL 673, 11. punkt).
30. Mis puudutab küsimuse teist osa, mis käsitleb võrdse kohtlemise saavutamiseks kasutatavaid meetodeid, siis eespool viidatud kohtuotsuse *Defrenne* 15. punktis leidis

Euroopa Kohus seoses tasustamisega seotud diskrimineerimise eest esitatud hüvitisnõudega, et kuna artikkel 119 on seotud töötingimuste ühtlustamisega ja samal ajal nende parandamisega, siis on vastupidiselt esitatud väitele vastavus artiklile 119 saavutatav muul viisil, kui madalamaid töötasusid tõstes.

31. Lisaks leidis Euroopa Kohus 7. veebruari 1991. aasta otsuse kohtuasjas C-184/89 *Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg* (1991) EKL I-297 punktides 18–20, et siseriiklik kohus peab jätma kõrvale kõik siseriikliku õiguse diskrimineerivad sätted, ilma taotlemata või ootamata nende kõrvaldamist kollektiivse kokkuleppe või muude konstitutsiooniliste menetluste teel, ning kohaldama ebasoodsas olukorras oleva rühma liikmete suhtes sama korraldust, nagu teiste töötajate suhtes, mis jääb ainsaks siduvaks viiteks juhul, kui artikkel 119 ei ole siseriiklikus õiguses nõuetekohaselt rakendatud.
32. Järelikult, kui Euroopa Kohus on tuvastanud, et seoses tasustamisega on toimunud diskrimineerimine, ja seni, kuni pensioniskeem ei ole vastu võtnud meetmeid võrdse kohtlemise tagamiseks, on ainus õige tee vastavuse tagamiseks artiklile 119 anda ebasoodsas olukorras olevatele inimestele samad eelised, nagu on eelisolukorras olevatel isikutel.
33. Olukord on erinev seoses teenistusaajaga pärast diskrimineerimise kõrvaldamiseks ette nähtud eeskirjade jõustumist, sest sellisel juhul ei välista artikkel 119 varem eelisolukorras olnud inimeste soodustuste vähendamist võrdse kohtlemise saavutamiseks. Artiklis 119 on konkreetset töötasu taset kehtestamata lihtsalt sätestatud, et mehed ja naised peavad saama võrdse töö eest võrdset tasu.
34. Mis puudutab teenistusaega enne 17. maid 1990, st *Barberi* kohtuotsuse kuupäeva, siis piisab, kui öelda, nagu on selgitatud allpool vastuses teisele küsimusele, et *Barberi* kohtuotsus välistas artikli 119 kohaldamise kõnealuse perioodi eest makstavate pensionihüvitiste suhtes ja tööandjad ning fondihaldurid ei pea tagama võrdset kohtlemist seoses nimetatud hüvitistega.
35. Järelikult ei ole ühenduse õiguses seoses viimatinimetatud perioodiga sätestatud ühtegi kohustust, mis õigustaks naistele tehtud soodustuste vähendamist tagasiulatuvalt.
36. Seetõttu tuleb esimese küsimuse teisele osale vastata, et niivõrd kui võrd siseriiklik õigus keelab tööandjatel ja fondihalduritel tegutseda oma vastavaid volitusi ületades või usaldusfondi lepingu sätteid eirates, on nad kohustatud kasutama kõiki siseriiklikus õiguses olemasolevaid vahendeid, näiteks pöördumist siseriiklikusse

kohtusse, et kõrvaldada igasugune diskrimineerimine seoses tasustamisega. Mis puudutab teenistusaega pärast diskrimineerimise tuvastanud Euroopa Kohtu otsust, kuid enne diskrimineerimise kõrvaldamiseks vastu võetud meetmete jõustumist, siis võrdse tasustamise põhimõtte õigeks rakendamiseks tuleb ebasoodsas olukorras olevatele töötajatele anda samad eelised, nagu olid varem teistel töötajatel. Mis puudutab aga teenistusaega pärast nimetatud meetmete jõustumist, siis artikkel 119 ei välista varem eelisolukorras olnud inimeste soodustuste vähendamist võrdse kohtlemise saavutamiseks. Mis puudutab teenistusaega enne 17. maid 1990, st *Barberi* kohtuotsuse kuupäeva, siis ühenduse õiguses ei ole sätestatud kohustust, mis õigustaks eelisolukorras olnud töötajatele tehtud soodustuste vähendamist tagasiulatuvalt.

### **Esimese küsimuse kolmas osa**

37. High Courti esimese küsimuse kolmas osa käsitleb tööandja ja fondihaldurite vastavaid kohustusi juhul, kui tuvastatakse, et asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule võib tugineda nii tööandja kui ka fondihaldurite vastu nõuet esitades.
38. Kuigi artikkel 119 kohustab tööandjaid maksma meestele ja naistele võrdse töö eest võrdset tasu, ei reguleeri ei kõnealune artikkel ega ükski muu ühenduse säte seda, kuidas tööandja või kutsealase pensioniskeemi fondihaldurid peavad oma volituste piires sellise tulemuse saavutama.
39. Järelikult võib siseriiklik kohus, kelle ülesanne on tagada maksimaalne kohustuse täitmine ja tulemuse saavutamine, kasutada selleks kõiki vastavalt siseriiklikule õigusele tema käsutuses olevaid vahendeid. Seega võib ta anda korralduse, et tööandja peab maksma pensioniskeemi täiendavaid summasid või et pensioniskeemi ülejääkidest tuleb esmajärjekorras välja maksta kõik artikli 119 kohaselt makstavad summad või et fondihaldurid peavad pensioniskeemi varadest maksma välja summad, mida pensioniskeemiga liitunud on õigus saada, isegi kui tööandja vastu ei ole esitatud nõuet või tööandja ei ole sellist nõuet täitnud.
40. Seega tuleb esimese küsimuse kolmandale osale vastata, et siseriiklik kohus peab tagama artikli 119 õige rakendamise, võttes nõuetekohaselt arvesse vastavalt tööandjatele ja fondihalduritele siseriikliku õigusega pandud kohustusi.

### **Esimese küsimuse neljas osa**

41. High Courti esimese küsimuse neljas osa käsitleb esimese kolme osa vastuste mõju, kui fondihaldurite käsutuses olevatest vahenditest ei piisa hüvitiste võrdsustamiseks.
42. Asjaolu, et võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel on raskusi, kuna fondihaldurite käsutuses olevatest vahenditest ei piisa või tööandja ei suuda maksta täiendavaid summasid, on probleem, mis tuleb lahendada kooskõlas siseriikliku õigusega ja mis ei mõjuta vastuseid eelmistele küsimustele. Nagu Ühendkuningriik on õigusega rõhutanud, tuleb kõnealust siseriiklikku õigust siiski kohaldada kooskõlas võrdse tasustamise põhimõttega.
43. Seega tuleb esimese küsimuse neljandale osale vastata, et kõik probleemid, mis tulenevad sellest, et fondihaldurite käsutuses olevatest vahenditest ei piisa hüvitiste võrdsustamiseks, tuleb lahendada siseriikliku õiguse kohaselt võrdse tasustamise põhimõtet järgides ja sellised probleemid ei mõjuta vastuseid eelmistele küsimustele.

#### **Teise küsimuse esimene osa**

44. Teise küsimuse esimeses osas palutakse Euroopa Kohtul määratleda *Barber* kohtuotsuse kohaldamise ajalise piirangu täpne kohaldamisala.
45. Euroopa Kohus on juba öelnud eespool viidatud *Ten Oever* kohtuasjas tehtud otsuses, et kõnealune piirang kehtestati eraõigusliku kutsealase pensioniskeemi alusel makstavate hüvitiste (konkreetselt pensionite) suhtes, mis loeti töötasuks asutamislepingu artikli 119 tähenduses (16. punkt).
46. Kõnealuses otsuses võeti arvesse asjaolu, et sellise töötasu puhul on iseloomulik, et töötaja tööelu jooksul järk-järgult tekkiva pensioniõiguse ja pensioni tegeliku maksmise vahel on ajaline vahe, sest pensioni hakatakse maksuma alles teatud east alates (17. punkt).
47. Euroopa Kohus võttis arvesse ka kutsealaste pensioniskeemide rahastamise meetodit ja seega perioodiliste maksete ja tulevikus makstavate summade vahelist arvestuslikku seost (18. punkt).
48. Võttes arvesse kohtuotsuse *Barber* 44. punktis esitatud selgitusi kohtuotsuse kohaldamise ajalise piirangu põhjustest, tuleb selgitada, et kutsealaste pensionite

puhul saab võrdset kohtlemist nõuda ainult seoses hüvitistega, mida makstakse teenistusaja eest pärast 17. maid 1990, st *Barberi* kohtuotsuse kuupäeva, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase riigisisese õiguse alusel (19. punkt).

49. Seega tuleb teise küsimuse esimesele poolele vastata, et kohtuotsuse *Barber* kohaselt võib kutsealase pensioniskeemiga seoses võrdset kohtlemist nõudes asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule tugineda üksnes seoses hüvitistega, mida makstakse teenistusaja eest pärast 17. maid 1990, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase riigisisese õiguse alusel.

#### **Teise küsimuse teine ja kolmas osa**

50. Teise küsimuse teisele ja kolmandale osale ei pea vastama, kuna neis eeldatakse, et esimesele küsimusele on vastatud teisiti, st et võrdset kohtlemist võib nõuda ka hüvitiste puhul, mida makstakse seoses teenistusajaga enne 17. maid 1990.

#### **Teise küsimuse neljas osa**

51. Teise küsimuse neljandas osas küsitakse Euroopa Kohtult, kas ja kuidas kohaldatakse *Barberi* kohtuotsuse kohaldamise ajalist piirangut toitjakaotuspensionite suhtes.
52. Nagu on rõhutatud eespool 18. punktis, kuuluvad kutsealase pensioniskeemi alusel makstavad toitjakaotuspensionid asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse.
53. Lisaks on toitjakaotuspension, nagu ka pensioniea määratlemine, üks nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (EÜT 1986, L 225, lk 40) artiklis 9 sätestatud eranditest. Just nende erandite tõttu otsustas Euroopa Kohus, et liikmesriikidel ja asjaomastel pooltel oli põhjendatud õigus arvata, et artiklit 119 sellisel juhul ei kohaldata ning seetõttu piirata ajaliselt *Barberi* kohtuotsuse kohaldamist (42. ja 43. punkt).



54. Kõnealune piirang kehtib järelikult ka toitjakaotuspensionite suhtes.
55. Kuna toitjakaotuspension on hüve, mis tuleneb lese abikaasa liitumisest kutsealase pensioniskeemiga, on lesel pensionile õigus tema abikaasa ja abikaasa tööandja vahelise töösuhte tõttu ning kuna seda pensioni rahastatakse osamaksetest, mida lese abikaasa maksis oma tööelu jooksul, võib lesk nõuda võrdset kohtlemist ainult seoses teenistusajaga pärast 17. maid 1990.
56. Seega tuleb teise küsimuse neljandale osale vastata, et kohtuotsuse *Barber* kohaldamise ajaline piirang kehtib ka toitjakaotuspensionite suhtes ja järelikult saab selles asjas võrdset kohtlemist nõuda ainult seoses teenistusajaga pärast 17. maid 1990.

#### **Teise küsimuse viies osa**

57. Teise küsimuse viiendas osas küsib siseriiklik kohus, kas ja kuidas kohaldatakse *Barberi* kohtuotsuse kohaldamise ajalist piirangut kutsealase pensioniskeemi alusel makstavate hüvitiste suhtes, mis ei ole seotud teenistusaaja tegeliku pikkusega.
58. Nagu kohtutoimikust nähtub, on siseriikliku kohtu jaoks probleemiks hüvitise, näiteks ühekordse kogusumma, maksmine töötaja surma korral töötamise ajal.
59. Kuna sellist hüvitist makstakse üksnes maksmise aluseks oleva sündmuse ajal eksisteerinud töösuhte tõttu sõltumata eelnevast teenistusaaja pikkusest, kohaldatakse *Barberi* kohtuotsuse kohaldamise ajalist piirangut ainult siis, kui sündmus toimus enne 17. maid 1990. Pärast nimetatud kuupäeva tuleb hüvitisi maksta kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega, ilma et oleks tarvis eristada *Barberi* kohtuotsusele eelnenud ja sellele järgnenud teenistusaega.
60. Seega tuleb teise küsimuse viiendale osale vastata, et kohtuotsuse *Barber* kohaldamise ajalist piirangut kohaldatakse hüvitiste suhtes, mis ei ole seotud teenistusaaja tegeliku pikkusega, üksnes siis, kui hüvitise maksmise aluseks olev sündmus toimus enne 17. maid 1990.

#### **Kolmas küsimus**

61. Kolmandas küsimuses küsib High Court, kas kohtuotsust *Barber* ja konkreetsemalt selle kohaldamise ajalist piirangut kohaldatakse nii „contracted-out” pensioniskeemide suhtes kui ka pensioniskeemide suhtes, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid.
62. Euroopa Kohus on juba leidnud oma 14. mai 1993. aasta otsuses kohtuasjas C-110/91 *Moroni v. Collo GmbH* (1993) EKL I-6591, et *Barberi* kohtuotsust kohaldatakse ka Saksamaa täiendavate pensioniskeemidega sarnaste skeemide suhtes, nagu on ka käesolevas kohtuasjas kõne all olev pensioniskeem.
63. Sellisele järeldusele jõudes rõhutas Euroopa Kohus siiski, et otsustades, et sellise pensioniskeemi alusel makstavad pensionid kuuluvad artikli 119 kohaldamisalasse, kohaldas ta samasid kriteeriume, millele ta on viidanud varasemas kohtupraktikas, et eristada kohustuslikke sotsiaalkindlustusskeeme kutsealastest pensioniskeemidest, kuigi *Barberi* kohtuasi käsitles „contracted-out” kutsealast pensioniskeemi (12. ja 13. punkt).
64. Seega leidis Euroopa Kohus oma 25. mail 1971. aastal kohtuasjas 80/70 *Defrenne v. Sabena* (1971) EKL 445 tehtud otsuse 7. ja 8. punktis, et töötasu mõiste ei hõlma sotsiaalkindlustusskeeme või sotsiaalkindlustushüvitisi, näiteks vanaduspensionid, mida reguleerib otseselt seadus ja mille suhtes ei saa asjaomases ettevõttes või kutsealal kokkuleppeid sõlmida ning mis on kohustuslikud töötajate üldkategoriatele. Selle korralduse alusel makstakse töötajatele seadusega määratud hüvitisi kohustuslikust pensioniskeemist, mille rahastamine töötajate, tööandjate ja võimalik, et ka riigi osamaksetest ei tulene niivõrd tööandja ja töötaja vahelisest töösuhtest, kui võrd sotsiaalpoliitilistest kaalutlustest.
65. Oma 13. mai 1986. aasta otsuses kohtuasjas 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. von Hartz* (1986) EKL 1607, mis käsitles ühte Saksamaa kutsealast pensioniskeemi, leidis Euroopa Kohus, et kuigi pensioniskeem oli asutatud kooskõlas Saksamaa õigusaktides sätestatud tingimustele, oli see asutatud tööandja ja töötajate esindajate vaheliste läbirääkimiste tulemusel täiendavalt kohustuslikule sotsiaalkindlustusele ning riik seda rahaliselt ei toetanud. Seetõttu kuulub selline pensioniskeem asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse.
66. Pole kahtlust, et kõnealused omadused iseloomustavad ka kutsealaseid pensioniskeeme, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid.

67. Sellised pensioniskeemid tulenevad alati tööandjate ja töötajate või nende esindajate vahelistest läbirääkimistest või tööandja ühepoolsest otsusest. Neid rahastavad täielikult tööandjad ja töötajad ning riik neisse makseid ei tee.
68. Lisaks ei ole sellised pensioniskeemid töötajate üldistele kategooriatele kohustuslikud. Nendega liituvad konkreetsete ettevõtete töötajad, pensioniskeemiga liitutakse automaatselt teatud tööandjaga töösuhte sõlmimisel. Kuigi kõnealused pensioniskeemid asutatakse kooskõlas siseriiklike õigusaktidega, reguleerivad neid eraldi eeskirjad.
69. *Barberi* kohtuotsuses käsitles Euroopa Kohus esimest korda küsimust, kuidas tuleb meeste ja naiste erinevast pensionieast tulenevat ebavõrdset kohtlemist hinnata artikli 119 seisukohast. Pole õige, et selline eristamine on iseloomulik vaid pensioniskeemidele, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid. Otse vastupidi, seda kohaldatakse ka teistes kutsealastes pensioniskeemides ja selle diskrimineeriv mõju on samasugune.
70. Järelikult ei piirdu *Barberi* kohtuotsuses sätestatud põhimõtete kohaldamine vaid „contracted-out” kutsealaste pensioniskeemidega, vaid need on asjakohased ka pensioniskeemide puhul, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid, nagu näiteks Saksamaa täiendav kutsealane pensioniskeem, mida käsitles eespool viidatud *Moroni* kohtuotsus.
71. Seega tuleb kolmandale küsimusele vastata, et kohtuotsuses *Barber* sätestatud põhimõtteid ja konkreetsemalt selle kohaldamise ajalist piirangut kohaldatakse mitte ainult „contracted-out” pensioniskeemi suhtes, vaid ka pensioniskeemide suhtes, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid.

#### **Neljas küsimus**

72. High Courti neljanda küsimuse sisuks on, kas artikkel 119 välistab meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite arvesse võtmise kutsealastes pensioniskeemides ning kui see on nii, siis kuidas kohaldatakse sellisel juhul *Barberi* kohtuotsuse kohaldamise ajalist piirangut.
73. Kõnealused kindlustusmatemaatilised tegurid on peamiselt seotud demograafiliste eeldustega. Kuna naiste keskmine eluiga on pikem kui meestel, on neile tulevikus pensioni maksmine kulukam ning tööandja peab tegema suuremaid sissemaksid.

74. Kindlustusmatemaatiliste tegurite arvessevõtmise tõttu on summad, mida meestel on õigus saada, väiksemad summadest, mida naistel on õigus saada, eriti juhul, kui osa pensionist makstakse ühekordse summeeritud väljamaksena või kui omandatud õigused antakse üle [teise pensioniskeemi].
75. Vastates küsimusele, kas selline erinevus on kooskõlas artikliga 119, tuleb esmalt vastata küsimusele, kas hüvitiste üleandmine ja ühekordse summeeritud väljamaksena makstavad hüvitised kujutavad endast töötasu nimetatud artikli tähenduses.
76. 22. detsembri 1993. aastal kohtuasjas C-152/91 *Neath v Hugh Steeper Ltd* (1993) EKL I-6935 tehtud otsuses leidis Euroopa Kohus, et meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamine kindlaksmääratud hüvitistega kutsealastes pensioniskeemides ei kuulu asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse.
77. Sellisele järeldusele jõudes kordas Euroopa Kohus, et töötasu mõiste artikli 119 tähenduses hõlmab mistahes töötasu, nii rahalist kui mitterahalist, nii praegu kui ka tulevikus makstavat, tingimusel, et tööandja maksab (isegi kui ta teeb seda kaudselt) nimetatud tasu töötajale seoses tema tööga (28. punkt).
78. Euroopa Kohus leidis seejärel, et kõnealuse lähenemisviisi eelduseks on, et tööandja kohustub (kuigi ühepoolset) maksma töötajatele kindlaksmääratud hüvitisi või tegema neile konkreetseid soodustusi ja et töötajad omakorda ootavad, et tööandja neile selliseid hüvitisi maksaks või soodustusi teeks. Töötasu mõiste ei hõlma midagi, mis ei tulene sellest kohustusest ning mille suhtes töötajatel ei ole seega ka vastavaid ootusi (29. punkt).
79. Väljamaksega määratud kutsealase pensioniskeemi puhul, nagu on ka kohtuasjas *Neath* ja käesolevas kohtuasjas käsitletavat pensioniskeemid, on tööandja kohustused töötajate ees seotud teatud kindlal ajal makstavate regulaarsete pensionimaksetega, mille saamise tingimused on teada juba kohustuse võtmise ajal ning mis kujutavad endast töötasu artikli 119 tähenduses. Selline kohustus ei pea tingimata olema seotud perioodiliste pensionimaksete tagamiseks valitud rahastamiskorraga, mis seega ei kuulu artikli 119 kohaldamisalasse (30. punkt).
80. Kuna asjaomased pensioniskeemid on osamakselised, siis rahastatakse neid töötajate ning tööandjate osamaksetest. Töötajate osamaksed moodustavad osa nende töötasust, sest need arvestatakse maha otse nende palgast, mis oma olemuselt on töötasu

[artikli 119 tähenduses] (vt 11. märtsi 1981. aasta otsus kohtuasjas 69/80 *Worringham ja Humphreys v. Lloyds Bank* (1981) EKL 767. Seega peab osamakse summa kõikide töötajate, st nii meeste kui naiste puhul olema sama, nagu see ka käesolevas kohtuasjas on. See on aga teisiti tööandja osamaksete puhul, millega tagatakse lubatud pensionite maksumuse katmiseks vajalikud vahendid, tagades seega nende maksmine tulevikus, mis ongi tööandja kohustuse sisuks (31. punkt).

81. Euroopa Kohus jõudis järeldusele, et vastupidiselt regulaarsetele pensionimaksetele ei kuulu meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamisest tulenev tööandja osamaksete ebavõrdsus artikli 119 kohaldamisalasse (32. punkt).
82. Euroopa Kohus leidis, et selline järeldus laieneb ka esitatud küsimustes tõstatatud konkreetsetele asjaoludele, mis on seotud regulaarsest pensionist osa maksmisega ühekordse summeeritud väljamaksena ja pensioniõiguste üleandmisega, kusjuures nimetatud õiguste väärtus sõltub valitud rahastamiskorrast (33. punkt).
83. High Courti küsimusele täieliku vastuse andmiseks tuleb lisada, et teistes kõnealustes olukordades, st kui pension makstakse välja soodustatud isikule ja selleks on loobutud osast aastapensionist ning kui ennetähtaegselt pensionile jäänud isikule makstakse vähendatud pensioni, tuleb arvesse võtta ka valitud rahastamiskorda. Kuna artikkel 119 rahastamiskorda ei hõlma, ei reguleeri ta ka pensioniskeemi rahastamisel kasutatud kindlustusmatemaatilistest teguritest tulenevat hüvitiste ebavõrdsust.
84. Seetõttu ei ole vaja vastata neljanda küsimuse osale, mis käsitleb *Barberi* kohtuotsuse ajalise piirangu võimalikku kohaldamist käesolevas kohtuasjas.
85. Seega tuleb neljandale küsimusele vastata, et meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamine väljamaksega määratud kutsealastes kogumisskeemides ei kuulu asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse. Järelikult ei kuulu artikli 119 kohaldamisalasse ka ühekordse summeeritud väljamaksena makstavate hüvitiste või asendushüvitiste, mille väärtus määratakse üksnes valitud pensioniskeemi rahastamiskorra alusel, ebavõrdsus.

#### **Viienda küsimuse esimene osa**

86. Viienda küsimuse esimeses osas küsib High Court, kas artiklis 119 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldatakse kõikide kutsealase pensioniskeemi alusel makstavate hüvitiste suhtes või tuleb neid eristada vastavalt hüvitiste maksmise

aluseks olevale sissemaksete liigile, nimelt tööandjate ja töötajate sissemaksetele, kusjuures viimased on kas kohustuslikud või vabatahtlikud.

87. *Barberi* kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus, et kutsealane pensioniskeem on töötasu, mida tööandja maksab töötajale töösuhte alusel. Seega on see töötasu artikli 119 tähenduses, sest seda rahastab täielikult tööandja või tööandja ja töötajad ning ametiasutused sinna mingil juhul makseid ei tee (25. punkt).
88. Järelikult kohaldatakse artiklit 119 kõikide hüvitiste suhtes, mida töötajale kutsealase pensioniskeemi alusel makstakse, sõltumata sellest, kas pensioniskeem on osamakseline või mitte. Asjaolu, kas osamakseid teeb tööandja või töötaja, ei mõjuta töötasu mõistet, kui seda kasutatakse seoses kutsealase pensioniga, mis peab rahastamisallikast sõltumata olema täielikult kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega.
89. See kehtib *a fortiori*, sest dokumentidest nähtub, et kui tööandja ja töötajad on maksnud pensioniskeemi osamaksed, hallatakse neid arvestuslikult ühtsete vahenditena ja neid ei ole enam võimalik eristada.
90. Olukord on siiski erinev täiendavate maksete korral, mida töötajad maksavad vabatahtlikult täiendavate hüvitiste saamiseks, näiteks selleks, et pensioniskeemiga liitunu või tema ülalpeetavad saaksid täiendavat väljamaksega määratud pensioni või täiendava maksuvaba ühekordse summeeritud väljamakse või surma korral ühekordse summeeritud väljamaksena makstavat täiendavat hüvitist.
91. Eelotsuseküsimumusest nähtub, et täiendavad hüvitised arvutatakse eraldi üksnes tehtud osamaksete suuruse alusel, mis lähevad erifondi, mida fondihaldurid haldavad tööandjate ja töötajate poolt tavapärasesse kutsealasesse pensioniskeemi tehtud osamaksetest kogunenud vahenditest eraldi.
92. Võttes arvesse asjaolu, et 1986. aasta sotsiaalkindlustuse seaduse (Social Security Act 1986) artikli 12 kohaselt peab kutsealane pensioniskeem üksnes andma vajaliku haldusraamistikku, mis võimaldab pensioniskeemiga liitunutel soovi korral teha täiendavaid sissemakseid täiendavate hüvitiste tagamiseks, ei loeta selliseid hüvitisi töötasuks artikli 119 tähenduses.
93. Seega tuleb viienda küsimuse esimesele osale vastata, et artiklis 119 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldatakse kõikide kutsealase pensioniskeemi alusel makstavate pensionihüvitiste suhtes, ilma et neid oleks tarvis eristada vastavalt

hüvitiste maksmise aluseks olevale osamaksete liigile, nimelt tööandjate ja töötajate osamaksetele. Artikkel 119 ei hõlma siiski töötajate täielikult vabatahtlikest osamaksetest tulenevaid täiendavaid hüvitusi, niivõrd kuivõrd pensioniskeem on liitunutele vaid vajalikuks raamistikuks.

## 5. küsimuse teine osa

94. High Courti viienda küsimuse teise osa sisuks on, kas pensioniõiguste üleandmisel ühest kutsealasest pensioniskeemist teise seetõttu, et töötaja vahetab töökohta, on teine pensioniskeem kohustatud töötaja jõudmisel pensioniikka suurendama pensionimakseid, mida ta kohustus töötajale maksuma üleandmisega nõustudes, et kõrvaldada vastuolu artikliga 119, mille tõttu töötaja kannatab, sest üleantud vahendid on tema diskrimineeriva kohtlemise tõttu esimeses pensioniskeemis ebapiisavad.
95. Töötajale artikliga 119 antud õigusi ei mõjuta asjaolu, et ta vahetas töökohta ning liitus uue pensioniskeemiga ning et tema pensioniõigused anti üle uude pensioniskeemi.
96. Järelikult, kui töötaja jõuab pensioniikka, on tal õigus eeldada, et pensioniskeem, millega ta on liitunud, maksab talle pensioni, mis on arvatud võrdse kohtlemise põhimõtet järgides.
97. Kui ebapiisavate vahendite tõttu seda ei tehta, peaks pensioni maksev pensioniskeem tegema põhimõtteliselt kõik endast oleneva, et tagada võrdne kohtlemine, nõudes siseriikliku õigusega kooskõlas vajadusel ebapiisavalt vahendeid üle andnud pensioniskeemilt vajalike täiendavate summade maksmist.
98. Kuna aga Euroopa Kohus piiras kohtuasjas *Barber* tehtud otsuses artikli 119 otsest mõju nii, et sellele tuginedes võib kutsealaste pensionitega seoses nõuda võrdset kohtlemist ainult seoses hüvitistega, mida makstakse teenistusaja eest pärast 17. maid 1990, ei pea õigused üle andnud pensioniskeem ega ka õigused vastu võtnud pensioniskeem võtma mingeid rahalisi meetmeid, et tagada võrdne kohtlemine seoses teenistusajaga enne 17. maid 1990.
99. Seega tuleb viienda küsimuse teisele osale vastata, et kui pensioniõigused antakse ühest pensioniskeemist teise pensioniskeemi üle seetõttu, et töötaja vahetas töökohta, on teine pensioniskeem kohustatud töötaja pensioniikka jõudmisel suurendama

hüvitisi, mida ta kohustus töötajale maksuma üleandmisega nõustudes, et kõrvaldada vastuolu artikliga 119, mille tõttu töötaja kannatab, sest üleantud vahendid on tema diskrimineeriva kohtlemise tõttu esimeses pensioniskeemis ebapiisavad, ja ta peab seda tegema seoses hüvitistega, mida makstakse teenistusaja eest pärast 17. maid 1990.

## **6. küsimus**

100. Kuuendas küsimuses küsib High Court, kas artiklit 119 kohaldatakse ka pensioniskeemide suhtes, millega liitunud vaid ühe sugupoole esindajad.
101. Oma 7. märtsi 1980. aasta otsuses kohtuasjas 129/79 *Macarthy Ltd v. Smith* (1980) EKL 1275 leidis Euroopa Kohus, et artikli 119 otsesesse kohaldamisalasse kuuluvates tegeliku diskrimineerimise juhtumites toimub võrdlemine üksnes samas asutuses või samal alal töötavate erinevast soost töötajate töö konkreetse hindamise alusel (15. punkt).
102. Euroopa Kohus mõõnis, et selline võrdlemine on võimalik ka erinevast soost töötajate puhul, kes teevad sama tööd, kuid erineval ajal. Sellisel juhul peab siiski siseriiklik kohus kindlaks tegema, kas erinev kohtlemine ei tulene muudest kui soolise diskrimineerimisega seotud asjaoludest (11. ja 12. punkt).
103. Järelikult ei saa töötaja tugineda artiklile 119, et nõuda võrdset töötasu, millele tal oleks õigus, kui ta oleks teisest soost, kui asjaomases ettevõttes ei ole või ei olnud teisest soost töötajaid, kes teevad või tegid võrreldavat tööd. Sellisel juhul ei saa kohaldada võrdse töötasu tagamise peamist kriteeriumi, nimelt võrdse töö eest võrdne tasu.
104. Seega tuleb kuuendale küsimusele vastata, et asutamislepingu artiklit 119 ei kohaldata pensioniskeemide suhtes, millega alati on liitunud vaid ühest soost töötajad.

## **Kohtukulud**

105. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Taani valitsuse, Madalmaade valitsuse ja Saksamaa valitsuse, Iirimaa, Ühendkuningriigi ja Euroopa Ühenduste Komisjoni



kohtukulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

## EUROOPA KOHUS,

vastuseks High Court of Justice'i 23. juuli 1991. aasta otsusega esitatud küsimustele, otsustab:

- 1. Nii töötajad kui ka nende ülalpeetavad saavad tugineda asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule, kui nad esitavad nõude kutsealase pensioniskeemi fondihaldurite vastu, kes oma volituste kasutamisel ja usaldusfondi lepingus sätestatud kohustuste täitmisel peavad järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.**
- 2. Niivõrd, kuivõrd siseriiklik õigus keelab tööandjatel ja fondihalduritel tegutseda oma vastavaid volitusi ületades või usaldusfondi lepingu sätteid eirates, on nad kohustatud kasutama kõiki siseriiklikus õiguses olemasolevaid vahendeid, näiteks pöördumist siseriiklikusse kohtusse, et kõrvaldada igasugune diskrimineerimine seoses tasustamisega.**
- 3. Mis puudutab teenistusaega pärast diskrimineerimise tuvastanud Euroopa Kohtu otsust, kuid enne diskrimineerimise kõrvaldamiseks vastu võetud meetmete jõustumist, siis võrdse tasustamise põhimõtte õigeks rakendamiseks tuleb ebasoodsas olukorras olevatele töötajatele anda samad eelised, nagu olid varem teistel töötajatel. Mis puudutab aga teenistusaega pärast nimetatud meetmete jõustumist, siis artikkel 119 ei välista varem eelisolukorras olnud inimeste soodustuste vähendamist võrdse kohtlemise saavutamiseks. Mis puudutab teenistusaega enne 17. maid 1990, st kohtuasjas *C-262/88 Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* tehtud otsuse kuupäeva, siis ühenduse õiguses ei ole sätestatud kohustust, mis õigustaks eelisolukorras olnud töötajatele tehtud soodustuste vähendamist tagasiulatuvalt.**
- 4. Siseriiklik kohus peab tagama artikli 119 õige rakendamise, võttes nõuetekohaselt arvesse vastavalt tööandjatele ja fondihalduritele siseriikliku õigusega pandud kohustusi.**

5. **Kõik probleemid, mis tulenevad sellest, et fondihaldurite käsituses olevatest vahenditest ei piisa hüvitiste võrdsustamiseks, tuleb lahendada siseriikliku õiguse kohaselt võrdse tasustamise põhimõtet järgides ja sellised probleemid ei mõjuta vastuseid eelmistele küsimustele.**
6. ***Barberi* kohtuotsuse kohaselt võib kutsealase pensioniskeemiga seoses võrdset kohtlemist nõudes asutamislepingu artikli 119 otsesele mõjule tugineda üksnes seoses hüvitistega, mida makstakse teenistusaja eest pärast 17. maid 1990, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase riigisisese õiguse alusel.**
7. ***Barberi* kohtuotsuse kohaldamise ajaline piirang kehtib ka tootjakaotuspensionite suhtes ja järelikult saab selles asjas võrdset kohtlemist nõuda ainult seoses teenistusajaga pärast 17. maid 1990.**
8. ***Barberi* kohtuotsuse kohaldamise ajalist piirangut kohaldatakse hüvitiste suhtes, mis ei ole seotud teenistusaja tegeliku pikkusega, üksnes siis, kui hüvitise maksmise aluseks olev sündmus toimus enne 17. maid 1990.**
9. ***Barberi* kohtuotsuses sätestatud põhimõtteid ja konkreetsemalt selle kohaldamise ajalist piirangut kohaldatakse mitte ainult „contracted-out” pensioniskeemi suhtes, vaid ka pensioniskeemide suhtes, mis ei ole „contracted-out” pensioniskeemid.**
10. **Meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamine väljamaksega määratud kutsealastes kogumisskeemides ei kuulu asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse. Järelikult ei kuulu artikli 119 kohaldamisalasse ka ühekordse summeeritud väljamaksena makstavate hüvitiste või asendushüvitiste, mille väärtus määratakse üksnes valitud pensioniskeemi rahastamiskorra alusel, ebavõrdsus.**
11. **Artiklis 119 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldatakse kõikide kutsealase pensioniskeemi alusel makstavate pensionihüvitiste suhtes, ilma et neid oleks tarvis eristada vastavalt hüvitiste maksmise aluseks olevale sissemaksete liigile, nimelt tööandjate ja töötajate sissemaksetele. Artikkel 119 ei hõlma siiski töötajate täielikult vabatahtlikest maksetest tulenevaid täiendavaid hüvitisi, niivõrd, kuivõrd pensioniskeem on liitunutele vaid vajalikuks raamistikuks.**

12. Kui pensioniõigused antakse ühest pensioniskeemist üle teise pensioniskeemi seetõttu, et töötaja vahetas töökohta, on teine pensioniskeem kohustatud töötaja pensioniikka jõudmisel suurendama hüvitisi, mida ta kohustus töötajale maksuma üleandmisega nõustudes, et kõrvaldada vastuolu artikliga 119, mille tõttu töötaja kannatab, sest üleantud vahendid on tema diskrimineeriva kohtlemise tõttu esimeses pensioniskeemis ebapiisavad, ja ta peab seda tegema seoses hüvitistega, mida makstakse teenistusaja eest pärast 17. maid 1990.
13. Asutamislepingu artiklit 119 ei kohaldata pensioniskeemide suhtes, millega alati on liitunud vaid ühest soost töötajad.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida	
Diez de Velasco	Edward	Kakouris	Joliet
Schockweiler	Rodríguez Iglesias		Grevisse
	Zuleeg	Kapteyn	Murray

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 28. septembril 1994 Luxembourgis.

Kohtusekretär	President
R. Grass	O. Due