

EUROOPA KOHTU OTSUS
17. veebruar 1998*

[...]

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine – Samasooliste vabaabielukaaslaste
sõidusoodustustest keeldumine

Kohtuasjas C-249/96,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Southamptoni Industrial Tribunali, (Ühendkuningriik), esitatud taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Lisa Jacqueline Grant

ja

South-West Trains Ltd

eelotsust EÜ asutamislepingu artikli 119, nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179) ning nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, 14.2.1976, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

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

kohtujurist: M.B. Elmer,

kohtusekretär: ametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- Grant, esindajad: Cherie Booth, *QC*, ja *barrister* Peter Duffy ja *barrister* Marie Demetriou,
- South-West Trains Ltd, esindajad: Nicholas Underhill, *QC*, ja *barrister* Murray Shanks,
- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik John E. Collins ja *barrister* Stephen Richards ja *barrister* David Anderson,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

- Prantsusmaa valitsus, esindajad: välisministeeriumi õigusosakonna asedirektor Catherine de Salins ja sama osakonna asjur Anne de Bourgoing,

- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigustalituse ametnikud Christopher Docksey, Marie Wolfcarius ja Carmel O'Reilly,

võttes arvesse kohtuistungil ettekannet,

olles 9. juuli 1997. aasta kohtuistungil ära kuulanud Granti, esindaja: Cherie Booth, QC, Peter Duffy, QC, ja Marie Demetriou; South-West Trains Ltd, esindaja: Nicholas Underhill, QC, ja Murray Shanks; Ühendkuningriigi valitsuse, esindaja: John E. Collins, David Anderson ja Patrick Elias, QC; ja komisjoni, esindaja: Carmel O'Reilly ja Marie Wolfcarius, suulised märkused,

olles 30. septembri 1997. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Oma 19. juuli 1996. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. juulil 1996. aastal, esitas Southamptoni Industrial Tribunal EÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule kuus eelotsuse küsimust kõnealuse asutamislepingu artikli 119, nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179) ning nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, 14.2.1976, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamise kohta.
- 2 Kõnealused küsimused tõstavad Granti ja tema tööandja South-West Trains Ltd (edaspidi 'SWT') vahelises kohtuasjas, mis käsitleb seda, et SWT keeldus sõidusoodustuste andmisest Granti naissoost elukaaslasele.
- 3 Grant töötab Southamptoni piirkonna raudtee-ettevõttes SWT.
- 4 Tema töölepingu punktis 18, mille pealkirjaks on "Sõidusoodustused", on kirjas:

'Teil on õigus saada selliseid tasuta ja soodushinnaga reise, mida antakse teie palgaastme töötajatele. Ka teie abikaasa ja ülalpeetav[ad] saavad sõidusoodustusi. Sõidusoodustuste andmine põhineb [tööandja] äranägemisel ja neist jäetakse ilma nende väärkasutamise korral.'
- 5 Vaidluse aluseks olevate asjaolude esinemise ajal on tööandja kõnealuste sätete kohaldamiseks antud eeskirjade (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) punktis 8 ('Abikaasad') sätestatud, et:

'Kõigil abielus olevatel töötajatel on õigus saada seaduslikule abikaasale, kuid mitte seaduslikult lahus elavale abikaasale ..., sõidusoodustusi...

...

Töötajal on õigus saada ühele *common law opposite sex spouse*'ile (väljend, mida tavaliselt kasutatakse vastassoolisele elukaaslasele osutamiseks) sõidusoodustusi ..., kui ta pühalikult kinnitab, et tõsine suhe on kestnud vähemalt kaks aastat ...'.

- 6 Kõnealustes eeskirjades on määratletud ka tingimused, mille alusel võib sõidusoodustusi anda tegevtootajatele (punktid 1–4), ajutiselt või lõplikult töösuhte lõpetanud töötajatele (punktid 5–7), töötaja lesele (punktid 10–11) ja töötaja ülalpeetavatele perekonnaliikmetele (punkt 12).
- 7 Kõnealuste sätete alusel taotles Grant 9. jaanuaril 1995 sõidusoodustusi oma naissoost partnerile, kellega tal on kinnituse kohaselt kestnud 'tõsine suhe' üle kahe aasta.
- 8 SWT keeldus andmast talle taotletavat soodustust põhjusel, et sellised isikud, kes ei ole abielus, võivad saada sõidusoodustusi üksnes vastassoolistele partneritele.
- 9 Seejärel esitas Grant SWT vastu hagi Southamptoni Industrial Tribunalile, väites, et kõnealune keeldumine on sooline diskrimineerimine, mis on vastuolus 1970. aasta Equal Pay Actiga (võrdse töötasu seadus), asutamislepingu artikliga 119 ja/või direktiiviga 76/207. Ta väitis eelkõige, et tema eelkäijaks sellel ametikohal olnud mehele, kellel oli kinnituse kohaselt olnud üle kahe aasta pikkune tõsine suhe, oli antud sellist soodustust, millest tema puhul keelduti.
- 10 Industrial Tribunal leidis, et probleem, mille ta peab lahendama, käsitleb seda, kas vaidlustatud soodustustest keeldumine töötaja seksuaalse sättumuse alusel oli 'sooline diskrimineerimine' asutamislepingu artikli 119 ning meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevate direktiivide tähenduses. Ta märkis, et kui teatud Ühendkuningriigi kohtud olid otsustanud vastata sellele küsimusele eitavalt, oli seevastu Euroopa Kohtu otsuses kohtuasjas C-13/94: P vs. S ja Cornwall County Council (EKL 1996, lk I-2143) 'veenev tunnistus selle kohta, et diskrimineerimine seksuaalse sättumuse alusel [oli] ebaseaduslik'.
- 11 Industrial Tribunal peatas seetõttu menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
 1. Kas see, et töötaja jäetakse ilma õigusest saada samasoolisele partnerile, kellega ta ei ole abielus, sõidusoodustusi, kui selliseid soodustusi antakse sellise töötaja vastassoolistele abikaasadele või partneritele, kellega töötaja ei ole abielus, on (allpool oleva punkti 6 tingimustel) vastuolus Euroopa Ühenduse asutamislepingu artiklis 119 ja nõukogu direktiivi 75/117 artiklis 1 kehtestatud meeste ja naiste võrdse tasu põhimõttega,?
 2. Kas artiklis 119 nimetatud sooline diskrimineerimine hõlmab diskrimineerimist töötaja seksuaalse sättumuse alusel?
 3. Kas artiklis 119 nimetatud sooline diskrimineerimine hõlmab diskrimineerimist kõnealuse töötaja partneri soo alusel?

4. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, kas töötaja, kellele ei anta selliseid soodustusi, saab oma tööandja suhtes esitada nõude vahetult kohaldatava ühenduse õiguse alusel?

5. Kas selline keeldumine on vastuolus nõukogu direktiivi 76/207 sätetega?

6. Kas tööandjal on õigus põhjendada sellist keeldumist, näidates, et a) kõnealuste soodustuste eesmärk on anda soodustusi abikaasadele või abikaasadega samaväärses seisundis olevatele partneritele ja b) ühiskond ei ole traditsiooniliselt pidanud ega üldiselt ei pea abieluga samaväärseks samasooliste partnerite suhteid; selle asemel et põhjendada seda kõnealuse tööga seotud majandusliku või organisatsioonilise põhjusega?

12 Kuna küsimused on omavahel tihedalt seotud, tuleks neid käsitleda koos.

13 Kõigepealt tuleks märkida, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et tööandja poolt endistele töötajatele, nende abikaasadele või ülalpeetavatele nende töötajate töösuhte alusel antud sõidusoodustused kuuluvad asutamislepingu artiklis 119 nimetatud "tasu" alla (vt sellega seoses otsus kohtuasjas 12/81: *Garland vs. British Rail Engineering*, EKL 1982, lk 359, punkt 9).

14 Käesoleval juhul on üldteada, et tööandja poolt töölepingu alusel antud sõidusoodustus töötaja abikaasale või vastassoolisele isikule, kellega töötajal on abieluväline püsisuhe, kuulub asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse. Seetõttu ei kuulu selline soodustus siseriikliku kohtu viiendas küsimuses viidatud direktiivi 76/207 kohaldamisalasse (vt otsus kohtuasjas C-342/93: *Gillespie jt vs. Northern Health and Social Services Board jt*, EKL 1996, lk I-475, punkt 24).

15 Teiste küsimuste sõnastusest ja eelotsusetaotluse põhjendustest ilmneb, et siseriiklik kohus soovis teada saada, kas see, et tööandja keeldub sõidusoodustuste andmisest samasoolisele isikule, kellega töötajal on püsisuhe, on asutamislepingu artiklis 119 ja direktiivis 75/117 nimetatud diskrimineerimine, kui selliseid soodustusi antakse töötaja abikaasale või vastassoolisele isikule, kellega töötajal on abieluväline püsisuhe.

16 Esmalt väidab Grant, et selline keeldumine on otsene sooline diskrimineerimine. Ta väidab, et tema tööandja otsus oleks olnud teistsugune, kui põhikohtuasjas vaidlustatud soodustusi oleks nõudnud mees, kes elab koos naisega, ja mitte naine, kes elab koos naisega.

17 Grant väidab, et ainuüksi asjaolust, et tema ametikohal varem töötanud meestöötaja oli saanud sõidusoodustusi oma naissoost partnerile, ilma temaga abielus olemata, piisab otsese soolise diskrimineerimise kindlakstegemiseks. Granti arvates kui naissoost töötaja ei saa samu soodustusi nagu meessoost töötaja, kuid kõik muud asjad on võrdsed, diskrimineeritakse teda soo alusel (*conditio sine qua non* reegel ehk *but for test*).

18 Järgmisena väidab Grant, et selline keeldumine on diskrimineerimine seksuaalse sättumuse alusel, mis sisaldub asutamislepingu artiklis 119 nimetatud soolise diskrimineerimise mõistes. Tema arvates lähtub seksuaalsel sättumusel põhinev erinev kohtlemine konkreetsest soost isikute seksuaalse ja emotsionaalse käitumisega seotud eelarvamustest ning põhinevad tegelikkuses kõnealuste isikute sool. Ta väidab, et selline tõlgendus tuleneb otsusest kohtuasjas *P vs. S* ning vastab nii ühenduse institutsioonide

vastuvõetud resolutsioonidele ja soovitudele kui rahvusvaheliste inimõigusnormide ja võrdset kohtlemist käsitlevate siseriiklike õigusnormide arengule.

- 19 Lõpuks väidab Grant, et talle soodustuse andmisest keeldumine ei ole objektiivselt põhjendatud.
- 20 SWT ning Ühendkuningriigi ja Prantsusmaa valitsused leiavad, et sellisest põhikohtuasjas vaidlustatud soodustusest keeldumine ei ole vastuolus asutamislepingu artikliga 119. Esiteks väidavad nad, et otsuses kohtuasjas *P vs. S*, mis piirdub soovahetusjuhtumitega, peetakse üksnes isiku soovahetusel põhinevat diskrimineerimist samaväärseks diskrimineerimisega, mis põhineb isiku kuulumisel konkreetse soo hulka.
- 21 Seejärel nad väidavad, et Granti vaidluse aluseks olev erinev kohtlemine ei põhine tema seksuaalsel sättumusel ega eelistusel, vaid asjaolul, et ta ei vasta ettevõtte eeskirjades kehtestatud tingimustele.
- 22 Lõpuks nad leiavad, et seksuaalsel sättumusel põhinev diskrimineerimine ei ole asutamislepingu artiklis 119 ega direktiivis 75/117 nimetatud sooline diskrimineerimine. Nad viitavad selles osas eelkõige artikli 119 sõnastusele ja eesmärkidele, sellele, et liikmesriigid ei ole ühel meelel, kas samasooliste isikute püsisuhteid võib pidada samaväärseks vastassooliste isikute püsisuhetega, sellele, et nimetatud suhteid ei kaitsta 4. novembri 1950. aasta inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni (edaspidi konventsioon) artiklis 8 ega 12, ja sellele, et seetõttu puudub konventsiooni artiklis 14 nimetatud diskrimineerimine.
- 23 Komisjon leiab samuti, et Granti soodustuste andmisest keeldumine ei ole vastuolus asutamislepingu artikliga 119 ega direktiiviga 75/117. Tema arvates võib töötajate seksuaalsel sättumusel põhinevat diskrimineerimist pidada artiklis 119 nimetatud sooliseks diskrimineerimiseks. Ta väidab siiski, et Granti vaidluse aluseks olev diskrimineerimine ei põhine tema seksuaalsel sättumusel, vaid asjaolul, et ta ei ela paarina ega abikaasaga enamuse liikmesriikide õiguses, ühenduse õiguses ja konventsioonil põhinevas õiguses neile mõistetele antud tähenduses. Komisjon leiab, et selles ettevõttes, kus Grant töötab, kehtivates eeskirjades rakendatav erinev kohtlemine ei ole neil asjaoludel vastuolus artikliga 119.
- 24 Võttes arvesse toimiku kõiki materjale, tuleb esmalt vastata sellele, kas selline põhikohtuasjas vaidlustatud, ettevõtte eeskirjades kehtestatud tingimus on töötaja otsene sooline diskrimineerimine. Kui sellele vastatakse eitavalt, tuleb järgmisena uurida, kas ühenduse õiguses nõutakse, et kõik tööandjad peaksid kahe samasoolise isiku püsisuhet käsitlema abieluga või kahe vastassoolise isiku abieluvälise püsisuhetega samaväärsena. Lõpuks tuleb uurida, kas seksuaalsel sättumusel põhinev diskrimineerimine on töötaja sooline diskrimineerimine.
- 25 Esiteks tuleks märkida, et selle ettevõtte, kus Grant töötab, eeskirjades on ette nähtud sõidusoodustused töötajale, töötaja abikaasale, s.t isikule, kellega ta on abielus ja kellest ta ei ela seaduslikult lahus, või vastassoolisele isikule, kellega tal on vähemalt kahe aasta pikkune 'tõsine suhe', ning töötaja lastele, ülalpeetavatele pereliikmetele ja lesele.

- 26 Grantile soodustuste andmisest keeldumine põhineb sellel, et ta ei vasta kõnealustes eeskirjades kehtestatud tingimustele, eelkõige sellel, et ta ei ela 'abikaasaga' ega vastassoolise isikuga, kellega tal on olnud vähemalt kahe aasta pikkune 'tõsine' suhe.
- 27 Kõnealust tingimust, mille kohaselt töötajal peab olema sõidusoodustuste saamiseks vastassoolise isikuga püsisuhe, rakendatakse, nagu muid ettevõtte eeskirjades kehtestatud alternatiivseid tingimusi, olenemata asjaomase töötaja soost. Seega keeldutakse sõidusoodustuste andmisest meessoost töötajale, kui ta elab koos samasoolise isikuga, nagu ka naissoost töötajale, kes elab koos samasoolise isikuga.
- 28 Kuna ettevõtte eeskirjades kehtestatud tingimust kohaldatakse ühtemoodi nais- ja meessoost töötajate suhtes, ei saa seda pidada otseseks sooliseks diskrimineerimiseks.
- 29 Teiseks peab Euroopa Kohus uurima, kas isikud, kellel on on samasoolise partneriga püsisuhe, on põhikohtuasjas vaidlustatud tingimuse kohaldamise osas samas seisundis kui need, kes on abielus ja kellel on vastassoolise partneriga abieluväline püsisuhe.
- 30 Grant väidab eelkõige, et liikmesriikide ning ka ühenduse ja muude rahvusvaheliste organisatsioonide õiguses peetakse kõnealust kaht olukorda üha rohkem samaväärseteks.
- 31 Kui see on tõsi, et Euroopa Parlament on, nagu Grant märgib, tõepoolest avaldanud, et ta taunib igasugust isiku seksuaalsel sättumusel põhinevat diskrimineerimist, ei ole ühendus siiski seni vastu võtnud õigusnorme, mis näevad ette sellise vastavuse.
- 32 Mis puutub liikmesriikide õigusesse, kuigi mõnedes neis peetakse kahe samasoolise isiku kooselu abieluga samaväärseks, ehkki mitte täielikult, peetakse enamuses neist seda abieluvälise heteroseksuaalse püsisuhtega samaväärseks üksnes piiratud arvu õiguste osas või ei tunnista seda ühelgi konkreetsel viisil.
- 33 Euroopa Inimõiguste Komisjon leiab omalt poolt, et hoolimata sellest, et suhtumised homoseksuaalsusesse on kaasajal muutunud, ei kuulu homoseksuaalsed püsisuhted konventsiooni artiklis 8 nimetatud perekonnaelu austamise õiguse kohaldamisalasse (vt eelkõige 3. mai 1983. aasta otsus kohtuasjas nr 9369/81: X ja Y vs. Ühendkuningriik, DR 32, lk 220; 14. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas nr 11716/85: S vs. Ühendkuningriik, DR 47, lk 274, punkt 2, ja 19. mai 1992. aasta otsus kohtuasjas nr 15666/89: Kerkhoven ja Hinke vs. Madalmaad, avaldamata, punkt 1), ning et siseriiklikud õigusnormid, mis võimaldavad perekonna kaitsmise eesmärgil kohelda samasoolistest püsisuhtes olevatest inimestest soodsamalt abielus olevaid inimesi ja vastassoost inimesi, kes elavad koos mehe ja naisena, on vastuolus konevntsiooni artikliga 14, milles on muuhulgas keelatud sooline diskrimineerimine (vt otsus kohtuasjas S vs. Ühendkuningriik, punkt 7; 9. oktoobri 1989. aasta otsus kohtuasjas nr 14753/89: C ja L.M. vs. Ühendkuningriik, avaldamata, punkt 2; ja 10. veebruari 1990. aasta otsust kohtuasjas nr 16106/90: B vs. Ühendkuningriik, DR 64, lk 278, punkt 2).
- 34 Euroopa Inimõiguste Kohus on muus kontekstis tõlgendanud konventsiooni artiklit 12 selliselt, et seda kohaldatakse üksnes kahe bioloogiliselt erinevast soost isiku vahelise traditsioonilise abielu suhtes (vt Euroopa Inimõiguste Kohtu 17. oktoobri 1986. aasta otsus Reesi kohtuasjas, A-seeria nr 106, lk 19, punkt 49, ja 27. septembri 1990. aasta otsus Cossey kohtuasjas, A-seeria nr 184, lk 17, punkt 43).

- 35 Sellest järeldub, et hetkel kehtiva ühenduse õiguse kohaselt ei peeta kahe samasoolise isiku püsisuhet samaväärseks abieluga ega vastassooliste isikute abieluvälise püsisuhtega. Sellest tulenevalt ei pea tööandja ühenduse õiguse kohaselt pidama selle isiku olukorda, kellel on püsisuhe samasoolise partneriga, samaväärseks selle isiku olukorraga, kes on abielus või kellel on abieluväline püsisuhe vastassoolise partneriga.
- 36 Neil asjaoludel on üksnes seadusandja ülesanne võtta vajaduse korral vastu meetmed, mis võivad kõnealust olukorda mõjutada.
- 37 Lõpuks väidab Grant, et eespool nimetatud P vs. S kohtuasjast ilmneb, et seksuaalsel sättumusel põhinev erinev kohtlemine kuulub asutamislepingu artiklis 119 keelatud soolise diskrimineerimise alla.
- 38 P vs. S kohtuasjas küsiti Euroopa Kohtult, kas asjaomase töötaja soovahetusel põhinevat vallandamist peeti direktiivis 76/207 nimetatud sooliseks diskrimineerimiseks.
- 39 Siseriiklik kohus ei olnud kindel, kas kõnealuse direktiivi kohaldamisala oli laiem kui selle 1975. aasta Sex Discrimination Acti (soolise diskrimineerimise seadus) kohaldamisala, mida ta pidi kohaldama ja mida tema arvates kohaldati üksnes diskrimineerimise suhtes, mis põhineb töötaja kuulumisel ühe või teise soo hulka.
- 40 Ühendkuningriigi valitsus ja Euroopa Komisjon väitsid Euroopa Kohtule esitatud märkustes, et direktiivis on keelatud üksnes diskrimineerimine, mis põhineb sellel, et asjaomane töötaja kuulub ühe või teise soo hulka, mitte diskrimineerimine, mis põhineb töötaja soovahetusel.
- 41 Euroopa Kohus väitis sellele argumendile vastates, et direktiivi meeste ja naiste vahelist diskrimineerimist keelavad sätted on nende piiratud kohaldamisalas vaid võrdse kohtlemise põhimõtte väljendus, mis on üks ühenduse õiguse põhiprintsiipidest. Euroopa Kohus leidis, et see asjaolu räägib kõnealuste sätete kohaldamisala piirava tõlgenduse vastu ja toob kaasa nende kohaldamise töötajate soovahetusel põhineva diskrimineerimise suhtes.
- 42 Euroopa Kohus leidis, et selline diskrimineerimine põhines tegelikkuses peamiselt, kui mitte üksnes, asjaomase isiku sool. Kõnealused põhjendused, mille põhjal järeldatakse, et selline diskrimineerimine tuleb keelata nagu ka diskrimineerimine, mis põhineb sellel, et isik kuulub konkreetse soo hulka, piirduvad töötaja soovahetusega ning seetõttu ei kohaldata neid isiku seksuaalsel sättumusel põhineva erineva kohtlemise suhtes.
- 43 Grant väidab siiski, et nagu teatud siseriikliku õiguse või rahvusvaheliste konventsioonide sätteid, tuleks ühenduse meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevaid sätteid tõlgendada selliselt, et need hõlmavad seksuaalsel sättumusel põhinevat diskrimineerimist. Ta viitab eelkõige 19. detsembri 1966. aasta kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvahelisele paktile (United Nations Treaty Series, vol. 999, lk 171), milles pakti artikli 28 kohaselt loodud Inimõiguste Komisjoni arvates käsitletakse mõistet 'sugu' selliselt, et see hõlmab seksuaalset sättumust (teatis nr 488/1992, Toonen vs. Austraalia, 31. märtsil 1994. aastal võetud seisukohad, 50. istung, punkt 8.7).
- 44 Kõnealune pakt on üks selliseid inimõiguste kaitset käsitlevaid rahvusvahelisi dokumente, mida Euroopa Kohus võtab arvesse ühenduse õiguse põhiprintsiipide kohaldamisel (vt

näiteks otsus kohtuasjas 374/87: Orkem vs. komisjon, EKL 1989, lk 3283, punkt 31, ja otsus liidetud kohtuasjades C-297/88 ja C-197/89: Dzodzi vs. Belgia riik, EKL 1990, lk I-3763, punkt 68).

- 45 Kuigi kõnealuste üldiste õiguspõhimõtete lahutamatuks osaks olevate põhiõiguste austamine on ühenduse õigusaktide seaduslikkuse tingimus, ei saa kõnealustel õigustel iseenesest olla asutamislepingu sätete kohaldamisala ühenduse pädevusest väljapoole laiendavat mõju (vt muuhulgas EÜ asutamislepingu artikli 235 kohaldamisala kohta seoses inimõiguste austamisega, arvamus 2/94, EKL 1996, lk I-1759, punktid 34 ja 35).
- 46 Lisaks piirdus Inimõiguste Komisjon, mis ei ole kohtuorgan ja mille otsused ei ole õiguslikult siduvad, teatises, millele Grant viitab, sõna-sõnalt ja konkreetse põhjendusega selle 'märkimisega, et tema arvates artikli 2 lõikes 1 ja artiklis 26 nimetatud mõistele "sugu" viitamist tuleb käsitleda selliselt, et see hõlmab ka seksuaalset sättumust'.
- 47 Sellisest märkusest, mis ei näi kajastavat soolise diskrimineerimise seni üldiselt tunnustatud tõlgendust, mis ilmneb mitmetest põhiõiguste kaitset käsitlevatest rahvusvahelistest dokumentidest, ei saa ühelgi juhul järeldada, et Euroopa Kohus laiendab asutamislepingu artikli 119 kohaldamisala. Seetõttu tuleb kõnealuse artikli - nagu kõikide ühenduse õiguse sätete - kohaldamisala kindlaks määrata, võttes üksnes arvesse selle sõnastust ja eesmärki, selle kohta asutamislepingu süsteemis ning selle õiguslikku raamistikku. Eespool esitatud kaalutlustest ilmneb, et praegu kehtivad ühenduse õigusaktid ei hõlma põhikohtuasja vaidluse aluseks olevat seksuaalsel sättumusel põhinevat diskrimineerimist.
- 48 Tuleks siiski märkida, et Amsterdami lepingus, millega muudetakse Euroopa Liidu lepingut, Euroopa Ühenduste asutamislepinguid ja teatavaid nendega seotud akte, allkirjastatud 2. oktoobril 1997, on ette nähtud, et EÜ asutamislepingusse lisatakse artikkel 6a, mille kohaselt võib nõukogu pärast Amsterdami lepingu jõustumist teatud tingimustel (komisjoni ettepaneku põhjal ühehäälselt ja pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendiga) astuda vajalikke samme, et võidelda igasuguse diskrimineerimisega, sh diskrimineerimisega seksuaalse sättumuse alusel.
- 49 Lõpuks, eespool toodu põhjal ei ole vaja hinnata Granti väidet, et tema taotletud soodustuste andmisest keeldumine ei ole objektiivselt põhjendatud.
- 50 Sellest tulenevalt tuleb siseriikliku kohtu küsimusele vastata, et see, et tööandja keeldus sõidusoodustuste andmisest samasoolisele isikule, kellega töötajal on püsisuhe, kui selliseid soodustusi on õigus saada töötaja abikaasal või vastassoolisel isikul, kellega töötajal on abieluväline püsisuhe, ei ole asutamislepingu artiklis 119 või direktiivis 75/117 keelatud diskrimineerimine.

Kohtukulud

- 51 Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi ja Prantsusmaa valitsuste ja Euroopa Ühenduste Komisjoni 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 Southamptoni Industrial Tribunal, esitas talle oma 19. juuli 1996. aasta otsusega, otsustab:

See, et tööandja keeldus sõidusoodustuste andmisest samasoolisele isikule, kellega töötajal on püsisuhe, kui selliseid soodustusi on õigus saada töötaja abikaasal või vastassoolisel isikul, kellega töötajal on abieluväline püsisuhe, ei ole EÜ asutamislepingu artiklis 119 või nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivis 75/117 (meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides) keelatud diskrimineerimine.

Rodríguez Iglesias

Gulmann

Ragnemalm

Wathelet

Mancini

Moitinho de Almeida

Kapteyn

Murray

Edward

Puissochet

Hirsch

Jann

Sevón

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 17. veebruaril 1998 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias