

## EUROOPA KOHTU OTSUS

17. mai 1990\*

Meeste ja naiste võrdne tasustamine – Koondamine – Vanaduspensioni ennetähtaegne maksmine

Kohtuasjas C-262/88,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud Londoni Court of Appeal'i eelotsusetaotlus, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleliolevas menetluses järgmiste poolte vahel:

**Douglas Harvey Barber**

ja

**Guardian Royal Exchange Assurance Group,**

eelotsust EMÜ asutamislepingu artikli 119, nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975, L 45, lk 19) 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 1976, L 39, lk 40) tõlgendamise kohta,

## EUROOPA KOHUS

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler ja M. Zuleeg, kohtunikud G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse and M. Díez de Velasco,

kohtujurist: W. Van Gerven,

kohtusekretär: kohtusekretäri asetäitja J. A. Pompe,

olles läbi vaadanud kirjalikud märkused, mille esitasid:

– Barberi nimel solicitor Christopher Carr, QC, keda juhendas solicitor Irwin Mitchell,

---

\* Kohtumenetluse keel: inglise.

– Guardian Royal Exchange Assurance Groupi nimel solicitor David Vaughan, QC, ja barrister Timothy Wormington, keda juhendasid solicitorid Jaques ja Lewis,

– Ühendkuningriik, esindaja: J. E. Collins, Treasury Solicitor's Department, keda abistas Peter Goldsmith, QC,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: komisjoni õigustalituse ametnikud Karen Banks ja Julian Currall,

arvestades suuliseks menetluseks koostatud ettekannet ja 15. novembri 1989. aasta suulist menetlust,

kuulanud 30. jaanuari 1990. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

### **Põhjendused**

1. Oma 12. mai 1988. aasta korraldusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 23. septembril 1988, esitas Londoni Court of Appeal EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule eelotsuse saamiseks mitu küsimust EMÜ asutamislepingu artikli 119, nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975, L 45, lk 19, edaspidi „võrdse tasustamise direktiiv”) 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 1976, L 39, lk 40, edaspidi „võrdse kohtlemise direktiiv”) tõlgendamise kohta.

2. Nimetatud küsimused tekkisid Douglas Harvey Barberi, kes nüüdseks on surnud, ja Guardian Royal Exchange Assurance Groupi (edaspidi „Guardian”) vahelises kohtuvaidluses, mille esemeks on Barberi õigus saada pärast koondamist ennetähtaegselt vanaduspensionile.

3. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest nähtub, et Barber oli liitunud Guardiani loodud pensionifondiga, mis kasutas mitteosamakselist süsteemi, teiste sõnadega täielikult töandja poolt rahastatavat süsteemi. See süsteem oli eraõiguslik lepinguline süsteem (nn *contracted-out* süsteem), ehk see oli heaks kiidetud 1975. aasta Social Security Pensions Acti alusel ning selle raames loobusid kindlustatud isikud lepingu alusel riikliku pensionisüsteemi palgapõhisest osast, asendades selle kõnealuse süsteemiga. Sellise süsteemi liikmed maksid riiklikku süsteemi vähendatud makseid vastavalt kindlasummalisele baaspensionile, mida

viimatinimetatud süsteemi raames makstakse kõikidele töötajatele olenemata nende palga suuruselt.

4. Guardiani pensionisüsteemi raames oli selles töötajate kategoorias, millesse Barber kuulus, määratud harilikuks pensionieaks meestele 62 ja naistele 57 aastat. See erinevus vastas riiklikule sotsiaalkindlustussüsteemile, mille raames harilik pensioniiga on meestel 65 ja naistel 60 aastat. Guardiani pensionisüsteemi liikmetel oli õigus pärast süsteemiga ette nähtud harilikku pensioniikka jõudmist viivitamatult pensioni saada. Fondi liikmetele, kes töösuhte lõpetamise ajaks olid vähemalt 40-aastased ja Guardianis töötanud vähemalt 10 aastat, anti ka õigus edasilükatud pensionile, mida maksti alates harilikku pensioniikka jõudmisest.

5. Guardian Royal Exchange Assurance Guide to Severance Termsis (Guardiani töölepingu lõpetamise tingimused), mis moodustas osa Barberi töölepingust, sätestati, et koondamise korral on pensionifondi liikmel õigus viivitamatule pensionile, juhul kui ta on vähemalt 55-aastane mees või 50-aastane naine. Neile tingimustele mittevastavad töötajad said teatavaid rahalisi hüvitisi, mida arvutati töötatud aastate arvu ning hariliku pensioniea täitumisel makstava edasilükatud pensioni suuruse alusel.

6. Barber koondati alates 31. detsembrist 1980, mil ta oli 52-aastane. Guardian maksis talle töölepingu lõpetamise tingimustes sätestatud rahalised hüvitised, seadusega ettenähtud koondamistasu ning täiendava vabatahtliku koondamistasu. Tal oleks alates 62-aastaseks saamisest olnud õigus vanaduspensionile. On teada, et Barberiga samaväärses seisundis olev naine oleks saanud viivitamatu vanaduspensionini ja seadusega ettenähtud koondamistasu ning nende hüvitiste kogusumma oleks olnud suurem, kui Barberile makstud summa.

7. Barber leidis, et ta on langenud õigusvastase soolise diskrimineerimise ohvriks ning algatas menetluse töövaidluskohtus. Kuna esimese ja teise astme kohtud jätsid tema nõude rahuldamata, esitas ta apellatsioonkaebuse Court of Appealile, kes otsustas menetluse peatada ning paluda Euroopa Kohtult eelotsust järgmistes küsimustes:

„1) Kui käesoleval juhul kõne all olevas olukorras koondab tööandja rühma töötajaid, kes saavad kõnealuse koondamisega seoses hüvitisi, siis kas need hüvitised on „tasu” EMÜ asutamislepingu artikli 119 ja võrdse tasustamise direktiivi (75/117/EMÜ) tähenduses või kuuluvad võrdse kohtlemise direktiivi (76/207/EMÜ) alla, või ei kumbagi?

2) Kas 1. küsimuse vastust mõjutab asjaolu, et üks nimetatud hüvitistest on tööandja poolt hallatava eraõigusliku ametipensionisüsteemi raames makstav pension („erapension”)?

3) Kas artiklis 119 ja võrdse tasustamise direktiivis nimetatud võrdse tasustamise põhimõtet on antud juhul rikutud, kui:

a) samaealine mees ja naine koondatakse samadel asjaoludel ning kõnealuse koondamisega seoses saab naine viivitamatu erapensionini, kuid mees saab üksnes edasilükatud erapensionini, või

b) naisele makstavate hüvitiste kogusumma on suurem kui nende hüvitiste kogusumma, mida saab mees?

4) Kas artiklil 119 ja võrdse tasustamise direktiivil on käesoleval juhul vahetu mõju?

5) Kas 3. küsimuse vastust mõjutab asjaolu, et töölepingu lõpetamise tingimustes sätestatud naise õigus viivitamatule pensionile tekib üksnes juhul, kui ta vastab viivitamatut pensioni käsitletavatele eraõigusliku ametipensionisüsteemi sätetele, pidades silmas, et Guardian käsitab teda pensionärina, kuna ta koondati seitsme aasta jooksul enne pensionisüsteemiga ette nähtud harilikku pensioniiga?"

8. Asja Euroopa Kohtus menetlemise ajal Barber suri. Kuna Court of Appeal andis tema lesele ja testamenditäiturile Pamela Barberile loa jätkata menetlust enda nimel ja Barberi pärijate huvides, jätkus eelotsusetaotluse menetlemine tavapärasel viisil.

9. Täpsemad andmed põhikohtuasja faktiliste asjaolude, asjaomaste ühenduse õiguse sätete, menetluse käigu ning Euroopa Kohtule esitatud kirjalike märkuste kohta on esitatud suuliseks menetluseks koostatud ettekandes ning edaspidi mainitakse või käsitletakse neid niivõrd, kui see on vajalik Euroopa Kohtu põhjenduste selgitamiseks.

### **Esimene küsimus**

10. Esimese küsimusega soovib Court of Appeal sisuliselt teada saada, kas hüvitised, mida tööandja maksab töötajale tema koondamise puhul, kuuluvad asutamislepingu artikli 119 ja võrdse tasustamise direktiivi või võrdse kohtlemise direktiivi kohaldamisalasse.

11. Euroopa Kohus on järjekindlalt otsustanud (vt eelkõige 31. märtsi 1981. aasta otsus kohtuasjas 96/80 *Jenkins v Kinggate* (1981) EKL 911, 22. punkt), et nimetatud kahest direktiivist esimene, mille peamine eesmärk on soodustada asutamislepingu artiklis 119 sätestatud võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist, ei muuda mingil viisil selle põhimõtte sisu ega kohaldamisala, nagu see on viimatinimetatud sättes määratletud. Seepärast tuleb esiteks kaaluda, kas artikkel 119 on käesoleva juhtumi asjaolude puhul kohaldatav.

12. Nagu Euroopa Kohus on märkinud, hõlmab artikli 119 teises lõigus sisalduv tasu mõiste kõiki tasumooduseid kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest viivitamatult või tulevikus otseselt või kaudselt saab (vt eelkõige 9. veebruari 1982. aasta otsus kohtuasjas 12/81 *Garland v British Rail Engineering* (1982) EKL 359, 5. punkt). Seega asjaolu, et teatavaid hüvitisi makstakse pärast töösuhte lõpetamist, ei mõjuta nende kuulumist asutamislepingu artiklis 119 sätestatud tasu mõiste alla.

13. Töötajale koondamisega seoses makstavate hüvitise osas tuleb märkida, et see hüvitis on tasu, millele töötajal on õigus tulenevalt oma tööst ja mida talle makstakse töösuhte lõpetamisel ning mis aitab soodustada tema kohanemist töö kaotusest tingitud uue olukorraga ja tagab talle uue töö otsimise ajaks sissetulekuallika.

14. Sellest tuleneb, et töötajale koondamise puhul makstav hüvitis kuulub põhimõtteliselt asutamislepingu artiklis 119 sätestatud tasu mõiste alla.

15. Ühendkuningriik väitis suulises menetluses, et koondamistasu ei kuulu asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse, kuna see on sotsiaalkindlustushüvitis, mitte tasu.

16. Sellega seoses tuleb juhtida tähelepanu, et antud juhul kõne all olev tööandja poolt makstav koondamistasu ei saa tasu mõiste alt välja jääda üksnes seetõttu, et see ei tulene töölepingust, vaid on seadusega ette nähtud või vabatahtlik makse.

17. Koondamistasudega seoses tuleb meeles pidada, nagu Euroopa Kohus leidis oma 8. aprilli 1976. aasta otsuses kohtuasjas 43/75 *Defrenne v Sabena* (1976) EKL 455, 40. punkt, et asutamislepingu artiklit 119 kohaldatakse ka otseselt õigusaktidest tuleneva diskrimineerimise puhul. See tähendab, et seadusega ette nähtud hüvitised võivad olla kõnealuses sättes nimetatud tasu.

18. Kuigi on tõsi, et paljud tööandja poolt antavad soodustused kajastavad ka sotsiaalpoliitilisi kaalutlusi, ei saa soodustuse kuulumist tasu mõiste alla seada kahtluse alla juhul, kui töötajal on kõnealuse hüvitise saamise õigus tulenevalt töösuhte olemasolust.

19. Tööandja poolt vabatahtlikult makstavate tasude osas nähtub eespool nimetatud 9. veebruari 1982. aasta otsusest (kohtuasi 12/81 *Garland*, 10. punkt) selgelt, et artiklit 119 kohaldatakse ka soodustustele, mida tööandja annab töötajale juhul, kui ta pole lepingujärgselt selleks kohustatud.

20. Seega, ilma et võrdse kohtlemise direktiivi kohaldatavust oleks tarvis arutada, tuleb esimesele küsimusele vastata, et hüvitised, mida tööandja maksab töötajale seoses tema koondamisega, kuuluvad artikli 119 teise lõigu kohaldamisalasse, olenemata sellest, kas neid makstakse töölepingu alusel, seadusest tulenevalt või vabatahtlikult.

## **Teine küsimus**

21. Esimesele küsimusele antud vastust silmas pidades tuleb lugeda, et teise küsimusega soovitakse sisuliselt teada saada, kas eraõigusliku lepingulise ametipensionisüsteemi (*contracted-out* süsteem) raames makstav pension kuulub asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse, eriti juhul, kui seda pensioni makstakse seoses koondamisega.

22. Sellega seoses tuleb märkida, et oma 25. mai 1971. aasta otsuses (kohtuasi 80/70 *Defrenne v Belgia* (1971) EKL 445, 7. ja 8. punkt) leidis Euroopa Kohus, et sotsiaalkindlustushüvitisena makstavad summad võivad põhimõtteliselt tasu mõiste alla kuuluda. Euroopa Kohus juhtis siiski tähelepanu, et artiklis 119 sätestatud tasu mõiste ei saa hõlmata vahetult õigusaktidega ette nähtud sotsiaalkindlustussüsteeme või hüvitisi, eelkõige vanaduspensione, mis välistavad asjaomase ettevõtja või kutseala puhul igasuguse lepinguvabaduse ning mille kohaldamine üldiselt määratletud töötajate kategooriatele on kohustuslik.

23. Euroopa Kohus märkis, et need süsteemid tagavad töötajatele soodustused selliste seadusejärgsete süsteemide raames, mille rahastamises töötajad, tööandjad ja vajaduse korral ka riigi võimuorganid osalevad selliselt, et osalemine tuleneb pigem sotsiaalpoliitilistest kaalutlustest kui töösuhtest.

24. Seepärast on teisele küsimusele vastamiseks vaja kindlaks teha, kas eespool nimetatud kehtib ka selliste lepinguliste erapensionisüsteemide puhul, nagu antud juhul kõne all.

25. Sellega seoses tuleb esiteks juhtida tähelepanu, et kõnealuste süsteemide aluseks on töötajate ja tööandjate vaheline kokkulepe või tööandja ühepoolne otsus. Neid rahastab üksnes tööandja või tööandja ja töötajad ühiselt, ilma et selles ühelgi juhul osaleksid riigi võimuorganid. Seega moodustavad need süsteemid osa tööandja poolt töötajatele pakutavatest soodustustest.

26. Teiseks ei ole kohustuslik nende süsteemide kohaldamine üldiselt määratletud töötajate kategooriatele. Vastupidi, neid kohaldatakse üksnes teatavate ettevõtete töötajatele, mistõttu nende süsteemidega liitumine eeldab töösuhet konkreetse tööandjaga. Lisaks, kuigi kõnealused süsteemid on loodud siseriiklike õigusaktide alusel ning vastavad neis lepinguliste süsteemide tunnustamiseks sätestatud nõuetele, kehtivad nende suhtes omad tingimused.

27. Kolmandaks tuleb juhtida tähelepanu, et isegi kui neisse süsteemidesse tehtavad sissemaksed ja nende raames antavad hüvitised asendavad seadusega ette nähtud üldise süsteemi sissemaksed ja hüvitisi, ei saa see asjaolu välistada artikli 119 kohaldamist. Euroopa Kohtule esitatud dokumentidest nähtub, et selliste süsteemide raames, nagu antud juhul kõne all, võidakse nende liikmetele anda suuremaid hüvitisi, kui seadusega ette nähtud süsteemi raames, mistõttu nende majanduslik otstarve sarnaneb lisasüsteemidega, mis on olemas mõningates liikmesriikides, kus seadusega ette nähtud süsteemiga liitumine ja sellesse sissemaksete tegemine on kohustuslik ja eranditu. Oma 13. mai 1986. aasta otsuses (kohtuasi 170/84 *Bilka-Kaufhaus v Weber von Hartz* (1986) EKL 1607) leidis Euroopa Kohus, et lisapensionisüsteemi raames antavad hüvitised kuuluvad artiklis 119 sätestatud tasu mõiste alla.

28. Seepärast tuleb järeldada, et erinevalt siseriiklikest seadusega ette nähtud sotsiaalkindlustussüsteemidest on eraõigusliku lepingulise süsteemi raames makstav pension tööandja poolt töötajale tema töö eest makstav tasu ning kuulub seega asutamislepingu artikli 119 alla.

29. Artikli 119 sellist tõlgendust ei mõjuta asjaolu, et kõnealune eraõiguslik ametipensionisüsteem on loodud trusti vormis ja seda haldavad tööandjast tehniliselt sõltumatud trustivolinikud, kuna artiklit 119 kohaldatakse ka tööandjalt kaudselt saadava tasu suhtes.

30. Seepärast tuleb Court of Appeali teisele küsimusele vastata, et eraõigusliku lepingulise ametipensionisüsteemi raames makstav pension kuulub asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse.

### **Kolmas ja viies küsimus**

31. Nende küsimustega soovib Court of Appeal esiteks sisuliselt teada saada, kas asutamislepingu artikliga 119 on vastuolus see, et koondatud mehel on õigus üksnes harilikust pensionieast alates makstavale edasilükatud pensionile, kuid samas olukorras olev naine saab viivitamatult vanaduspensioni tulenevalt siseriikliku seadusejärgse pensionisüsteemiga sarnasest soopõhiselt erinevast vanusekriteeriumist. Teiseks soovib Court of Appeal sisuliselt teada saada, kas võrdne tasustamine tuleb tagada töötasu iga osa suhtes eraldi või üksnes töötajatele makstava tasu koondhinnangust lähtudes.

32. Neist kahest küsimusest esimese puhul piisab tähelepanu juhtimisest asjaolule, et artikliga 119 on meeste ja naiste tasustamise osas keelatud mis tahes diskrimineerimine, olenemata ebavõrdsust põhjustava süsteemi laadist. Seega ei luba artikkel 119 kehtestada vanusekriteeriumi, mis eraõigusliku lepingulise pensionisüsteemi puhul on naistele ja meestele erinev, isegi kui naiste ja meeste pensioniea erinevus põhineb siseriikliku seadusejärgse süsteemiga ette nähtud erinevusel.

33. Nimetatud küsimustest teise puhul on kohane viidata 30. juuni 1988. aasta otsusele (kohtuasi 318/86 *komisjon v Prantsusmaa* (1988) EKL 3559, 27. punkt) ja 17. oktoobri 1989. aasta otsusele (kohtuasi 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (Danfossi nimel)* (1989) EKL 3199, 12. punkt), milles Euroopa Kohus rõhutas läbipaistvuse ning eelkõige siseriiklikesse kohtutesse pöördumise võimaluse üliolulisust, et vältida mis tahes soolist diskrimineerimist ning vajaduse korral see kaotada.

34. Võrdse tasustamise põhimõtte järgimise järelevalvega seoses tuleb märkida, et kui siseriiklikud kohtud oleksid kohustatud hindama ja võrdlema kõiki erinevaid tasuliike, mida meestele ja naistele konkreetses olukorras pakutakse, siis oleks kohtulik arutelu keerukas ning selle tulemusena väheneks artikli 119 tõhusus. Sellest tuleneb, et tõhusat õiguskaitset võimaldav tõeline läbipaistvus on tagatud üksnes juhul, kui võrdse tasustamise põhimõtet kohaldatakse meeste ja naiste töötasu iga osa puhul eraldi.

35. Seepärast tuleb Court of Appeali kolmandale ja viiendale küsimusele vastata, et asutamislepingu artikliga 119 on vastuolus see, et koondatud mehel on õigus üksnes harilikust pensionieast alates makstavale edasilükatud pensionile, kuid samas olukorras olev naine saab viivitamatult vanaduspensioni tulenevalt siseriikliku seadusejärgse pensionisüsteemiga sarnasest soopõhiselt erinevast vanusekriteeriumist. Võrdse tasustamise põhimõtte tuleb tagada töötasu kõikide osade suhtes eraldi, mitte üksnes töötajatele makstava tasu koondhinnangust lähtudes.

### **Neljas küsimus**

36. Oma neljanda küsimusega soovib siseriiklik kohus lisaks teada saada, kas asutamislepingu artiklil 119 ja võrdse tasustamise direktiivil on käesoleval juhul vahetu mõju.

37. Esimesele küsimusele antud vastust silmas pidades ei ole võrdse tasustamise direktiivi mõju vaja arutada. Artikli 119 osas on kohane viidata väljakujunenud pretsedendiõigusele ja eelkõige eespool viidatud 31. märtsi 1981. aasta otsusele (kohtuasi 96/80 *Jenkins*, 17. punkt), mille kohaselt seda kohaldatakse igasuguse diskrimineerimise suhtes, mille olemasolu on võimalik kindlaks teha üksnes kõnealuses artiklis viidatud võrdse töö ja võrdse tasu kriteeriumide alusel, ning kohaldamiseks ei ole vaja neid siseriiklike või ühenduse meetmetega täpsemalt määratleda.

38. Kui naisel on koondamise puhul õigus viivitamatule vanaduspensionile, kuid samaealisel mehel on samas olukorras õigus üksnes edasilükatud pensionile, on tulemuseks nende kahe töötajate kategooria ebavõrdne tasustamine, mille siseriiklik kohus saab ise kindlaks teha, vaadates läbi kõnealuse tasu komponendid ning artiklis 119 sätestatud kriteeriumid.

39. Seepärast tuleb neljandale küsimusele vastata, et siseriiklikes kohtutes võib tugineda asutamislepingu artiklile 119 ning nende kohtute ülesanne on tagada selle sättega üksikisikutele antud õiguste kaitse, eriti juhul, kui eraõigusliku lepingulise pensionisüsteemi raames ei maksta mehele koondamise korral viivitamatult sama pensioni, mida sarnasel juhul makstaks naisele.

### **Käesoleva kohtuotsuse ajaline õigusmõju**

40. Komisjon on oma kirjalikes ja suulistes märkustes viidanud võimalusele, et kui asutamislepingu artikli 119 teises lõigus sätestatud tasu mõistet tõlgendatakse eraõiguslike lepinguliste ametipensionisüsteemide raames makstavaid pensione hõlmavana, siis piiraks Euroopa Kohus käesoleva kohtuotsuse ajalist mõju nii, et käesolevale otsusele saaks tugineda üksnes siseriiklikes kohtutes juba algatatud menetlustes ning pärast kohtuotsuse kuupäeva toimunud sündmustega seotud vaidlustes. Ühendkuningriik rõhutas omalt poolt, et artikli 119 selline tõlgendus tooks kaasa tõsiseid finantstagajärgi. Ühendkuningriigis on lepinguliste eraõiguslike süsteemidega liitunud suur arv töötajaid ning need süsteemid kalduvad sageli kõrvale meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõttest, nähes eelkõige ette erinevaid pensioniigasid.

41. Nagu Euroopa Kohus oma eespool nimetatud 8. aprilli 1976. aasta otsuses (kohtuasi 43/75 *Defrenne*) märkis, võib ta erandjuhul, pidades silmas tõsiseid tagajärgi, mida tema otsus võib kaasa tuua seoses minevikus toimunud sündmustega, piirata kõikide asjaomaste isikute võimalust tugineda tõlgendusele, mida Euroopa Kohus on eelotsusetaotluse menetlemisel konkreetsele sättele andnud. Sellise piirangu võib kehtestada üksnes Euroopa Kohus ning üksnes sama otsusega, millega tõlgendamisküsimus lahendatakse.

42. Käesoleva juhtumi puhul tuleb tähelepanu juhtida, et nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiivi 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT 1979, L 6, lk 24) artikli 7 lõikega 1 lubati



liikmesriikidel edasi lükata võrdse kohtlemise põhimõtte kohustuslik kohaldamine seoses pensioniea kindlaksmääramisega vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni määramiseks ja selle võimalike mõjudega teistele hüvitistele. Sama erand sisaldub 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; korrigeeritud avaldatud EÜT 1986, L 283, lk 27) artikli 9 punktis a, mida võib kohaldada käesoleval juhul kõne all olevatele eraõiguslikele lepingulistele süsteemidele.

43. Neid sätteid silmas pidades oli liikmesriikidel ja asjaomastel isikutel õigustatud ootus, et artiklit 119 ei kohaldata eraõiguslike lepinguliste süsteemide raames makstavatele pensionitele ning selles valdkonnas on endiselt lubatud meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduda.

44. Neil asjaoludel on mõjusatel õiguskindlusega seotud kaalutlustel välistatud selliste õiguslike olukordade ülevaatamine, mille kõik tagajärjed on minevikus juba saanud, juhul kui see kahjustaks tagasiulatuvalt paljude eraõiguslike lepinguliste pensionisüsteemide finantstasakaalu. On siiski kohane näha ette erand neile üksikisikutele, kes on aegsasti astunud samme oma õiguste kaitsmiseks. Lõpetuseks tuleb märkida, et pärast käesoleva otsuse kuupäeva tekkivate pensioniõiguste puhul ei ole tohi eespool antud tõlgenduse mõju mingil viisil piirata.

45. Seepärast tuleb otsustada, et asutamislepingu artiklile 119 tuginedes saavad käesoleva kohtuotsuse kuupäevale eelneva aja suhtes pensioniõigusi nõuda üksnes töötajad ja nende pärijad, kes enne seda kuupäeva on kohaldatavate siseriiklike õigusaktide alusel kohtumenetluse algatanud või nõude esitanud.

## **Kohtukulud**

46. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulud 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,

vastuseks Londoni Court of Appeal 12. mai 1988. aasta korraldusega esitatud eelotsuseküsimustele otsustab:

1) Hüvitised, mida tööandja maksab töötajale seoses tema koondamisega, kuuluvad EMÜ asutamislepingu artikli 119 teise lõigu kohaldamisalasse, olenemata sellest, kas neid makstakse töölepingu alusel, seadusest tulenevalt või vabatahtlikult.

2) Eraõigusliku lepingulise ametipensionisüsteemi raames makstav pension kuulub asutamislepingu artikli 119 kohaldamisalasse.

3) Asutamislepingu artikliga 119 on vastuolus see, et koondatud mehel on õigus üksnes harilikust pensionieast alates makstavale edasilükatud pensionile, kuid samas olukorras olev naine saab viivitamatult vanaduspensioni tulenevalt siseriikliku seadusejärgse pensionisüsteemiga sarnasest soopõhiselt erinevast vanusekriteeriumist. Võrdse tasustamise põhimõte tuleb tagada töötasu kõikide osade suhtes eraldi, mitte üksnes töötajatele makstava tasu koondhinnangust lähtudes.

4) Siseriiklikes kohtutes võib tugineda asutamislepingu artiklile 119. Nende kohtute ülesanne on tagada selle sättega üksikisikutele antud õiguste kaitse, eriti juhul, kui eraõigusliku lepingulise pensionisüsteemi raames ei maksta mehele koondamise korral viivitamatult sama pensioni, mida sarnasel juhul makstaks naisele.

5) Asutamislepingu artikli 119 vahetule mõjule tuginedes saavad käesoleva kohtuotsuse kuupäevale eelneva aja suhtes pensioniõigusi nõuda üksnes töötajad ja nende pärijad, kes enne seda kuupäeva on kohaldatavate siseriiklike õigusaktide alusel kohtumenetluse algatanud või nõude esitanud.

Due

Slynn

Schockweiler

Zuleeg

Mancini

Joliet

O'Higgins

Moitinho de Almeida

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Díez de Velasco

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 17. mail 1990 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

J.-G. Giraud

O. Due