

EUROOPA KOHTU OTSUS

2. augustil 1993*

Direktiiv 76/207/EMÜ - Naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta - õigus kompensatsioonile diskrimineerimise korral

Kohtuasjas C-271/91,

mille esemeks on EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel House of Lordsi (Ühendkuningriik) taotlus Euroopa Kohtule selles kohtus pooleliolevas kohtuvaidluses järgmiste poolte vahel:

M.H. Marshall

ja

Southampton and South West Hampshire Area Health Authority

eelotsuse tegemiseks nõukogu 9. veebruari 1976 aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning tööttingimustega, (ET 1976 L 39, lk 40) tõlgendamise küsimustes,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed C.N. Kakouris, G.C. Rodriguez Iglesias, M. Zuleeg, J.L. Murray, kohtunikud G.F. Mancini, F.A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Diez de Velasco, P.J.G. Kapteyn ja D.A.O. Edward,

kohtujurist: W. Van Gerven,

- Kohtumenetluse keel: inglise keel

kohtusekretär: kohtusekretäri asetäitja H. von Holstein,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- M.H. Marshall, esindaja: Michael J. Beloff QC ja *solicitor* Stephen Grosz (Bindman & Partners),
- Southampton and South West Hampshire Area Health Authority, esindaja: Robert Webb QC, *barrister* Andrew Lydiard, ja *solicitors* Le Brasseurs,
- Suurbritannia ja Iirimaa Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: Treasury *solicitor*'i abi John Collins, keda abistas Derrick Wyatt QC,
- Saksamaa Liitvabariigi valitsus, esindaja: Föderaalne Majandusministeeriumi *ministerialrat* Ernst Roeder, ja sama ministeeriumi *oberregierungsrat* Claus-Dieter Quassowski,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse ametnik Nicholas Kahn,

arvestades kohtuistungil ettekannet,

olles 8. jaanuaril 1993. aasta kohtuistungil ära kuulatud suulised märkused, mille esitasid

M.H. Marshall, Southampton and South West Hampshire Area Health Authority, Ühendkuningriigi valitsus, Iirimaa (esindaja: *barrister-at-law* Feichin McDonagh) ja Euroopa Ühenduste Komisjon,

olles 26. novembri 1993. aasta kohtuistungil ära kuulatud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 House of Lords esitas 14. oktoobri 1988. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. oktoobril 1991, EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel kolm küsimist, mis käsitlevad nõukogu 9. veebruari 1976 aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning tööttingimustega, (ET 1976 L 39, lk 40, edaspidi tekstis: direktiiv) artikli 6 tõlgendamist.

2 Need küsimused kerkisid prl. Marshalli ja tema endise tööandja Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (edaspidi tekstis: Authority) vahelises kohtuvaidluses, mis puudutas Marshalli kompensatsiooninõuet kahju eest tema vallandamise tagajärjel Authority poolt.

3 Nõue põhineb vallandamise seadusevastasusel, mida ei vaidlustata põhikohtuasjas, kuna Kohus märkis vastusena Court of Appeal poolt esitatud eelotsuse küsimustele oma 26. veebruari 1986. aasta otsuses kohtuasjas 152/84: Marshall vs. Southampton and South West Area Health Authority (EKL 1986, lk 723), et asutamislepingu artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selline üldine töösuhte lõpetamise poliitika, mille kohaselt naine vallandatakse ainult põhjendusega, et ta on saavutanud või ületanud riikliku pensioni saamiseks kvalifitseeriva ea, mis on siseriikliku seaduse kohaselt naistele madalam kui meestele, kujutab endast direktiivis keelatud diskrimineerimist soolisel alusel.

4 Põhikohtuasja vaidlus kerkis seetõttu, et Industrial Tribunal, kellele Court of Appeal suunas asja kompensatsiooni küsimuse lahendamiseks, hindas Marshalli rahaliseks kahjuks 18 405 naela, mille koosseisus oli 7710 naelane intress ja mõistis talle kompensatsioonina välja 19 405 naela, mille koosseisus oli 1000 naela moraalse kahju eest.

5 Kohtuasja toimikust ilmneb, et 1975. aasta Sex Discrimination Acti (Soolise diskrimineerimise vastane seadus, edaspidi tekstis: SDA) paragrahv 65 lõike 1 punkti b kohaselt, kui Industrial Tribunal leiab, et töösuhtes toimunud soolisel alusel diskrimineerimist puudutav kaebus on põhjendatud, võib ta - kui ta peab seda õiglaseks - määrata, et kostja peab hagejale välja maksma summa, mis vastab kahjutasule, mille oleks võinud hagejale välja mõista County Court. SDA paragrahv 65 lõike 2 kohaselt ei või välja mõistetav kompensatsioon ületada teatavat piirmäära, milleks oli antud hetkel 6250 naela.

6 Samuti ilmneb kohtuasja toimikust, et sel ajal ei olnud Industrial Tribunalil õigust - või vähemalt polnud asjakohased seadusesätted selles suhtes üheselt mõistetavad, kas tal oli õigus - "mõista välja töösuhtes toimunud soolisel alusel ebaseadusliku diskrimineerimise eest kahjutasule intressi".

7 Industrial Tribunal leidis, et 1981. aasta Supreme Court Act (Ülemkohtu seadus) paragrahv 35 punkt A annab talle õiguse välja mõista asjakohase summa koosseisus ka selle intress. Industrial Tribunali arvates oli kompensatsioon Marshalli asjas ainus sobiv heastamisvahend, kuid SDA paragrahv 65 lõikes 2 sätestatud piirmäära tõttu ei olnud kahjutasu piisav ega ka kooskõlas direktiivi artikliga 6.

8 Lisaks eelnimetatud piirmäära kohasele 6250 naelale, mis maksti välja juba enne asja suunamist Industrial Tribunali menetlusse, maksis Authority pärast Industrial Tribunali otsust Marshallile veel 5445 naela. Authority esitas apellatsioonikaebuse temalt välja mõistetud 7710 naelase intressi vastu.

9 Pärast seda, kui Employment Appeal Tribunal oli Authority apellatsioonikaebuse vastu võtnud ja Court of Appeal oli Marshalli edasikaebuse tagasi lükanud, pöördus Marshall kaebusega House of Lordsi poole, kes peatas asja sisulise menetlemise ja taotles Euroopa Kohtult eelotsust järgmistes küsimustes:

"1. Kui liikmesriigi seadusandlus sätestab, et isikul, keda on nõukogu 9. veebruari 1976 aasta direktiivis 76/207/EMÜ (edaspidi tekstis: direktiiv) keelatud viisil ebaseaduslikult diskrimineeritud, on õigus pöörduda kohtusse talle kahjutasu maksmiseks, kas siis nimetatud liikmesriik on süüdi direktiivi artikli 6 rakendamata jätmises põhjusel, et siseriiklik seadusandlus on sätestanud sellise isiku saadavale kahjutasule 6250 naelase ülempiiri?"

2. Kui siseriiklik seadusandlus sätestab kompensatsiooni maksmise eeltoodud viisil, kas siis direktiivi artikli 6 õigeaks rakendamiseks on oluline, et:

(a) väljamõistetud kompensatsioon ei oleks väiksem, kui ebaseadusliku diskrimineerimise tulemusena kantud kahjusumma, ja

(b) väljamõistetava kompensatsiooni põhisumma koosseisu kuuluks ka intress nimetatud summalt ajavahemikus, mis jääb ebaseadusliku diskrimineerimise ja kompensatsiooni väljamaksmise kuupäevade vahele?"

3. Kui liikmesriigi seadusandlus ei ole kohaldanud direktiivi artiklit 6 esimeses või teises küsimises nimetatud ühe või enama asjaolu suhtes, kas siis isikul, keda on eelpool kirjeldatud viisil diskrimineeritud, on õigus oma vaidluses liikmesriigi ametiasutuse vastu toetuda sellele, et artikli 6 sätted tühistavad siseriiklikus seaduses väljamõistetava kompensatsiooni suurusele sätestatud piirmäärad?"

10 Põhikohtuasja puudutavaid fakte ja asjassepuutuvat seadusandlust, menetluse kulgu ja

Kohtule esitatud kirjalikke märkusi puudutavad täpsemad andmed on saadaval ära kuulamise tarbeks koostatud ettekandest ning menetlusedokumentide neid osi käsitletakse edaspidi ainult siis, kui see on vajalik kohtu põhjenduste selgitamiseks.

Küsimuste ulatus

11 House of Lords tahab oma küsimustega ennekõike selgitada, kas direktiivist järeldeb, et isikul, keda riigiasutus on soolisel alusel diskrimineerinud, on õigus kantud kahju eest saada täies ulatuses kompensatsiooni ja et direktiivi artikkel 6 annab talle võimaluse vaidlustada temas suhtes siseriikliku seaduse kohaldatavust, mille eesmärgiks on küll direktiivi rakendamine, kuid mis seab saadavale kompensatsioonisummale ülempiiri. Põhiprobleemiks on järelikult artikli 6 tähenduse ja rakendusala määratlemine direktiivi põhimõtete ja eesmärkide kohaselt.

12 Tuleb siiski märkida, et kui võtta arvesse küsimuste sisu Court of Appeali ja Employment Appeal Tribunali eelnevate otsuste valguses, on House of Lords hoidunud palumast Kohtult määrust Ühendkuningriigi valitsuse esitatud küsimusele ehk sellele, kas Industrial Tribunali sarnasel kohtul või tribunalil, mis on asutatud töövaidluste lahendamiseks, on õigus või kohustus ületada seadusandlusega temale pandud võimupiire, et ta võiks täita ühenduse seaduse nõudeid.

13 Ühendkuningriigi ja Iirimaa valitsus väidab lisaks, et sõltumata sellest, et eelotsuse küsimused puudutavad nii vaidlusalust ülempiiri kui ka intressi, peaks Kohus piirduma ainult viimasele küsimusele vastamisega, sest Marshalli poolt House of Lordsile esitatud apellatsioonikaebus puudutab ainult seda, kas Industrial Tribunalil on õigust välja mõista intressi ja Kohtu ülesanne on lahendada tegelikke probleeme, mitte aga hüpoteetilisi küsimusi.

14 Sellega seoses tuleb tõdeda, et, kui Kohtu oma kohtualluvust puudutavast hinnangust ei järeldu teisiti, siis on siseriikliku kohtu ülesanne määratleda, millised ühenduse seaduse punktid ta annab Kohtu käsitleda, et Kohus saaks anda oma hinnangu tõlgenduslikele küsimustele, mida siseriiklik kohus vajab teatud kohtuvaidluse lahendamiseks.

15 Käesolevas asjas täpsustas House of Lords oma määruse punktis 12, et kuigi apellatsioonikaebus puudutab Industrial Tribunali õigust määrata intresse töösuhetes toimunud soolisel alusel diskrimineerimise puhul, puudutab kohtuasi - ja puudutas juba Court of Appealis - ka SDA paragrahvi 65 lõikes 2 kompensatsioonile seatud piirsummat. House of Lords asub seisukohale, et kui seda sätet saaks rakendada Marshallile väljamõistetud kompensatsiooni puhul, oleks sellega ka intressi küsimus lahendatud, sest juba tema kantud kahju määr ületas seaduses sätestatud piirsumma.

16 Sellises olukorras ei takista miski käsitlemast siseriikliku kohtu küsimuste kõiki aspekte.

Direktiivi 76/207/EMÜ tähendus ja ulatus

17 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldab asutamislepingu artikli 189 kolmas lõige, et igal liikmesriigil, kellele direktiiv on suunatud, on kohustus oma siseriiklikus õigussüsteemis rakendada kõik vajalikud meetmed direktiivi sätete täielikuks kohaldamiseks kooskõlas direktiivi seatud eesmärkidega, kusjuures liikmesriigile jäetakse vabadus valida nende eesmärkide saavutamiseks vormid ja meetodid.

18 Seetõttu on vajalik välja selgitada direktiivi eesmärgid ja eriti uurida, kas direktiivi sätted annavad diskrimineerimiskeelu rikkumise puhul liikmesriikidele teatava otsustamisvabaduse rakendatavate sanktsioonide vormi ja sisu suhtes.

19 Direktiivi eesmärgiks on panna liikmesriikides toimima naiste ja meeste võrdne kohtlemine töösuhte erinevates aspektides, eriti töötingimuste osas, mille hulka kuuluvad ka töösuhte lõpetamise tingimused.

20 Sellel eesmärgil kehtestatakse artiklis 2 võrdse kohtlemise põhimõtte ja selle piirid, ning artikli 5 lõikes 1 määratletakse selle põhimõtte ulatus eriti töötingimuste osas, kaasaarvatud töösuhte lõpetamise tingimused selliselt, et meestele ja naistele tuleb tagada võrdsed tingimused ilma igasuguse soolise diskrimineerimiseta.

21 Nagu Kohus tõdes eelnimetatud Marshalli kohtuasjas 152/84: kuna artikli 5 lõige 1 keelab üldiselt ja üheselt igasuguse soolise diskrimineerimise, eriti töösuhte lõpetamise osas, võib toetuda sellele sättele töandjana toimiva riigiasutuse vastu, et takistada ükskõik millise riikliku sätte rakendamist, mis on direktiivi nimetatud sättega vastuolus.

22 Direktiivi artikkel 6 kohaselt on liikmesriikidel kohustus võtta kõik vajalikud meetmed, et isikud, kes arvavad end olevat diskrimineerimise läbi kahju kannatanud, saaksid oma nõudeid kohtumenetluses lahendada. See kohustus tähendab, et kõnealused meetmed peavad olema direktiivi eesmärkide saavutamiseks piisavalt tõhusad ning asjakohased isikud peavad saama nendele siseriiklikus kohtus tegelikult toetuda.

23 Nagu Kohus tõdes oma otsuses kohtuasjas 14/83: Von Colson ja Kamann vs. Land Nordrhein-Westfalen, (EKL 1984, lk 189, lõige 18), ei kirjuta artikkel 6 ette kindlaid meetmeid, mida tuleb diskrimineerimiskeelu rikkumise korral ette võtta, vaid annab

liikmesriikidele vabaduse direktiivi eesmärkide saavutamiseks sobivate lahenduste seast vastavalt olukorrale sobiv meede.

24 Eesmärgiks on siiski jõuda tegeliku võrdsuseni meeste ja naiste võimalustes, mis ei ole võimalik, kui olukorras, kus nimetatud võrdsust on rikutud, ei rakendata selle taastamiseks asjakohaseid meetmeid. Nagu Kohus tõdes eelnimetatud kohtuasjas Von Colson ja Kaufmann antud otsuse lõikes 23, peavad need meetmed tagama tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitse ning neil peab olema tööandja võimalikule õigusvastasele tegevusele tegelik ennetav mõju.

25 Sellised nõuded tähendavad igal juhul, et tuleb arvesse võtta iga võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise iseloomulikke jooni. Kui on toimunud direktiivi vastane diskrimineeriv töösuhte lõpetamine, ei ole võimalik taastada olukorda, kus valitseb võrdsus ilma, et diskrimineeritud isikut uuesti tööle ennistataks või makstaks talle vabatahtlikult välja kompensatsioon tekitatud kahju eest.

26 Kui eelnimetatud eesmärgi saavutamiseks valitud meede on rahaline kompensatsioon, peab see olema piisav, et see vastavalt rakendatavale siseriiklikule seadusele korvaks täielikult teenistussuhte lõpetamisega seoses toimunud diskrimineerimise tekitatud tegeliku kahju.

Esimene ja teine küsimus

27 Esimese küsimusega soovib House of Lords saada selgust, kas direktiivi artikliga 6 on vastuolus, et siseriiklik seadus kehtestab diskrimineeritud isikule väljamõistetud kompensatsioonile piirsumma.

28 Teise küsimusega tahab House of Lords teada, kas artiklis 6 nõutakse, et (a) ebaseadusliku diskrimineerimise tagajärjel tekkinud kahju tuleb kompenseerida täies ulatuses ja (b) et kompensatsiooni peab sisaldama ka intressi põhisummalt, mida arvestatakse alates ebaseadusliku diskrimineerimise kuupäevast kuni kompensatsiooni väljamaksmise kuupäevani.

29 Üldmainitud Kohtu tõlgendus direktiivi artikli 6 kohta annab otsese vastuse teise küsimuse esimesele osale, mis puudutab asjakohase isiku poolt nõutava kompensatsiooni suurust.

30 Samuti ilmneb nimetatud tõlgendusest, et kui kompensatsioonile seatakse selline piirsumma, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, ei saa seda mingil juhul pidada direktiivi artikli 6 nõuetekohaseks rakendamiseks, kuna see piirab juba ette kompensatsiooni suuruse

summani, mis ei pruugi vastata nõudele, mille kohaselt tuleb tagada tegelikud võrdsed võimalused, korvates piisavas ulatuses kahju, mille tõi kaasa töösuhte lõpetamise käigus toimunud diskrimineerimine.

31 Teise küsimuse teise osa suhtes, mis puudutab intressi määramist, piisab tõdemusest, et diskrimineeriva vallandamise tulemusel kantud kahju täieliku kompenseerimise korral ei saa jätta arvestamata selliseid tegureid, mis võivad kompensatsiooni tegelikku väärtust vähendada, nagu näiteks aja kulumine. Seetõttu tuleb intressi määramist vastavalt siseriiklikele seadustele pidada tegeliku võrdse kohtlemise taastamise eesmärgil määratava kompensatsiooni lahutamatuks osaks.

32 Järelikult tuleb esimesele ja teisele küsimusele vastata, et direktiivi artiklit 6 tuleb tõlgendada nii, et kahju heastamine töösuhte diskrimineeriva lõpetamise läbi kannatanud isikule ei saa piirduda üksnes eelnevalt kehtestatud piirsumma ega tohi seda ka piirata seeläbi, et kompensatsioonilt ei määrata intressi kahju eest, mida kompensatsiooni saaja kandis seetõttu, et kompensatsioon makstakse välja alles teatud aja pärast.

Kolmas küsimus

33 Kolmanda küsimusega tahab House of Lords selgitust, kas töösuhte diskrimineeriva lõpetamise tõttu kannatanud isik saab riigiasutuse kui tööandja vastu toetuda direktiivi artiklile 6, et vaidlustada siseriikliku seaduse rakendamist, mis kehtestab kahjutasuna saadavale kompensatsioonile piirsumma.

34 Eelnimetatud tiretriivi artikli 6 tähendust ja ulatust puudutavatest tähelepanekutest ilmneb, et kõnealune säte on oluline tegur naiste ja meeste võrdse kohtlemise tähtsa eesmärgi saavutamisel, eriti töösuhte tingimuste osas, mille hulka kuuluvad ka direktiivi artikli 5 lõikes 1 nimetatud töösuhte lõpetamise tingimused ning juhul, kui diskrimineeriva vallandamise puhul on võrdsuse taastamise vahendiks valitud rahaline kompensatsioon, peab kompensatsioon olema täieulatuslik ja selle summat ei tohi *a priori* piirata.

35 Järelikult luuakse direktiivi artiklitega 6 ja 5 töösuhte lõpetamisega seoses diskrimineeritud isikule õigused, millele selline isik peab saama toetuda riigi ja riiklike ametiasutuste vastu rahvuslikes kohtutes.

36 Asjaolu, et liikmesriikidele on antud vabadus esilekerkivast olukorrast lähtuvalt valida direktiivi eesmärkide saavutamiseks sobiv lahendus, ei tohi tekitada olukorda, kus isik ei saa toetuda artiklile 6 käesolevale juhtumile sarnastes olukordades, kus siseriiklikel ametiasutustel ei ole vabadust valida, millist lahendust rakendada.

37 Sellega seoses tuleb arvesse võtta, et nagu ilmneb ka liidetud kohtuasjades C-6/90 ja C-9/90 Francovich ja teised vs Itaalia Vabariik (EKL 1991, lk I-5357, lõige 17) antud lahendist, ei välista liikmesriigi õigus valida direktiivi eesmärkide saavutamiseks erinevate variantide vahel üksikisiku õigust pöörduda siseriiklikusse kohtusse kaitsmaks oma õigusi, mille sisu võib piisava täpsusega määratleda ainuüksi direktiivi sätete alusel.

38 Järelikult tuleb kolmandale küsimusele vastata, et isik, kes kandis diskrimineeriva vallandamise tulemusel kahju, võib tööandjana tegutseva riigiasutuse vastu toetuda direktiivi artiklile 6, et takistada selliste siseriiklike sätete rakendamist, mis kehtestavad väljamõistetavale kompensatsioonile piirsumma.

Kohtukulud

39 Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi, Saksamaa Liitvabariigi, Iirimaa ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulused ei kompenseerita. Kuna käesolev menetlus on Põhikohtuasja poolte jaoks on asja menetlus Kohtus riiklikus kohtus poolelioleva asja vaheetapp, mistõttu on siseriikliku kohtu ülesanne võtta vastu otsus kohtukulude kohta

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastuseks 14 oktoobri 1991. aasta määrusega House of Lordsi esitatud küsimustele, otsustab:

1. 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 artiklit 6 tuleb tõlgendada nii, et kompensatsiooni töösuhte peatamise tõttu diskrimineeritud isikule ei tohi piirata eelnevalt kehtestatud piirsummaga ning seda ei tohi piirata ka sel moel, et kompensatsioonilt ei maksta intressi kahju eest, mida kompensatsiooni saaja kandis seetõttu, et kahjutasu makstakse talle välja alles teatava aja pärast.

2. Isik, kes kandis diskrimineeriva vallandamise tulemusel kahju, võib tööandjana tegutseva riigiasutuse vastu toetuda direktiivi artiklile 6, et takistada selliste siseriiklike sätete rakendamist, mis kehtestavad väljamõistetavale kompensatsioonile piirsumma.

Due	Kakouris	Rodriguez Iglesias	Zuleeg
Murray	Mancini	Schockweiler	
Grevisse	Diez de Velasco	Kapteyn	Edward

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 27. augustil 1993 Luxembourgis.

Kohtusekretär
J.-G. Giraud

President
O. Due