

EUROOPA KOHTU OTSUS

27. märts 1980*

[...]

Kohtuasjas 129/79,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Londoni Court of Appeal'i esitatud taotlus, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Macarthys Ltd., farmaatsiatoodete hulgimüüja asukohaga Londonis,

ja

Wendy Smith, Macarthys Ltd. endine töötaja,

eelotsust EMÜ asutamislepingu artikli 119 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides artikli 1 tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president H. Kutscher, kodade esimehed A. O'Keefe ja A. Touffait, kohtunikud J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, G. Bosco, T. Koopmans ja O. Due,

kohtujurist: F. Capotorti,

kohtusekretär: A. Van Houtte,

on teinud järgmise

otsuse

[...]

Põhjendused

* Kohtumenetluse keel: inglise.

1. Oma 25. juuli 1979. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 10. augustil 1979, esitas Londoni Court of Appeal EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule neli eelotsusetaotluse küsimust, mis puudutavad EMÜ asutamislepingu artikli 119 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19) artikli 1 tõlgendamist.

2. Kohtuasja materjalidest ilmneb, et põhikohtuasja kostja pr Wendy Smith töötas farmaatsiatoodete hulgemüügiga tegelevas äriühingus Macarthy's Ltd. alates 1. märtsist 1976 laojuhatajana ja tema töötasu oli 50 naela nädalas. Pr Wendy Smith väidab, et teda on töötasu osas diskrimineeritud, sest tema meessoost eelkäijale, kelle töö ta nelja kuu pärast üle võttis, maksti töötasuna 60 naela nädalas.

3. Pr Wendy Smith algatas menetluse Industrial Tribunal'is 1970. aasta Equal Pay Act'i alusel. Oma 27. juuni 1977. aasta otsusega otsustas nimetatud kohus, et hageja võeti tema eelkäijaga võrreldes samale tööle, ja kohustas äriühingut Macarthy's Ltd. maksma hagejale sama töötasu, mida maksti tema eelkäijale.

4. Macarthy's Ltd. esitas apellatsioonkaebuse Employment Appeal Tribunal'ile, mis jättis apellatsioonkaebuse oma 14. detsembri 1977. aasta otsusega rahuldamata. Selles otsuses, mis – nagu ka Industrial Tribunal'i otsus – põhines seadusel Equal Pay Act, viidati EMÜ asutamislepingu artiklile 119 ja Euroopa Kohtu 8. aprilli 1976. aasta otsusele kohtuasjas 43/75 Gabrielle Defrenne v Sabena (EKL 1976, lk 455), milles käsitleti nimetatud sätte tõlgendamist.

5. Tööandja esitas järgmise apellatsioonkaebuse Court of Appeal'ile. Tööandja väitis, et Equal Pay Act'i loomulikust ja tavapärasest tähendusest tulenevalt ei võimalda see seadus võrrelda naistöötaja olukorda sama tööandja juures varasemalt töötanud meestöötaja olukorraga. Tööandja väite kohaselt ei ole tema selline tõlgendus vastuolus EMÜ asutamislepingu artiklis 119 sätestatud naiste ja meeste võrdse tasustamise põhimõttega.

6. Põhikohtuasja kostja omakorda väitis, et Macarthy's Ltd. tõlgendus on vastuolus artikliga 119 ja direktiivi 75/117 artikliga 1, kuna võrdse töö eest võrdse töötasu maksmise põhimõte ei piirdu olukordadega, kus mees- ja naistöötajad teevad samaaegselt sama tööandja juures võrdset tööd, vaid et – vastupidi – see põhimõte on kohaldatav ka siis, kui naistöötaja tõendab, et talle makstav töötasu on väiksem töötasust, mida ta sama tööandja juures sama tööd mehana tehes saaks, või väiksem töötasust, mida enne tema tööleasumist maksti meestöötajale, kes tegi sama tööandja juures naistöötajaga võrreldes võrdset tööd.

7. Vaidluse lahendamiseks esitas Court of Appeal neli järgmiselt sõnastatud küsimust.

“1) Kas EMÜ asutamislepingu artiklis 119 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ artiklis 1 sätestatud põhimõte, mille kohaselt võrdse töö eest tuleb maksta võrdset töötasu, on kohaldatav ainult olukordades, kus mees- ja naistöötajad teevad samaaegselt sama tööandja juures võrdset tööd?

2) Kui esimesele küsimusele vastatakse eitavalt, siis kas see põhimõte on kohaldatav, kui naistöötaja tõendab, et talle tööandja poolt makstav töötasu on väiksem

a) töötasust, mida ta oleks saanud sama tööandja juures sama tööd mehana tehes, või

b) töötasust, mida enne tema tööleasumist maksti meestöötajale, kes tegi sama tööandja juures naistöötajaga võrreldes võrdset tööd?

3) Kui vastus teise küsimuse a) või b) osale on jaatav, siis kas see vastus sõltub nimetatud direktiivi artikli 1 sätetest?

4) Kui vastus kolmandale küsimusele on jaatav, siis kas nimetatud direktiivi artikkel 1 on liikmesriikides otsekohaldatav?”

8. Nende küsimuste sõnastusest ning eelotsusetaotluses toodud põhjendustest ilmneb, et direktiivi 75/117/EMÜ mõju ja selle direktiivi artikli 1 tõlgendamist puudutavad küsimused tõusetuvad vaid siis, kui asutamislepingu artikkel 119 ei peaks võimaldama põhikohtuasjas käsitletavat vaidlust lahendada. Seega on kohane kõigepealt uurida, kuidas tuleb tõlgendada artiklit 119 seoses vaidluse tekkimise põhjuseks olnud õigusliku olukorraga.

EMÜ asutamislepingu artikli 119 tõlgendamine

9. Artikli 119 esimese lõigu kohaselt on liikmesriigid kohustatud rakendama “... põhimõtet, et mehed ja naised peaksid saama võrdse töö eest võrdset tasu”.

10. Nagu Euroopa Kohus osutas ka oma 8. aprilli 1976. aasta otsuses Defrenne kohtuasjas, on nimetatud sätte otsekohaldatav kõikide otsese ja kaudse diskrimineerimise vormide suhtes ilma, et oleks vajadust üksikasjalikumate ühenduse või liikmesriikide rakendusmeetmete järele, ning sellised diskrimineerimise vormid võib kindlaks teha nimetatud artiklis viidatud võrdse töö ja võrdse tasu kriteeriumite abil. Selliste õiguslikult tuvastatavate diskrimineerimise vormide seas mainis Euroopa Kohus ennekõike konkreetseid juhtumeid, mil mehed ja naised saavad samas ettevõttes või samas teenistuses võrdset tööd tehes ebavõrdset tasu.

11. Sellises olukorras on kõige olulisem teha kindlaks, kas “võrdset tööd” tegevaid mees- ja naistöötajat koheldakse artikli 119 mõistes erinevalt. “Võrdse töö” mõistet, mis on oma olemuselt täiesti kvalitatiivne, kuna on seotud ainult asjaomaste tööülesannete iseloomuga, ei või piirata samaaegsuse nõudega.

12. Samas tuleb tõdeda, nagu ka Employment Appeal Tribunal õigesti osutas, et ei saa välistada seda, et kahe erinevatel perioodidel samal ametikohal töötava töötaja töötasu erinevus võib tuleneda teguritest, mida ei saa seostada soolise diskrimineerimisega. Sellise faktilise asjaolu kindlakstegemine on siseriikliku kohtu ülesanne.

13. Seega tuleb esimesele küsimusele vastata, et EMÜ asutamislepingu artiklis 119 sätestatud põhimõte, mille kohaselt mees- ja naistöötajatele tuleb võrdse töö eest maksta

võrdset töötasu, ei piirdu olukordadega, kus mees- ja naistöötajad teevad samaaegselt sama tööandja juures võrdset tööd.

14. Court of Appeal'i teine, alternatiivide vormis esitatud küsimus puudutab tingimusi, mille puhul saab tuvastada tasustamisega seotud võimaliku diskrimineerimise. Küsimus on esitatud selliselt, et Euroopa Kohtul oleks võimalik aktsepteerida põhikohtuasja kostja poolt esitatud ja Euroopa Kohtus täpsustatud väiteid, mille kohaselt on naistöötajal õigus nõuda varasemalt sama tööandja juures sama tööd teinud meestöötajale makstud töötasuga võrdset tasu, ning lisaks sellele õigus nõuda töötasu, mida makstaks samal töökohal töötavale meestöötajale, seda ka siis, kui tegelikult pole meestöötajat, kes sama tööd samaaegselt teeks või varasemalt oleks teinud. Põhikohtuasja kostja on selle võrdluse selgitamiseks kasutanud väljendit "hüpoteetiline meestöötaja".

15. On ilmne, et viimati mainitud oletuses, mida on väljendatud teise küsimuse a) osas, viidatakse kaudsele ja varjatud diskrimineerimisele, mille tuvastamine – nagu Euroopa Kohus selgitas ka eespool viidatud Defrenne kohtuasjas tehtud otsuses – eeldab majandussektorite võrdlevaid uuringuid ning hindamiskriteeriumide väljatöötamist ühenduse ja siseriiklike seadusandjate poolt. Siit johtub, et artikli 119 otsesesse kohaldamisalasse kuuluvate tegelike diskrimineerimisjuhtumite korral piirduvad võrdlused paralleelidega, mida võib tõmmata samas ettevõttes või teenistuses erinevast soost töötajate poolt tegelikult tehtava töö konkreetse hindamise alusel.

16. Seega tuleb teisele küsimusele vastata, et artiklis 119 sätestatud võrdse tasustamise põhimõte on kohaldatav juhtumi puhul, mil on kindlaks tehtud, et tööülesannete iseloomu arvestades on naistöötajale makstud töötasu väiksem varem samal ametikohal töötanud ja naistöötajaga võrdset tööd teinud meestöötajale makstud töötasust.

17. Eeltoodust tuleneb, et eelotsusetaotluse esitanud kohtus menetletava vaidluse võib lahendada ainult asutamislepingu artikli 119 tõlgendamise alusel. Seetõttu ei ole vaja vastata esitatud küsimustele, mis on seotud direktiivi 75/117/EMÜ mõju ja tõlgendamisega.

Kohtukulud

18. Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni poolt Euroopa Kohtule märkuste esitamisel kantud kulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus Londoni Court of Appeal'is poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastates Court of Appeal, Civil Division, of the Supreme Court of Judicature poolt 25. juuli 1979. aasta otsusega esitatud küsimustele, otsustab:

1. EMÜ asutamislepingu artiklis 119 sätestatud põhimõte, mille kohaselt mees- ja naistöötajatele tuleb võrdse töö eest maksta võrdset töötasu, ei piirdu olukordadega, kus mees- ja naistöötajad teevad samaaegselt sama tööandja juures võrdset tööd.

2. Artiklis 119 sätestatud võrdse tasustamise põhimõte on kohaldatav juhtumi puhul, mil on kindlaks tehtud, et tööülesannete iseloomu arvestades on naistöötajale makstud töötasu väiksem varem samal ametikohal töötanud ja naistöötajaga võrdset tööd teinud meestöötajale makstud töötasust.

| | | | | |
|------------------|----------|----------|--------------------|-----------|
| Kutscher | O'Keeffe | Touffait | Mertens de Wilmars | Pescatore |
| Mackenzie Stuart | Bosco | Koopmans | | Due |

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 27. märtsil 1980 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

A. Van Houtte

H. Kutscher