

## EUROOPA KOHTU OTSUS

17. oktoober 1989\*

(Meeste ja naiste võrdne tasustamine)

[...]

Kohtuasjas 109/88,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Faglige Voldgiftsret (Taani) poolt esitatud eelotsusetaotlus, millega soovitakse saada kohtus pooleliolevas menetluses järgmiste poolte vahel:

**Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark** (Taani Äri- ja Kantsleitõtõtajate Ühing)

ja

**Dansk Arbejdsgiverforening** (Taani Töövõtjate Liit), mis tegutseb Danfoss A/S nimel,

saada eelotsust meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte ulatuse kohta,

## EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, koja esimees M. Zuleeg, kohtunikud T. Koopmans, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias ja M. Diez de Velasco,

kohtujurist: C. O. Lenz,

kohtusekretär: peaadministraator H. A. Rühl,

olles läbi vaadanud kirjalikud märkused, mille esitasid:

– Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, esindaja: L. S. Andersen,

– Dansk Arbejdsgiverforening, esindaja: H. Werner,

---

\* Kohtumenetluse keel: taani.

- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigusosakonna liikmed J. Curralli ja I. Langermann,
- Taani Kuningriigi valitsus, esindaja: õigusnõustaja P. Vesterdorf,
- Ühendkuningriik, esindajad: S. J. Hay ja D. Wyatt,
- Itaalia Vabariigi valitsus, esindaja: avvocato dello Stato P.G. Ferri,
- Portugali Vabariigi valitsus, esindajad: hr Fernandez ja pr Leitao,

kuulanud ära suuliseks menetluseks koostatud ettekande,

kuulanud 10. mai 1989. aasta istungil ära poolte kohtukõned,

kuulanud 31. mai 1989. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

#### **otsuse**

#### **Põhjendused**

1. 12. oktoobri 1987. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 5. aprillil 1988. aastal, esitas Faglige Voldgiftsret (Taani tööstuslik vahekohtuamet) kohtule taotluse EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel eelotsuse saamiseks mitmes küsimuses, mis puudutavad nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ (meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides) (EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19–20), edaspidi nimetatud “võrdse tasustamise direktiiv”, tõlgendamise kohta.

2. Need küsimused tõstatasid Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Taani äri- ja kantseleitöötajate liit, edaspidi nimetatud „Töövõtjate Ühing”) ja Dansk Arbejdsgiverforening (Taani Tööandjate Liit, edaspidi nimetatud „Tööandjate Liit), mis tegutseb Danfoss A/S nimel. Töövõtjate Ühing on seisukohal, et Danfossi tava palkade küsimuses hõlmab seksuaalset diskrimineerimist ja seega rikub 5. mai 1986. aasta Taani seaduse nr 23 artikli 1 sätteid, millega rakendatakse võrdse tasustamise direktiivi.

3. Danfoss A/S maksab sama põhipalga samasse palgarühma kuuluvatele töötajatele. Kasutades ära Tööandjate Liidu ja Töövõtjate Ühingu vahel 9. märtsil 1983. aastal sõlmitud

kollektiivlepingu artikli 9 alusel talle avatud võimalust, maksab ta siiski individuaalset lisatasu, mis on muu hulgas arvestatud mobiilsuse, koolituse ja tööstaaži alusel.

4. Põhikohtuasjas oli Töövõtjate Ühing esitanud esmalt tööstuslikule vahekohtuametile hagi Danfoss A/S vastu, rajades oma kohtuasja võrdse tasustamise põhimõttele kahe naissoost töövõtja kasuks, kellest üks töötas laboratooriumis ja teine vastuvõtu- ja lähetusosakonnas. Oma hagi toetuseks oli ta näidanud, et neis kahes palgarühmas oli mehe keskmine palk naise palgast kõrgem. Oma 16. aprilli 1985. aasta otsuses oli aga tööstuslik vahekohtuamet võtnud arvesse seda, et pidades silmas nende töötajate väikest arvu, kelle töötasul arvutused põhinesid, ei olnud Töövõtjate Ühing tõendanud diskrimineerimist. Töövõtjate Ühing algatas seejärel uue menetluse, mille käigus ta esitas üksikasjalikumad statistilised andmed 157 töötajale ajavahemikus 1982–1986 makstud palkade kohta, näidates, et meestele makstud keskmine töötasu on naistele makstud töötasust 6,85% kõrgem.

5. Nende asjaolude korral peatas tööstuslik vahekohtuamet menetluse ja esitas kohtule taotluse eelotsuse saamiseks mitmes küsimuses võrdse tasustamise direktiivi tõlgendamise kohta. Need on sõnastatud järgmiselt:

„1. a) Kui on kindlaks tehtud, et mees- ja naistöötaja teevad võrdse väärtusega sama tööd, siis, kes Euroopa Kohtu arvates on see isik (tööandja või töövõtja), kellel lasub tõendamise kohustus, et kahe töövõtja tasustamise vaheline erinevus on tingitud/ei ole tingitud sooga määratud kaalutlustest?

1. b) Võrdse tasustamise direktiiviga ei ole kooskõlas maksta kõrgemat töötasu meessoost töövõtjatele, kes teevad sama tööd nagu naissoost töötajad või võrdse väärtusega tööd, viidates üksnes subjektiivsetele kriteeriumitele, näiteks töötajate mobiilsusele?

2. a) Kas direktiiviga on vastuolus anda erinevast soost töötajatele, kes teevad sama tööd või võrdse väärtusega tööd, üle põhipalga töö eest erilisatasu tööstaaži, koolituse jms eest?

2. b) Kui see nii on, siis kuidas saab ettevõtja, ilma et ta rikuks direktiivi, teha vahet üksikutele töötajatele makstava töötasu suhtes?

2. c) Kas direktiiviga on vastuolus, kui erinevast soost töövõtjaid, kes teevad sama tööd või võrdse väärtusega tööd, tasustatakse erinevalt, viidates erinevale koolitusele?

3. a) Kas töövõtja või töövõtjate organisatsioon, tõendades, et ettevõtte, kus töötab suurel arvul (vähemalt 100) sama liiki või sama väärtusega tööd tegevaid isikuid, maksab naistele keskmiselt vähem kui meestele, saab tuvastada, et sellega rikutakse direktiivi?

3. b) Kui jah, kas siis järeldub, et kaks töötajate rühma (mehed ja naised) peavad keskmiselt saama sama töötasu?

4. a) Niivõrd, kui on võimalik kindlaks teha, et sama töö eest makstava töötasu erinevus tuleneb asjaolust, et kaks töövõtjat on kaetud erinevate kollektiivlepingutega, siis kas sellest järeldusest johtub, et see direktiiv ei ole kohaldatav?

4. b) Kas see on olulise tähtsusega, kui käsitletakse küsimust selle kohta, et kas need kaks lepingut mõlemal juhul hõlmavad üksnes või valdaval määral vastavalt mees- ja naistöötajaid?”

6. Põhikohtuasja faktide, rakendatava siseriikliku seadusandluse, menetluse käigu ja poolte kirjalikke märkuste osas viidatakse kohtuistungis ettekandele. Kohtutoimiku neid materjale käsitletakse järgnevalt ainult niivõrd, kui võrd on vaja kohtuotsuse põhjendamiseks.

### **Tööstusliku vahekohtuameti kohtulik olemus**

7. Mis puudutab küsimust selle kohta, kas tööstuslik vahekohtuamet on liikmesriigi kohus või vahekohus asutamislepingu artikli 177 tähenduses, tuleb esmalt märkida, et vastavalt 13. juuni 1973. aasta Taani seadusele nr 317 töövaidluste kohtu kohta, kehtivad kollektiivlepingute osapoolte vahelistele vaidlustele, kui sellistes lepingutes puuduvad erisätted, kokkulepitud standardsed eeskirjad, mis on vastu võetud Tööandjate Liidu ja Töövõtjate Ühenduse poolt. Tööstuslik vahekohtuamet arutab seejärel vaidlust viimases instantsis. Kumbki pool võib esitada hagi vahekohtuametile, sõltumata teise poole vastuväidetest. Vahekohtuameti pädevus ei sõltu seega poolte kokkuleppest.

8. Eespool nimetatud seaduse sama sätte kehtib vahekohtuameti koosseisu kohta ja eriti poolte poolt määratavate liikmete arvu kohta ning vahekohtuniku määramise viisi kohta nendevahelise kokkuleppeni mittejäudmise korral. Tööstusliku vahekohtu koosseis ei ole seega määratav poolte äranägemisel.

9. Nende asjaolude korral tuleb tööstuslikku vahekohtuametit käsitleda liikmesriigi kohtu või vahekohtuna asutamislepingu artikli 177 tähenduses.

### **Tõendamiskohustus (küsimused 1. a) ja 3. a))**

10. Kohtule esitatud dokumentidest nähtub, et pooltevaheline vaidlus põhikohtuasjas tuleneb asjaolust, et põhipalgale kohaldatavat konkreetsete lisatasude süsteemi rakendatakse selliselt, et naisel ei ole võimalik teha kindlaks talle ja sama tööd tegevale mehele makstava töötasu erinevuse põhjust. Töövõtjad ei tea, milliseid kriteeriume neile lisatasu küsimuses kohaldatakse ja kuidas neid kohaldatakse. Nad teavad ainult oma lisatasu suurust, suutmata määrata üksikute kriteeriumite mõju. Teatud palgarühmadesse kuuluvad isikud ei suuda seega võrrelda oma töötasu erinevaid koostisosi samasse palgarühma kuuluvate kolleegide töötasu koostisosadega.

11. Nende asjaolude korral tuleb siseriikliku kohtu esitatud küsimusi mõista nii, nagu küsitaks, kas võrdse tasustamise direktiivi tuleb tõlgendada selliselt, et kui ettevõtja rakendab tasustamissüsteemi, mille puhul puudub täielikult läbipaistvus, siis peab ettevõtja tõendama, et tema kasutatav töötasustamistava ei ole diskrimineeriv, kui naistöötaja teeb kindlaks suhteliselt suure arvu töövõtjate osas, et naistele makstav keskmine töötasu on väiksem, kui meestele makstav töötasu.

12. Selles suhtes tuleb meeles pidada, et oma 30. juuni 1988. aasta otsuses kohtuasjas 318/86 *Euroopa Komisjon v. Prantsusmaa* (1988) EKL 3559, punkt 27, mõistis kohus hukka palkamissüsteemi, mida iseloomustab läbipaistvuse puudumine, kuna see on vastuolus tööturule võrdse juurdepääsu põhimõttega sel põhjusel, et läbipaistvuse puudumine takistas mis tahes kujul järelevalvet siseriiklike kohtute poolt.

13. Järgmisena tuleb märkida, et olukorras, kus vaadeldakse konkreetsete lisatasude süsteemi, mille puhul puudub täielikult läbipaistvus, saavad naistöötajad tuvastada erinevusi vaid keskmise töötasu osas. Nad jäetakse ilma mis tahes tõhusatest meetmetest võrdse tasustamise põhimõtte jõustamiseks siseriikliku kohtu ees, kui selliste tõendite esitamise tagajärjeks ei ole see, et tööandjale pannakse kohustus tõendada, et tema tava palkade küsimuses ei ole tegelikult diskrimineeriv.

14. Lõpuks tuleb märkida, et vastavalt võrdse tasustamise direktiivi artiklile peavad liikmesriigid oma siseriiklikele asjaoludele ja õigussüsteemidele vastavalt rakendama meetmeid, mis on vajalikud, et tagada võrdse tasustamise põhimõtte rakendamiseks ja selle järgimise tagamiseks vajalike tõhusate meetmete olemasolu. Direktiivi aluseks olev mure tõhususe pärast tähendab, et seda tuleb tõlgendada nii, et sellega kaasnevad tõendamise kohustuse siseriiklike eeskirjade kohandused teatud juhtudel, kui sellised kohandused on vajalikud võrdsuse põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks.

15. Näitamaks, et tema tava palkade küsimuses ei toimi süstemaatiliselt naistöötajate kahjuks, peab tööandja näitama, kuidas ta on rakendanud kriteeriume lisatasude kohta ja seega on ta sunnitud muutma oma tasustamissüsteemi läbipaistvaks.

16. Nende asjaolude korral peavad vastused küsimustele 1. a) ja 3. a) olema, et võrdse tasustamise direktiivi peab tõlgendama nii, et kui ettevõtja rakendab tasustamissüsteemi, mille puhul puudub täielikult läbipaistvus, siis peab ettevõtja tõendama, et tema tava palkade küsimuses ei ole diskrimineeriv, kui naistöötaja teeb kindlaks suhteliselt suure arvu töötajate puhul, et naiste keskmine töötasu on väiksem kui meeste töötasu.

**Vaidlustatud kriteeriumide seaduslikkus vaidlustatud lisatasude suhtes (küsimused 1. b) ja 2. a) ja c))**

17. Nende küsimustega tahetakse sisuliselt teada, kas direktiivi tuleb tõlgendada nii, et kui lisatasude suhtes selliste kriteeriumide, nagu mobiilsus, kooolitus või tööstaaž, rakendamine toimib süstemaatiliselt naistöötajate kahjuks, siis tööandja võib sellele vaatamata ja kui jah,

siis mis tingimustel, põhjendada nende kasutust. Sellele küsimusele vastamiseks on vaja vaadelda igäüht neist kriteeriumidest eraldi.

18. Vaadeldes kõigepealt mobiilsuse kriteeriumit, siis kohtule esitatud dokumentidest ei nähtu selgelt, mida sellega mõeldakse. Kohtuistungil märkis Tööandjate Liit, et valmisolek töötada erinevatel kellaaegadel ei õigustanud iseenesest lisatasu. Mobiilsuse kriteeriumi kohaldamisel hindab tööandja üleüldiselt oma töötajate poolt tehtava töö kvaliteeti. Sel eesmärgil võtab ta eriti arvesse nende entusiasmi oma töö suhtes, nende algatusvõimet ja tehtud töö hulka.

19. Nende asjaolude korral tuleb teha vahet, kas mobiilsuse kriteeriumi kasutatakse hüvitamiseks töötaja tehtud töö kvaliteeti või hüvitamiseks töötaja kohandumist muutuvate tööaegadega ja vahelduvate tööpaikadega.

20. Esiteks on mobiilsuse kriteerium kahtlemata täielikult erapooletu töötaja soo seisukohast. Kui see toimib süstemaatiliselt naiste kahjuks, siis saab põhjuseks olla vaid see, et tööandja on seda valesti kasutanud. On mõeldamatu, et naiste tehtud töö oleks üldiselt kehvem. Tööandja ei saa seetõttu õigustada sellise arusaama alusel mobiilsuse kriteeriumi rakendamist, kui selle rakendamine ilmneb olevat süstemaatiliselt naiste kahjuks.

21. See seisukoht on erinev teisel juhul. Kui seda mõistetakse hõlmavat töötaja kohandumist muutuvate tööaegadega ja vahelduvate tööpaikadega, siis võib mobiilsuse kriteerium toimida ka naistöötajate kahjuks, kuna neil ei ole meestega samal viisil võimalik korraldada oma tööaega paindlikult majapidamise ja perekondlike kohustuste tõttu.

22. Oma 13. mai 1986. aasta otsuses kohtuasjas 170/84 *Bilka v. Weber von Hartz* (1986) EKL 1607 võttis kohus seisukoha, et ettevõtte poliitika maksta üldiselt täistööajaga töötajatele rohkem kui osalise tööajaga töötajatele, kes olid jäetud välja ettevõtte pensioniskeemist, võiks mõjutada palju suuremal arvul naisi kui mehi, pidades silmas probleeme, mis esinesid naistel täistööajaga töötamisel. Sellele vaatamata ta otsustas, et ettevõtte võiks näidata, et tema palgapoliitika põhines objektiivselt põhjendatud teguritel, mis ei ole seotud mis tahes soolise diskrimineerimisega ja selle tegemisel ei rikkunud ettevõtte mingil viisil asutamislepingu artiklit 119. Need kaalutlused kehtivad ka palgatava puhul, mille korral hüvitatakse spetsiaalselt töötaja kohandumist muutuvate tööaegadega ja vahelduvate tööpaikadega. Tööandja võib seetõttu põhjendada sellise kohandumise hüvitamist, näidates, et see on oluline töötajale antud teatud ülesannete täitmiseks.

23. Teiseks, mis puudutab koolituse kriteeriumi, siis ei saa välistada, et see võib toimida naiste kahjuks, kuivõrd neil on olnud vähem koolitusvõimalusi kui meestel või on nad sellist võimalust vähem kasutanud. Olenemata sellest, arvestades eespool toodud 13. mai 1986. aasta otsuses toodud kaalutlusi, võib tööandja põhjendada erikoolituse hüvitamist, näidates selle tähtsust töötajale antud teatud ülesannete täitmisele.

24. Kolmandaks, ka ei saa tööstaaži pikkuse kriteeriumi puhul välistada, nagu ka koolituse puhul, et see võib hõlmata naiste vähemsoodsamat käsitlemist võrreldes meestega, kuivõrd

naised on sisenenud tööturule hiljem kui mehed või nad kannatavad sagedamini karjääri katkemise all. Sellest olenemata, kuna tööstaažiga kaasnevad kogemused ja kuna kogemused võimaldavad üldiselt töötajal täita oma ülesandeid paremini, siis on tööandjal vabadus hüvitada seda, olemata kohustatud tegema kindlaks selle tähtsuse töötajale antud ülesannete täitmisel.

25. Nende asjaolude korral peab olema vastus küsimustele 1.b ja 2. a ja c, et võrdse tasustamise direktiivi tuleb tõlgendada nii, et kui selliste kriteeriumide, nagu mobiilsus, koolitus või tööstaaž, rakendamine lisatasu maksmiseks toimib süstemaatiliselt naistöötajate kahjuks, siis:

i) võib tööandja põhjendada mobiilsuse kriteeriumi kasutamist juhul, kui seda mõistetakse viitamise kohandumisele muutuvate tööaegadega ja vahelduvate tööpaikadega, näidates, et selline kohandumine on oluline töötajale antud teatud ülesannete täitmisel, kuid mitte juhul, kui mõistetakse, et see kriteerium hõlmab töötaja tehtud töö kvaliteeti;

ii) tööandja võib põhjendada koolituse kriteeriumi kasutamist, kui ta näitab, et selline koolitus on oluline töötajale antud teatud ülesannete täitmiseks;

iii) tööandja ei pea esitama eripõhjendusi tööstaaži kriteeriumi kasutamiseks.

### **Viis, mil tööandja võib teha seaduslikult vahet oma töötajatele makstava töötasu suhtes (küsimus 2. b)**

26. Kuna vastused kõnealuste lisatasude kriteeriumide seaduslikkuse küsimuste kohta (küsimused 1. b ja 2. a ja c) on näidanud viisi, mil tuleb hinnata lisatasude kriteeriumide seaduslikkust ühenduse õiguse alusel, siis küsimus viisist, mil tööandja võib seaduslikult teha vahet oma töötajatele makstava töötasu osas (küsimus 2. b) ei nõua vastust.

### **Kahe eraldiseisva kollektiivlepingu olemasolu mõju (4. küsimus)**

27. Selle küsimusega küsib siseriiklik kohus, kas see asjaolu, et on olemas kaks eraldiseisvat kollektiivlepingut, mis kehtivad sisuliselt mees- ja naistöötajatele vastavalt, välistab võrdse tasustamise direktiivi kohaldamise.

28. Selles suhtes tuleb märkida, et taotlust esitavast määrusest endast nähtub, et eespool nimetatud 19. märtsi 1983. aasta kollektiivleping on ainus kõnealune leping antud kohtuasjas. Põhimenetluse osapooled kinnitasid samuti kohtuistungil, et just nii ongi. Nende asjaolude korral ei ole siseriikliku kohtu poolt esitatud küsimusele 4 vaja vastata.

### **Kohtukulud**

29. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Taani, Itaalia, Portugali ja Ühendkuningriigi valitsuste ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulud ei hüvitata, ning et põhikohtuasja

poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

## EUROOPA KOHUS

vastates talle tööstusliku vahekohtuameti poolt talle 12. oktoobri 1987. aasta otsusega esitatud küsimustele, otsustab:

**Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ (meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides) tõlgendada nii, et:**

**1. Kui ettevõtja rakendab tasustamissüsteemi, mille puhul puudub täielikult läbipaistvus, siis peab ettevõtja tõendama, et tema kasutatav töötasustamistava ei ole diskrimineeriv, kui naistöötaja teeb kindlaks suhteliselt suure arvu töövõtjate osas, et naistele makstav keskmine töötasu on väiksem meestele makstavast töötasust.**

**2. Kui selliste kriteeriumide, nagu mobiilsus, koolitus või tööstaaž, rakendamine lisatasu maksmiseks toimib süstemaatiliselt naistöötajate kahjuks, siis:**

**i) võib tööandja põhjendada mobiilsuse kriteeriumi kasutamist juhul, kui seda mõistetakse viitamise kohandumisele muutuvate tööaegadega ja vahelduvate tööpaikadega, näidates, et selline kohandumine on oluline töötajale antud teatud ülesannete täitmisel, kuid mitte juhul, kui mõistetakse, et see kriteerium hõlmab töötaja tehtud töö kvaliteeti;**

**ii) tööandja võib põhjendada koolituse kriteeriumi kasutamist, kui ta näitab, et selline koolitus on oluline töötajale antud teatud ülesannete täitmiseks;**

**iii) tööandja ei pea esitama eripõhjendusi tööstaaži kriteeriumi kasutamiseks.**

Due

Zuleeg

Koopmans

Joliet

Moitinho de Almeida

Rodríguez Iglesias

Diez de Velasco

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 17. oktoobril 1989 Luxembourgis.



Kohtusekretär

J.-G. Giraud

President

O. Due