

Kohtuasi C-127/92
Dr. Pamela May Enderby
versus
Frenchay Health Authority
ja
Secretary of State for Health
(Eelotsusetaotlus, mille esitas
Court of Appeal of England and Wales)
(Meeste ja naiste võrdne tasustamine)

Kohtuasjas C-127/92,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Court of Appeal of England and Walesi esitatud eelotsusetaotlus nimetatud kohtus pooleliolevas menetluses järgmiste poolte vahel:

Dr. Pamela May Enderby

ja

1. Frenchay Health Authority

Secretary of State for Health

asutamislepingu artikli 119, milles sätestatakse meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõte, tõlgendamise küsimuses,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed G.F. Mancini, J.C. Moitinho de Almeida ja D.A.O. Edward, kohtunikud R. Joliet, F.A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Zuleeg ja J.L. Murray,

kohtujurist: C.O. Lenz,

kohtusekretär: ametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- põhimenetluse hageja Dr. Enderby, esindajad: QC Anthony Lester ja QC David Pannick;
- Kohtumenetluse keel: inglise.

- põhimenetluse esimene kostja Frenchay Health Authority, esindajad: Solicitor Bevan Ashford, QC Eldred Tabachnik ja Barrister Adrian Lynch;
- Ühendkuningriik, esindajad: Sue Cochrane, Treasury Solicitor's Department, abistasid QC Patrick Elias ja Barrister Eleanor Sharpston,
- Saksamaa valitsus, esindajad: föderaalsete majandusministeeriumi Ministerialrat Ernst Roeder ja sama ministeeriumi Regierungsdirektor Claus-Dieter Quassowski;
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigustalituse ametnik Karen Banks,

arvestades kohtuistungil ettekannet,

olles 15. juuni 1993. aasta kohtuistungil ära kuulunud suulised märkused, mille esitasid Dr. Enderby, Frenchay Health Authority, Ühendkuningriik, Saksamaa valitsus ja komisjon,

olles 14. juuli 1993. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Court of Appeal of England and Wales on esitanud 30. oktoobri 1991. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 17. aprillil 1992, EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse asutamislepingu artikli 119, mis sätestab meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte, tõlgendamise küsimuses.

2 Küsimused esitati kohtuvaidluses, mille algatas Dr. Pamela Enderby Frenchay Health Authority (edaspidi „FHA“) ning Secretary of State for Health vastu ning mis käsitleb töötasu erinevust kahel National Health Service'i (edaspidi „NHS“) töökohal.

3 Põhimenetluse hageja, kes töötab logopeedina FHAs, peab end soolise diskrimineerimise tõttu kannatanuks tulenevalt asjaolust, et NHSis makstakse tema kutseala esindajatele, kes on ülekaalukalt naised, sama palgajärgu (Chief III) alusel märkimisväärselt väiksemat töötasu kui võrreldavate kutsealade esindajatele, kus samal ametitasandil töötab rohkem mehi kui naisi. Dr. Enderby esitas 1986. aastal Industrial Tribunalile oma tööandja vastu hagi väites, et tema aastane töötasu on 10 106 Inglise

naela, samas kui samaväärsel ametikohal töötava juhtiva kliinilise psühholoogi ning III palgaastme juhtiva farmatseudi aastane töötasu on vastavalt 12 527 ja 14 106 Inglise naela.

4 Industrial Tribunal ning seejärel Employment Appeal Tribunal jätsid Dr. Endeby vaide rahuldamata. Industrial Tribunal oli seisukohal, et töötasude erinevus lähtub iga kutseala konkreetsest struktuurist ning esmajoones eraldi sõlmitud kollektiivlepingutest, mis ei olnud diskrimineerivad. Employment Appeal Tribunal oli samuti seisukohal, et erisused ei johtu diskrimineerimisest. Kohtu arvates on tuvastatud, et teataval määral tulenes logopeedide ja farmatseutide töötasu erinevus tööturu seisundist ning et sellest piisab kahel kõnealusel kutsealal esineva kogu palgavahe põhjendamiseks.

5 Court of Appeal oli seisukohal, et menetluse tulemus sõltub asutamislepingu artikli 119 tõlgendamisest ning otsustas apellatsioonimenetluses esitada Euroopa Kohtule eelotsuseküsimused. Court of Appeal'i määruses sisalduvas faktikirjelduses on juhtiva logopeedi töökoha nimetus „töökoht A“ ning juhtiva farmatseudi töökoha nimetus „töökoht B“; kohus eeldas käesolevas menetluses, et kõnealused kaks töökohta on samaväärsed. Court of Appeal esitas seejärel järgmised küsimused:

„1. küsimus

Kas tööandja on Rooma lepingu artiklis 119 sätestatud võrdse tasustamise põhimõtte kohaselt kohustatud objektiivselt põhjendama töökohal A ja töökohal B makstava palga erinevust?

„2. küsimus

Kui 1. küsimuse vastus on jaatav, kas tööandja võib palgavahe piisavaks tõendamiseks toetuda asjaolule, et otsus töökoha A ja töökoha B vastava töötasu määra kohta on tehtud eri kollektiivlääbirääkimiste tulemusena, mis (eraldi vaadelduina) ei ole sooliselt diskrimineerivad ega toimi viisil, mis asetab naised nende soo tõttu ebasoodsamasse olukorda?

„3. küsimus

Kui tööandja tõendab, et mõnikord on töökohale B sobivaid kandidaate väga vähe ning et kõrgemat tasu töökohal B töötavatele isikutele makstakse selleks, et muuta töökoht B neile huvipakkuvaks, kuid suudab samas ka tõendada, et ainult osa töökoha B ja töökoha A vahelisest palgaerinevusest tuleneb vajadusest muuta töökoht B sobivatele kandidaatidele huvipakkuvaks,

is the whole of the difference of pay objectively justified orkas sellisel juhul on kogu palgavahe objektiivselt tõendatud, või

(a) kas ainult see osa palgavahest, mida makstakse eesmärgiga muuta töökoht B kandidaatidele huvipakkuvaks, on objektiivselt tõendatud, või

(b) kas tööandja peab töökohal A ja töökohal B makstavad töötasud võrdsustama, kuna tal ei õnnestunud näidata, et kogu palgavahe on objektiivselt tõendatav?“

6 Üksikasjalikumat teavet vaidluse aluseks olevate asjaolude, menetluse käigu ja Euroopa Kohtule esitatud kirjalike märkuste kohta saab kohtuistungis ettekandest. Toimiku neid osi mainitakse või arutatakse edaspidi ainult niivõrd, kui kohtu arutluskäik seda nõuab.

Esimene küsimus

7 Esimeses küsimuses soovib Court of Appeal teada, kas tööandja on meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte järgi kohustatud objektiivselt tõendama, et palgavahe kahe eeldatavalt samaväärsel töökoha vahel, millest esimesel töötavad peaaegu eranditult ainult naised ning teisel valdavalt mehed, ei kujuta endast soolist diskrimineerimist.

Küsimuse asjakohasus

8 Saksamaa valitsus väidab, et Euroopa Kohus ei saa langetada otsust talle esitatud küsimuses enne, kui ei ole kindlaks tehtud, kas kõnealused töökohad on samaväärsed. Saksamaa valitsuse arvates ei esine asutamislepingu artikli 119 rikkumist, kuna logopeedi töökoht ja farmatseudi töökoht ei ole omavahel võrreldavad, ning sellest tulenevalt ei vaja palgaerinevused objektiivset põhjendamist.

9 Selle väitega ei saa nõustuda.

10 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt sätestab asutamislepingu artikkel 177 siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu tiheda koostöö raamistiku, mis tugineb nendevahelise vastutuse jaotumisele. Selles raamistikus on üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul kohtuasja eripärasid arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust kohtuasjas otsuse langetamiseks ning Euroopa Kohtule esitatava küsimuse asjakohasust (vt eelkõige otsus kohtuasjas C-67/91: Asociación Española de Banca Privada, EKL 1992, lk I-4785, punkt 25). Kui siseriikliku kohtu taotlus on seotud ühenduse õiguse sätete tõlgendamisega, on Euroopa Kohus kohustatud sellele vastama, välja arvatud juhul, kui otsust taotletakse puhtoletusliku üldise probleemi lahendamiseks, ilma et oleks olemas faktilist või õiguslikku teavet, mille alusel saab Euroopa Kohus anda tarviliku vastuse talle esitatud küsimuses.

11 Sarnaselt varem asja arutanud kohtutega, otsustas Court of Appeal käesoleval juhul Briti õigusaktide alusel ning pooltega kokkuleppel käsitleda palgavahe objektiivse tõendamise küsimust enne, kui vaidlusalust töökohtade samaväärsuse küsimust, mis võib vajada süvamat uurimist. Sel põhjusel tugineti eelotsuseküsimustes eeldusele, et kõnealused töökohad on samaväärsed.

12 Seega juhul, kui Euroopa Kohtule on esitatud ühenduse õiguse tõlgendamise taotlus, mille seostamatus põhikohtuasja asjaolude või esemega ei ole ilmselge, tuleb Euroopa Kohtul anda vastus kõnealusele taotlusele, ilma et ta peaks kahtluse alla seadma hüpoteesi, millest lähtus eelotsusetaotluse esitanud kohus ja mida viimane peab hiljem vajaduse korral kontrollima.

Eelotsuse küsimus

13 Tavapäraselt peab nõuet toetavad asjaolud esitanud isik tõendama nende asjaolude õigsust. Seega peab töötasuga seotud soolise diskrimineerimise olemasolu põhimõtteliselt tõendama töötaja, kes, pidades end sellise diskrimineerimise tõttu kannatanuks, algatab diskrimineerimise kaotamiseks kohtumenetluse oma tööandja vastu.

14 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb selgelt, et tõendamiskoormus läheb üle teisele poolele, et anda võimaliku diskrimineerimise tõttu kannatanud töötajale kõik tõhusad vahendid võrdse tasustamise põhimõtte tagamiseks. Seega kui säte, millega eristatakse töötajaid nende tööaja alusel, paneb ühest soost töötajad protsentuaalselt võrreldes teisest soost töötajatega halvemasse olukorda, peab tööandja tõendama, et on tuvastatud erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused. Kui säte, millega eristatakse töötajaid nende tööaja alusel, paneb tegelikult ühest või teisest soost isikud halvemasse olukorda, on ta vastuolus EÜ asutamislepingu artiklis 119 taotletava eesmärgiga, juhul kui tööandja ei tõenda seda objektiivsete asjaoludega, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega (kohtuasi 170/84: Bilka-Kaufhaus, EKL 1986, lk 1607, punkt 31; kohtuasi C-33/89: Kowalska, EKL 1990, lk I-2591, punkt 16 ning kohtuasi C-184/89: Nimz, EKL 1991, lk I-297, punkt 15). Kui ettevõtja kohaldab täiesti läbipaistmatut töötasude maksmise süsteemi, peab tööandja tõendama, et tema töötasudega seotud tegevus ei ole diskrimineeriv, kui naistöötaja väidab suhteliselt suure töötajate hulga nimel, et naistele makstav keskmine töötasu on meeste keskmisest töötasust väiksem (kohtuasi 109/88: Danfoss, EKL 1989, lk 3199, punkt 16).

15 Käesolevas kohtuasjas, nagu nii FHA kui ka Ühendkuningriik märgivad, ei ole asjaolud täpselt samad, nagu eespool nimetatud kohtuasjades. Esiteks ei ole tegemist diskrimineerimisega *de facto*, mis tuleneb teatavat liiki korraldusest, mis võib kehtida näiteks osalise tööajaga töötajate suhtes. Teiseks ei saa väita, et tööandja on kehtestanud täielikult läbipaistmatu töötasude maksmise süsteemi, sest palgatingimused, mida NHS kohaldab logopeedide ja farmatseutide suhtes, on kindlaks määratud korrapärase kollektiivlääbirääkimiste teel, mille puhul ei ole tuvastatud tõendeid kummagi kutseala esindajate diskrimineerimise kohta.

16 Kuid juhul, kui logopeedide töötasu on farmatseutide omast tunduvalt madalam ning kui logopeedid on peaaegu eranditult naised ja farmatseudid valdavalt mehed, on tegemist *prima facie* diskrimineerimisjuhtumiga juhul, kui kõnealused kaks töökohta on samaväärsed ning kui kõnealust olukorda kirjeldavad andmed on usaldusväärsed.

17 Siseriiklik kohus peab otsustama, kas ta saab kõnealuseid andmeid arvesse võtta, st kas need hõlmavad piisavat hulka isikuid, kas need ei kajasta täiesti juhuslikke või lühiajalisi nähtusi, kas need on üldiselt olulised.

18 Esmapilgul selge diskrimineerimisjuhtumi korral peab tööandja tõendama, et erineva töötasu maksmine on tingitud objektiivsetest põhjustest. Töötajatel ei oleks võimalust taotleda siseriiklikelt kohtutelt võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise otsust, kui tõendid esmapilgul selge diskrimineerimisjuhtumi kohta ei nihutaks tõendamiskoormust tööandjale, kes peab tõendama, et palgavahe ei ole tegelikult diskrimineeriv (vt analoogia alusel otsus eespool esitatud Danfossi kohtuasjas, punkt 13).

19 Neist asjaoludest lähtudes on vastus esimesele küsimusele järgmine: kui oluliste andmete põhjal selgub, et kahel eeldatavalt samaväärsel töökohal, millest esimesel töötavad peaaegu eranditult naised ning teisel valdavalt mehed, esineb märkimisväärne palgavahe, on tööandja asutamislepingu artikli 119 kohaselt kohustatud tõendama, et palgavahe aluseks on objektiivsed asjaolud, mis ei ole ühelgi viisil seotud soolise diskrimineerimisega.

Teine küsimus

20 Teises küsimuses soovib Court of Appeal teada, kas tööandja saab palgavahe vajalikkust piisavalt tõendada toetudes asjaolule, et otsus kõnealuste töökohtade tasu määra kohta on tehtud kollektiivläbirääkimiste tulemusena, mis on toimunud eraldi, kuigi läbirääkimiste pooled on olnud samad, ning millel eraldi vaadelduina ei ole diskrimineerivat toimet.

21 Nagu nähtub nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides (ELT L 1975, lk 19) artiklist 4, peavad kollektiivlepingud sarnaselt õigus- ja haldusnormidele vastama asutamislepingu artiklis 119 sätestatud põhimõtetele.

22 Asjaolu, et käsitletavad töötasu määrad lepitakse kokku kollektiivläbirääkimistel, mida peavad kaks asjaomase elukutse esindajate rühma eraldi, ilma et kumbki rühm neid diskrimineerivalt mõjutaks, ei välista *prima facie* diskrimineerimise avastamist, kui läbirääkimiste tulemused näitavad, et kaks rühma, kellel on sama tööandja ning kes on sama ametiühingu liikmed, saavad erineva kohtlemise osaliseks. Kui tööandja saab palgavahe piisava põhjendusena esile tuua väite, et üheski eraldi kollektiivläbirääkimises ei esine kellegi diskrimineerimist, saaks ta eraldi kollektiivläbirääkimisi kasutades kergesti võrdse tasustamise põhimõttest kõrvale hoida, nagu märkis Saksamaa valitsus.

23 Seda arvesse võttes on vastus teisele küsimusele järgmine: selleks et objektiivselt põhjendada erineva töötasu maksmist kahel samaväärsel töökohal, millest esimesel töötavad peaaegu eranditult naised ning teisel valdavalt mehed, ei piisa asjaolust, et kõnealuse kahe töökoha palgamäärad on kindlaks määratud samade poolte vahel, kuid eraldi toimunud kollektiivläbirääkimistel, mis eraldi vaadelduina ei ole diskrimineeriva toimega.

Kolmas küsimus

24 Kolmanda küsimusega soovib Court of Appeal teada, kas asjaolu, et osa palgavahest on tingitud ühele töökohale sobivate kandidaatide vähesusest ning vajadusest muuta töökoht kõrgemate palkade abil huvipakkuvaks, võib täielikult, osaliselt või üldse mitte või kui suures ulatuses olla erineva töötasu maksmise objektiivseks põhjenduseks.

25 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et siseriiklikel kohtutel on ainupädevus tuvastada asjaolusid, mis võimaldavad otsustada, kas ja kui suures ulatuses võivad asjaolud, mis tööandja esitab selleks, et selgitada oma tegevust töötasude valdkonnas, mis ei sõltu töötaja soost, kuid mis tegelikult mõjutab naisi rohkem kui mehi, olla objektiivselt põhjendatud majanduslikel põhjustel (eespool nimetatud Bilka-Kaufhausi kohtuasi 170/84, punkt 36 ning eespool nimetatud Nimzi kohtuasi C-184/89, punkt 14). Kõnealused põhjused, kui need tulenevad ettevõtja vajadustest ja eesmärkidest, võivad sisaldada eri kriteeriume, näiteks töötaja paindlikkus või kohanemine tööaegade ja -kohtadega, tema ametialane ettevalmistus või teenistusaja pikkus (eespool nimetatud Danfossi kohtuasi 109/88, punktid 22–24).

26 Tööturu seisund, mis võib sundida tööandjat kandidaatide ligimeelitamise eesmärgil tõstma teatava töö eest makstavat tasu, võib olla objektiivselt põhjendatud majanduslik põhjus eespool nimetatud pretsedendiõiguse kohaldamisel. Selle kohaldamise viis igal konkreetsel juhtumil oleneb asjaoludest ning on seega siseriikliku kohtu pädevuses.

27 Kui siseriiklik kohus suudab täpselt kindlaks teha, nagu esitatud küsimuse põhjal võib oletada, kui suure osa võrra on töötasu suurendatud turujõududest tingituna, peab ta tingimata sedastama, et töötasude vahe on objektiivselt põhjendatud kõnealuse osa ulatuses. Ühenduse õiguse kohaldamine nõuab riigi ametiasutustelt ka proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamist.

28 Kui see nii ei ole, peab siseriiklik kohus hindama, kas turujõudude osa maksumäära kindlaksmääramisel oli objektiivselt piisav osalise või kogu palgavahe põhjendamiseks.

29 Vastus kolmandale küsimusele on sellest tulenevalt järgmine: siseriikliku kohtu ülesanne on vajaduse korral proportsionaalsuse põhimõtet kohaldades kindlaks määrata, kas ja kui suures ulatuses saab töökohale sobivate kandidaatide vähesust ning vajadust neid kõrgema töötasu abil köita, pidada kõnealuste töökohtade vahel esineva palgavahe objektiivselt põhjendatud majanduslikuks põhjuseks.

Kohtukulud

30 Ühendkuningriigi, Saksamaa valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid ei hüvitata. Kuna põhikohtuasja poolte

jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleliolevate asjade üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS,

vastuseks Court of Appeal of England and Walesi 30. novembri 1991. aasta määrusega esitatud küsimusele, otsustab:

- 1. Kui oluliste andmete põhjal selgub, et kahel eeldatavalt samaväärsel töökohal, millest esimesel töötavad peaaegu eranditult naised ning teisel valdavalt mehed, makstakse märkimisväärselt erinevat palka, on tööandja asutamislepingu artikli 119 kohaselt kohustatud tõendama, et kõnealuse palgavahe aluseks on objektiivselt tõendatavad asjaolud, mis ei ole ühelgi viisil seotud soolise diskrimineerimisega.**
- 2. Selleks et objektiivselt põhjendada erineva töötasu maksmist kahel samaväärsel töökohal, millest esimesel töötavad peaaegu eranditult naised ning teisel valdavalt mehed, ei piisa asjaolust, et kõnealuse kahe töökoha palgamäärad on kindlaks määratud samade poolte vahel, kuid eraldi toimunud kollektiivlääbirääkimistel, mis eraldi vaadelduina ei ole diskrimineeriva toimega.**
- 3. Siseriikliku kohtu ülesanne on vajaduse korral proportsionaalsuse põhimõtet kohaldades kindlaks määrata, kas ja kui suures ulatuses saab töökohale sobivate kandidaatide vähesust ning vajadust neid kõrgema töötasu abil köita, pidada kõnealuste töökohtade erinevast töötasust tuleneva palgavahe objektiivselt põhjendatud majanduslikuks põhjuseks.**

Due	Mancini	Moitinho de Almeida	Edward
Joliet	Schockweiler	Grévisse	Zuleeg
			Murray

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 27. oktoobril 1993 Luxembourgis.

J.-G. Giraud
Kohtusekretär

O. Due
President