

EUROOPA KOHTU OTSUS

4. juuni 1992*

Võrdne tasustamine – Kompensatsiooni maksmine koolituse eest osalise tööajaga töötavale töötajale, kes on töötajate esindusorgani liige

Kohtuasjas C-360/90,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Berliini Landesarbeitsgerichti (kõrgem töökohus) poolt esitatud eelotsusetaotlus nimetatud kohtus pooleliolevas menetluses järgmiste poolte vahel

Arbeiterwohlfahrt des Stadt Berlin e. V.

ja

Monika Bötel,

saada eelotsust EMÜ asutamislepingu artikli 119 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ liikmesriikide seaduste ühtlustamisest meeste ja naiste töö võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel (EÜT 1975, L 45, lk 19) tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

koosseisus: president F. A. Schockweiler, kohtunikud G. F. Mancini, C. N. Kakouris, M. Diez de Velasco ja J. L. Murray,

kohtujurist: M. Darmon,

kohtusekretär: vanemametnik H. A. Rühl,

võttes arvesse kirjalikke märkusi, mille esitasid:

* Kohtumenetluse keel: saksa.

– Monika Bötel, esindaja: Hartmut Kuster, Berliin,

– Saksamaa Liitvabariik, esindajad: liidu majandusministeeriumi Regierungsdirektor Ernst Röder ja Oberregierungsrat Claus-Dieter Quassowski,

– Ühendkuningriik, esindaja: Assisant Treasury Solicitor J. E. Collins,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: Karen Banks ja Bernhard Jansen selle õigustalitusest,

arvestades suuliseks menetluseks koostatud ettekannet,

kuulanud 29. novembri 1991. aasta istungil ära Arbeiterwohlfahrt'i, esindaja: Walter Meyer, Berliin, Monika Böteli, Saksamaa Liitvabariigi, Ühendkuningriigi, esindaja: barrister Christopher Vajda ning Euroopa Ühenduste Komisjoni suulised märkused,

kuulanud 28. jaanuari 1992. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1. Oma 24. oktoobri 1990. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 10. detsembril 1990, esitas Berliini Landesarbeitsgericht (kõrgem töökohus) Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel küsimuse eelotsuse saamiseks EMÜ asutamislepingu artikli 119 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ liikmesriikide seaduste ühtlustamisest meeste ja naiste töö võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel (EÜT 1975, L 45, lk 19) tõlgendamise kohta, et otsustada, kas 1972. aasta Betriebverfassungsgesetz'i (seadus tööturu osapoolte vahelistest suhetest ettevõtetes) teatud sätted on kokkusobivad selle printsiibiga.

2. See küsimus tekkis menetluses, mis käsitles kompensatsiooni, mida Monika Bötel, kes on osalise tööajaga koduabiline, nõudis oma tööandjalt, Berliini liidumaal hoolekandeteenuseid pakkuvalt ühingult Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V., koolituskursustel käimise eest.

3. Pr Bötel töötas keskmiselt 29,25 tundi nädalas. Alates 1985. aastast on ta juhatanud oma tööandja ühe harukontori töötajate esindusorganit. 1989. aastal osales ta kuuel koolituskursusel, mis käsitlesid ennekõike tööõigust ja tööturu osapoolte vaheliste suhete õigust, mille tundmine on

vajalik töötajate esindusorganis (Bertiebsrat) töötamiseks eelpool nimetatud seaduse paragrahvi 37 lõike 6 tähenduses.

4. Artikli 37 lõigete 2 ja 6 sätete koostoime alusel peavad töötajate esindusorgani liikmed selliste koolituskursuste ajaks olema oma töökohustustest vabastatud palga säilitamisega.

5. Nendest sätetest tulenevalt maksis pr Böteli tööandja talle tema individuaalse töönädala kestvuse ulatuses tundide eest, mil ta ei viibinud kursustel osalemise tõttu tööl. Seetõttu ei makstud talle kompensatsiooni koolitusel viibitud tundide eest, mis ületasid tema individuaalseid töötunde.

6. On selge, et kui pr Bötel oleks töötanud täistööajaga, oleks tema tööandja olnud kohustatud ülalmainitud siseriiklike sätete alusel tagama kompensatsiooni maksmise täisajaga töönädala eest, mis oleks toonud kaasa kompensatsiooni 50,3 töötunni eest.

7. Pr Bötel algatas menetluse oma tööandja vastu Berliini Arbeitsgerichtis (töökohus), et saada lisatundide eest kompensatsiooni kas palgalise puhkuse või ületunnitöö vormis. Oma 18. mai 1990. aasta otsusega kohustas Arbeitsgericht tööandjat andma pr Bötelile 50,3 tunni ulatuses palgalist puhkust.

8. Tööandja esitas apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgerichtile, kes otsustas menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus järgmises küsimuses:

„Kas EMÜ asutamislepingu artikliga 119 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiviga liikmesriikide seaduste ühtlustamisest meeste ja naiste töö võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel on kokkusobivad seadusandluse sätted, mis tagavad töötajate esindusorgani liikmetele kompensatsiooni (palgakaotamise põhimõttele vastavalt) kursustel (mis annavad töötajate esindusorganis töötamiseks vajalikke teadmisi) osalemise tõttu kaotatud tööaja eest, kuid ei võimalda kompensatsiooni puhkuse või raha kujul täistööajale vastavate töötundide ulatuses nendele töötajate esindusorganite liikmetele, kes töötavad osalise tööajaga ning kes on kursustel osalemiseks kohustatud pühendama lisaajaga oma individuaalsele tööajale lisaks, arvestades, et naiste hulk, keda need sätted puudutavad, on meeste hulgast oluliselt suurem?”

9. Täpsemad andmed faktiliste asjaolude, kohaldatavate õigusaktide ja Euroopa Kohtule esitatud kirjalike märkuste kohta on esitatud suuliseks menetluseks koostatud ettekandes ning käesolevas otsuses käsitletakse neid niivõrd, kui see on vajalik Euroopa Kohtu põhjenduste selgitamiseks.

10. Nagu eelotsusetaotlusest ilmneb, soovib siseriiklik kohtus kindlaks teha, kas juhul, kui osalise tööajaga töötavad töötajate esindusorganite liikmed on tavaliselt naised, siis asutamislepingu artiklis 199 ja direktiivis 75/117 sätestatud võrdse tasu põhimõtte välistab siseriiklike õigusaktide kohaldamise, mis piiravad osalise tööajaga töötavate töötajate esindusorganite liikmete tööandjalt saadava kompensatsiooni maksmise ulatuse nende individuaalsete töötundide ajaga osalemise eest koolituskursustel, mis mõjutavad teadmisi, mis on vajalikud töötamiseks töötajate esindusorganis ja mis toimuvad ettevõttes rakendatava täistööaja jooksul, kuid ületavad nende enda osalist

tööaega, samal ajal kui täistööajaga töötavate töötajate esindusorganite liikmetele kompenseeritakse samadel kursustel osalemine täistööaja tundide alusel.

11. Kõigepealt tuleb kindlaks määrata, kas palgalise puhkuse või ületunnitöö vormis makstav kompensatsioon osalemise eest kursustel, mis annavad töötajate esindusorganites töötamiseks vajalikke teadmisi, moodustab „palga” asutamislepingu artikli 119 ja direktiivi 75/117 tähenduses.

12. Nagu kohus on varem järjekindlalt sedastanud (vt otsused kohtuasjas 171/88 *Rinner-Kühn* (1989) EKL 2743 ja kohtuasjas C-262/88 *Barber* (1990) EKL I-1889) hõlmab palga kontseptsioon artikli 119 teise lõigu tähenduses iga teenustasu, kas rahalist või mitterahalist, kas kohest või tulevast, tingimusel, et töötaja saab selle, ehkki kaudselt, oma tööandjalt seoses tööga, sõltumata sellest, kas töötaja saab selle töölepingu alusel, õigusnormidest tulenevalt või ühiskondlikel alustel.

13. See määratlus on siseriikliku kohtu poolt menetletava kohtuasja puhul kohaldatav.

14. Kuigi selline kompensatsioon, mis on põhikohtuasjas arutlusel, ei tulene sellisena töölepingust, on see siiski tööandja poolt makstud tulenevalt õigusnormidest ning töölepingu alusel. Töötajate esindusorganite liikmed on tingimata ettevõtte töötajad ja neile on usaldatud töötajate huvide kaitsmine, seega ettevõttesisene harmooniliste töösuhete soodustamine, mis on ettevõtte huvides.

15. Sellise õigusnormide alusel makstud kompensatsiooni, nagu on kõne all antud põhikohtuasjas, eesmärk on kindlustada töötajate esindusorganite liikmetele sissetulek ka sellisel perioodil, mil nad koolituskursusel olles ei tee tööd, mida näeb ette nende tööleping.

16. Teiseks tuleb kindlaks teha, kas osalise tööajaga töötavaid töötajate esindusorganite liikmeid koheldakse koolituskursustel osalemise kompenseerimisel siseriiklike õigusnormide alusel teisiti kui täistööajaga töötajaid.

17. Ilmneb, et mõlema kategooria töötajate esindusorganite liikmed kulutavad koolituskursustel käimiseks ühepalju aega. Siiski, kui ettevõttes rakendatud täistööaja töötundide jooksul toimuva koolituskursuste kestvus ületab osalise tööajaga töötavate töötajate esindajate individuaalsete töötundide kestvuse, saavad viimased oma tööandjalt kompensatsiooni, mis on väiksem kui see, mida saavad täistööajaga töötavad töötajate esindusorganite liikmed, ja seetõttu koheldakse neid erinevalt.

18. Kolmandaks, kui osutuks tõeks, et naissoost töötajate protsent täistööajaga töötavate töötajate esindusorganite liikmete hulgas on palju madalam meessoost töötajate protsendist, siis erinev kohtlemine, mis langeb osaks osalise tööajaga töötavatele töötajate esindusorganite liikmetele, oleks vastuolus asutamislepingu artikliga 119 ja direktiiviga 75/117, mille kohaselt, võttes arvesse raskusi, millega naissoost töötajad puutuvad täistööajaga töötamisel kokku, ei saa sellist madalama kompensatsiooni taset selgitada muu faktoriga kui soolisel alusel diskrimineerimine (vt otsus kohtuasjas 170/84 *Bilka* (1986) EKL 1607 ja eespool viidatud otsus kohtuasjas 171/88 *Rinner-Kühn*).

19. Siseriiklik kohus toob välja, et osalise tööajaga töötavad töötajate esindusorganite liikmed on enamasti naised. Ka põhikohtuasjaga seotud dokumendid näitavad, et tööandja osalise tööajaga töötava personali hulgas on palju suurem arv naisi kui mehi.

20. Sellest tulenevalt, mis puudutab koolituskursustel osalemise kompenseerimist, siis põhikohtuasjas arutluse all olevate õigusnormide kohaldamine sisaldab põhimõtteliselt endas kaudset naissoost töötajate diskrimineerimist suhtes meessoost töötajatega palga küsimuses, ning on vastuolus asutamislepingu artikliga 119 ja direktiiviga 75/117.

21. Olukord oleks erinev ainult juhul, kui kahe kategooria töötajate esindusorganite liikmete erinev kohtlemine oleks põhjendatud objektiivsete asjaoludega, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega (vt eelkõige eespool viidatud otsust *Rinner-Kühn*).

22. Eelotsusetaotluses väideti, et erinev kohtlemine tuleneb ainult erinevast tööajast, kuna Saksa seaduste alusel tagatakse kompensatsioon eranditult arvestades töötunde, mil koolituskursustel osalemise tõttu ei töötatud. Seega, diskrimineerimist ei ole toimunud, välja arvatud, kui töötajate esindusorganid teenimist loetakse töölepingu alusel töötamise erivormiks.

23. Esiteks peab silmas pidama, et siseriiklikus õiguses sätestatud õiguslikud kontseptsioonid ja definitsioonid ei mõjuta ühenduse õiguse tõlgendamist või siduvat jõudu ega sellest tulenevalt ka asutamislepingu artiklis 119 ja direktiivis 75/117 sätestatud ja Euroopa Kohtu kohtupraktikas (vt töötaja kontseptsiooni kohta otsust kohtuasjas 75/63 *Unger* (1964) EKL 347) edasiarendatud meeste ja naiste võrdse tasu põhimõtte reguleerimisala.

24. Veelgi enam, väide, et siseriiklike õigusnormidega tagatud kompensatsioon koolituskursusel osalemise eest arvutatakse ainult selle tõttu tegemata jäänud töötundide põhjal, ei muuda asjaolu, et töötajate esindusorgani liikmed, kes töötavad osalise tööajaga, saavad vähem kompensatsiooni, kui nende täitööajaga töötavad kolleegid, samas kui tegelikult saavad mõlema kategooria töötajad samapalju tunde koolitust, et olla võimelised tõhusalt kaitsma töötajate huvisid heade töösuhete ja ettevõtte üldise hüvangu nimel.

25. Lõpetuseks, selline olukord võib suure tõenäosusega peletada töötajaid eemale osalise tööajaga töötamisest, kus naiste valdavat ülekaalu ei saa eitada, töötajate esindusorganites teenimisest või nendes teenimiseks vajalike teadmiste omandamisest, muutes seega kvalifitseeritud esindatuse töötajate esindusorganites selle kategooria töötajatele keerulisemaks.

26. Sellisel määral erinevust kõnealuses kohtlemises ei saa pidada põhjendatuks objektiivsete asjaoludega, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega, välja arvatud juhul, kui liikmesriik tõestab siseriiklikus kohtus vastupidist.

27. Siseriiklikule kohtule antav vastus peab seega olema, et asutamislepingu artikliga 119 ja nõukogu direktiiviga 75/117/EMÜ on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis on kohaldatavad suuremale hulgale naistele kui meestele, piirates palgata puhkuse ja ületunnitööna saadavat kompensatsiooni, mida osalise tööajaga töötavad töötajate esindusorganite liikmed saavad oma tööandjalt osalemise eest koolituskursustel, mis annavad töötajate esindusorganites töötamiseks

vajalikke teadmisi ja mis toimuvad ettevõttes rakendatava täistööaja jooksul, kuid mis ületavad nende endi osalise tööaja töötunde, samal ajal, kui täistööajaga töötavatele töötajate esindusorganite liikmetele kompenseeritakse samadel kursustel osalemine täistööaja tundide ulatuses. Liikmesriigil on võimalus tõendada, et sellised õigusnormid on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega.

Kohtukulud

28. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Saksamaa Liitvabariigi valitsuse, Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulud ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS (kuues koda)

vastuseks Berliini Landesarbeitsgericht'i 24. oktoobri 1990. aasta otsusega esitatud küsimusele otsustab:

EMÜ asutamislepingu artikliga 119 ja nõukogu 10.veebruari 1975. aasta direktiiviga 75/117/EMÜ liikmesriikide seaduste ühtlustamisest meeste ja naiste töö võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel, on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis on kohaldatavad suuremale hulgale naistele kui meestele, ja mis piiravad nende individuaalsete töötundide ajaga kompensatsiooni, palgalise puhkuse või ületunnitöötasu vormis, mida osalise tööajaga töötavad töötajate esindusorganite liikmed peavad saama oma tööandjalt osalemise eest õppekursustel, mis annavad töötajate esindusorganis töötamiseks vajalikke teadmisi ja mis toimuvad ettevõttes rakendatava täistööaja töötundide jooksul, kuid mis ületavad nende endi osalise tööaja töötunde, samal ajal kui täistööajaga töötavatele töötajate esindusorganite liikmetele kompenseeritakse samadel kursustel osalemine täistööaja töötundide alusel. Liikmesriigil on võimalus tõendada, et sellised õigusnormid on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega.

Schockweiler

Mancini

Kakouris

Diez de Velasco

Murray

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 4. juunil 1992 Luxembourgis.

Kohtusekretär

J.-G. Giraud

Kuuenda koja president

F. A. Schockweiler