



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 95/21
Luxemburgissa 3.6.2021

Tuomio asiassa C-624/19
Tesco Stores

Unionin oikeudessa vahvistettuun periaatteeseen, jonka mukaan mies- ja naispuoliset työntekijät saavat samaa palkkaa ”samasta työstä” kuten myös ”samanarvoisesta työstä”, voidaan vedota yksityisten välisissä riita-asioissa suoraan

Tesco Stores on vähittäismyyjä, joka myy tuotteitaan verkossa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa sijaitsevista myymälöissä. Näissä erikokoisissa myymälöissä on yhteensä noin 250 000 työntekijää, jotka hoitavat erityyppisiä tehtäviä. Yhtiöllä on myös jakeluverkosto, johon kuuluu noin 11 000 työntekijää, jotka hoitavat erityyppisiä tehtäviä. Noin 6 000 Tesco Storesin työntekijää tai entistä työntekijää, jotka ovat sekä naispuolisia että miespuolisia ja jotka työskentelevät tai työskentelivät kyseisen yhtiön myymälöissä, on haastanut mainitun yhtiön ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen Watford Employment Tribunaliin (Watfordin työoikeudellisten asioiden tuomioistuin, Yhdistynyt kuningaskunta) vuoden 2018 helmikuusta alkaen sillä perusteella, että mies- ja naispuoliset työntekijät eivät olleet saaneet samasta työstä samaa palkkaa kansallisen säännösten ja SEUT 157 artiklan¹ vastaisesti. Kyseinen tuomioistuin lykkäsi miespuolisten työntekijöiden vaatimusten käsittelyä ja katsoi, että niiden kohtalo riippui pääasian kantajien, jotka olivat naispuolisia, vaatimusten käsittelystä.

Viimeksi mainitut väittävät, että heidän työnsä ja Tesco Storesin palveluksessa olevien miespuolisten työntekijöiden työ Tesco Storesin jakeluverkon jakelukeskuksissa ovat samanarvoisia, ja että heillä on oikeus verrata työtään näiden työntekijöiden työhön SEUT 157 artiklan nojalla, vaikka kyseistä työtä tehdään eri toimipaikoissa. Kyseisen artiklan mukaan heidän ja kyseisten työntekijöiden työehdoilla voidaan katsoa olevan ”yksi ainoa alkuperä” eli Tesco Stores. Kyseinen yhtiö puolestaan katsoo, ettei SEUT 157 artiklalla ole välitöntä vaikutusta samanarvoiseen työhön perustuvien vaatimusten yhteydessä, joten pääasian kantajat eivät voi vedota kyseiseen määräykseen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa. Lisäksi Tesco Stores kiistää sen, että sitä voitaisiin pitää ”yhtenä ainoana alkuperänä”.

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa SEUT 157 artiklasta, että brittiläisissä tuomioistuimissa on epäselvää, onko kyseisellä artiklalla välitön oikeusvaikutus, ja tämä epäselvyys liittyy erityisesti unionin tuomioistuimen muotoilemaan erotteluun sen syrjinnän, joka voidaan todeta pelkästään työn samanlaisuutta ja samapalkkaisuutta koskevien perusteiden perusteella, ja sen syrjinnän välillä, joka voidaan todeta vain yksityiskohtaisempien soveltamissäännösten nojalla.² Pääasiassa kyseessä olevat vaatimukset saattavat sen mukaan kuulua tähän toiseen ryhmään, jolla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta.

Tässä tilanteessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin saattoi asian unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi. **Unionin tuomioistuin katsoo tuomiossaan, että SEUT 157 artiklalla on välitön oikeusvaikutus yksityisten välisissä oikeusriidoissa, joissa vedotaan siihen, että kyseisessä artiklassa tarkoitettua periaatetta, jonka mukaan mies- ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samaa palkkaa ”samanarvoisesta työstä”, ei ole noudatettu.**

¹ Kyseisessä määräyksessä määrätään, että ”jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka”.

² Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tältä osin 8.4.1976 annetun tuomion Defrenne, [43/75](#), 18 kohtaan.

Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

Unionin tuomioistuin toteaa aluksi olevansa erosopimuksen³ 86 artiklan nojalla toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisupyyntöön siitä huolimatta, että Yhdistynyt kuningaskunta on eronnut Euroopan unionista.

Asiakysymyksen osalta unionin tuomioistuin toteaa aluksi SEUT 157 artiklan sanamuodosta, että kyseisessä artiklassa asetetaan selvästi ja täsmällisesti tulosta koskeva velvollisuus ja se on pakottava sekä ”saman työn” että ”samanarvoisen työn” osalta. Se muistuttaa seuraavaksi, että sen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 157 artiklalla on välittömiä oikeusvaikutuksia siten, että siinä luodaan yksityisille oikeuksia, joita kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on suojata etenkin silloin, kun syrjintä perustuu välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen, ja silloin, kun työ tehdään samassa, yksityisessä tai julkisessa, toimipaikassa tai yksikössä. Unionin tuomioistuin muistuttaa, että se on täsmentänyt, että mainitun kaltainen syrjintä kuuluu syrjintään, joka voidaan todeta jo pelkästään ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa esitettyjen työn samanlaisuutta ja samapalkkaisuutta koskevien perusteiden nojalla, ja että tällaisessa tilanteessa tuomioistuin voi todeta kaikki tosiseikat, joiden perusteella se voi arvioida, saako naispuolinen työntekijä pienempää palkkaa kuin miespuolinen työntekijä, joka hoitaa samoja tai samanarvoisia tehtäviä.⁴ Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee näin ollen, että toisin kuin Tesco Stores väittää, SEUT 157 artiklan välitön oikeusvaikutus ei rajoitu tilanteisiin, joissa vertailtavat eri sukupuolta olevat työntekijät tekevät ”samaa työtä”, vaan se koskee myös tilanteita, joissa he tekevät ”samanarvoista työtä”. Unionin tuomioistuin täsmentää tässä yhteydessä, että kysymys siitä, tekevätkö asianomaiset työntekijät ”samaa työtä” vai ”samanarvoista työtä”, kuuluu tuomioistuimen tosiseikkojen arviointiin.

Unionin tuomioistuin katsoo lisäksi, että SEUT 157 artiklan tavoite eli sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistaminen samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan palkkaan vaikuttavista kaikista tekijöistä ja ehdoista tukee tällaista tulkintaa. Unionin tuomioistuin toteaa tältä osin, että SEUT 157 artiklassa tarkoitettu periaate, jonka mukaan mies- ja naispuolisille työntekijöille on maksettava sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä, on osa unionin perustaa.

Lopuksi unionin tuomioistuin korostaa, että silloin kun samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaan vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan yhtä ainoaa alkuperää, ei ole olemassa sellaista tahoa, joka voisi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen, joten tällainen tilanne ei kuulu SEUT 157 artiklan soveltamisalaan. Sitä vastoin silloin, kun tällaisilla palkkaan vaikuttavilla ehdoilla voidaan katsoa olevan yksi ainoa alkuperä, näiden työntekijöiden työtä ja palkkaa voidaan verrata, vaikka he tekevät työtään eri toimipaikoissa. Näin ollen tähän määräykseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa riita-asiassa, joka perustuu samanarvoiseen työhön, jota eri sukupuolta olevat työntekijät, joilla on sama työnantaja, tekevät kyseisen työnantajan eri toimipaikoissa, jos työnantaja muodostaa tällaisen yhden ainoan alkuperän.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

³ Ks. Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan eroamista Euroopan unionista ja Euroopan atomienergiayhteisöstä koskevan sopimuksen tekemisestä 30.1.2020 annettu päätös (EU) 2020/135 (EUVL 2020, L 29, s. 1), jolla Euroopan unionin neuvosto hyväksyi Euroopan unionin ja Euratomin puolesta tämän sopimuksen, joka on liitetty päätökseen (EUVL 2020, L 29, s. 7). Unionin tuomioistuin toteaa, että kyseisen sopimuksen 86 artiklasta ilmenee, että unionin tuomioistuimella säilyy toimivalta antaa ennakkoratkaisuja asioissa, joissa brittiläisen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyyntö on jätetty ennen siirtymäkauden päättymistä, joksi on vahvistettu 31.12.2020, kuten nyt käsiteltävässä asiassa.

⁴ Ks. vastaavasti tuomio 8.4.1976, Defrenne, [43/75](#) ja tuomio 11.3.1981, Lloyds Bank, [69/80](#), joka koskee ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa, josta on muutettuna tullut EY 141 artikla, josta puolestaan on tullut SEUT 157 artikla.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla tuomion julistamispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Kuvia tuomion julistamisesta on saatavilla sivustolla [Europe by Satellite](#). ☎ +32 2 2964106