



**Liidu õiguses sätestatud mees- ja naistöötajatele võrdse tasu maksmise
põhimõttele saab eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes vahetult tugineda
seoses „võrdse tööga“ ja seoses „võrdväärse tööga“**

Tesco Stores on jaekaubandusettevõtja, kes müüb oma kaupu veebis ja kauplustes, mis asuvad Ühendkuningriigis. Nendes erineva suurusega kauplustes on kokku umbes 250 000 töötajat, kes töötavad eri liiki töökohtadel. Sellel äriühingul on ka jaotusvõrk, millel on ligikaudu 11 000 töötajat, kes töötavad eri liiki töökohtadel. Ligikaudu 6000 nii nais- kui ka meessoost Tesco Storesi töötajat või endist töötajat, kes töötavad või töötasid selle äriühingu kauplustes, esitasid nimetatud äriühingu vastu hagid eelotsusetaotluse esitanud kohtusse – Watford Employment Tribunalisse (Watfordi töökohus, Ühendkuningriik) – alates 2018. aasta veebruarist põhjendusega, et nad ei saanud võrdse töö eest võrdset tasu, mille tõttu rikuti nii riigisiseseid õigusnorme kui ka ELTL artiklit 157.¹ Nimetatud kohus peatas meessoost töötajate nõuete menetlemise, leides, et nende suhtes tehtav lahend sõltub põhikohtuasja naissoost hagejate nõuete lahendamisest.

Põhikohtuasja naissoost hagejad väidavad, et nende töö on võrdväärne Tesco Storesi jaotuskeskustes töötavate meestöötajate tööga ning vaatamata erinevates üksustes töötamisele on neil õigus võrrelda oma tööd nimetatud töötajate tööga ELTL artikli 157 alusel. Selle artikli kohaselt tulevad põhikohtuasja naissoost hagejate ja kõnealuste töötajate töötingimused ühest ja samast allikast, st Tesco Storesilt. Nimetatud äriühing leiab omalt poolt, et ELTL artikli 157 puudub vahetu õiguspõhine võrdväärne töö põhinevate nõuete puhul, mistõttu ei saa põhikohtuasja hagejad eelotsusetaotluse esitanud kohtus sellele sättele tugineda. Lisaks vaidleb ta vastu sellele, et teda võiks pidada „üheks ja samaks allikaks“.

Mis puudutab ELTL artiklit 157, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et selle artikli vahetu õiguspõhine osas puudub Briti kohtutes selgus, eelkõige seoses vaheteoga, mille sõnastas Euroopa Kohus, eristades diskrimineerimist, mida on võimalik tuvastada võrdse töö ja võrdse tasu kriteeriumide abil, diskrimineerimisest, mida saab kindlaks teha ainult täpsemate rakendusnormide abil.² Põhikohtuasjas käsitletavat nõudet võivad kuuluda teise kategooriasse, millel ei ole vahetut õiguspõhine.

Neil asjaoludel pöördus eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu poole. **Euroopa Kohus otsustas kohtuotsuses, et ELTL artikli 157 on vahetu õiguspõhine eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes, milles väidetakse, et ei ole järgitud mees- ja naistöötajatele „võrdväärse töö“ eest võrdse tasu maksmise põhimõtet, mis on ette nähtud selles artiklis.**

Euroopa Kohtu hinnang

¹ Selles artiklis on sätestatud, et „[i]ga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise“.

² Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab sellega seoses 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsuse Defrenne, [43/75](#), punktile 18.

Sissejuhatavalt tõdes Euroopa Kohus, et ta on väljaastumislepingu³ artikli 86 alusel pädev eelotsuse küsimusele vastama, vaatamata Ühendkuningriigi väljaastumisele Euroopa Liidust.

Sellest lähtudes märkis Euroopa Kohus kõigepealt ELTL artikli 157 sõnastuse kohta, et see artikkel kehtestab selgelt ja täpselt tulemuse saavutamise kohustuse ning on kohustuslik nii „võrdse töö“ kui ka „võrdväärse töö“ puhul. Seejärel tuletas ta meelde, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt avaldab ELTL artikkel 157 vahetut õigusmõju, luues eraõiguslikele isikutele õigusi, mida liikmesriikide kohtud on kohustatud kaitsma, eriti niisuguste diskrimineerimisvormide puhul, mis tulenevad otseselt õigusnormidest või kollektiivlepingutest, samuti juhul, kui tööd tehakse samas avalik-õiguslikus või eraõiguslikus asutuses või teenistuses. Euroopa Kohus tuletas meelde, et ta on täpsustanud, et need diskrimineerimisvormid kuuluvad selliste diskrimineerimiste hulka, mida on võimalik tuvastada üksnes EMÜ asutamislepingu artiklis 119 sätestatud võrdse töö ja võrdse tasu kriteeriumide abil, ning et sellise olukorra esinemisel on kohtul võimalik tuvastada kõik faktilised asjaolud, mis võimaldavad tal hinnata, kas naistöötaja saab väiksemat tasu kui meestöötaja, kes teeb võrdset või võrdväärset tööd.⁴ Seega tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et vastupidi Tesco Storesi väidetule ei piirdu ELTL artikli 157 vahetu õigusmõju olukordadega, kus võrdlusalused eri soost töötajad teevad „võrdset tööd“, vaid laieneb ka „võrdväärse töö“ olukordadele. Euroopa Kohus täpsustas selles kontekstis, et küsimuse, kas asjaomased töötajad teevad „võrdset tööd“ või „võrdväärset tööd“, lahendab kohus faktiliste asjaolude hindamise käigus.

Lisaks leidis Euroopa Kohus, et sellist tõlgendust toetab ELTL artikliga 157 taotletav eesmärk kõrvaldada võrdse või võrdväärse töö puhul igasugune sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes. Euroopa Kohus märkis selle kohta, et ELTL artiklis 157 ette nähtud põhimõtte, mille kohaselt mees- ja naistöötajatele makstakse võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu, on üks liidu alustalasid.

Lõpetuseks rõhutas Euroopa Kohus, et kui võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate tasustamise tingimustes täheldatud erinevusi ei saa omistada ühele ja samale allikale, siis puudub üksus, kes võiks taastada võrdse kohtlemise, mistõttu ei kuulu selline olukord ELTL artikli 157 kohaldamisalasse. Seevastu juhul, kui niisuguseid tasustamise tingimusi saab omistada ühele ja samale allikale, võib nende töötajate tööd ja töötasu võrrelda, isegi kui nad töötavad erinevates üksustes. Järelikult saab liikmesriigi kohtus tugineda sellele sättele vaidluses, mis põhineb võrdväärsetel töödel, mida teevad eri soost töötajad, kellel on sama tööandja, selle tööandja erinevates tegevuskohtades, kui tööandja on niisugune üks ja sama allikas.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teiste liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎ (+352) 4303 3127.

Kohtuotsuse kuulutamisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)“ kaudu ☎ (+32) 2 2964106.

³ Vt 30. jaanuari 2020. aasta otsus (EL) 2020/135 Suurbritannia ja Põhja-liri Ühendkuningriigi Euroopa Liidust ja Euroopa Aatomienergiaühendusest väljaastumise lepingu sõlmimise kohta (ELT 2020, L 29, lk 1), millega Euroopa Liidu Nõukogu kiitis Euroopa Liidu ja Euratomi nimel heaks väljaastumislepingu, mis lisati sellele otsusele (ELT 2020, L 29, lk 7). Euroopa Kohus märkis, et nimetatud lepingu artiklist 86 tuleneb, et Euroopa Kohtule jääb pädevus lahendada eelotsusetaotlusi, mille on esitanud Briti kohtud enne 31. detsembrile 2020 määratud üleminekuperioodi lõppu, millega on tegemist käesoleval juhul.

⁴ Vt selle kohta 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsus Defrenne, [43/75](#), ja 11. märtsi 1981. aasta kohtuotsus Lloyds Bank, [69/80](#), mis käsitlevad EMÜ asutamislepingu artiklit 119 (muudetuna EÜ artikkel 141, nüüd ELTL artikkel 157).