YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
8 päivänä marraskuuta 1983 *

Asiassa 165/82,

Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään komission oikeudellisen yksikön virkamies John Forman, prosessiosoite Luxemburgissa c/o komission oikeudellisen yksikön virkamies Oreste Montalto, bâtiment Jean Monnet, Kirchberg,

kantajana,

vastaan

Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta, edustajanaan J. D. Howes, Treasury Solicitor's Department, avustajanaan I. Glick, prosessiosoite Luxemburgissa Yhdistyneen kuningaskunnan suurlähetystö,

vastaajana,

jossa vaaditaan sen toteamista, että Yhdistynyt kuningaskunta on jättänyt noudattamatta ETY:n perustamissopimuksen nojalla sille kuuluvia velvoitteita, koska se ei ole säädetyn määräajan kuluessa antanut miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) edellyttämiä säännöksiä,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti J. Mertens de Wilmars, jaostojen puheenjohtajat T. Koopmans, K. Bahlmann ja Y. Galmot sekä tuomarit A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due ja U. Everling,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

julkisasiamies: S. Rozès,
kirjaaja: P. Heim,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Euroopan yhteisöjen komissio on esittänyt ETY:n perustamissopimuksen 169 artiklan nojalla kanteen, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 3.6.1982 ja jossa vaaditaan sen toteamista, että Yhdistynyt kuningaskunta on jättänyt noudattamatta ETY:n perustamissopimuksen nojalla sille kuuluvia velvoitteita, koska se ei ole säädetyn määräajan kuluessa antanut miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) edellyttämiä säännöksiä.

2 Komissio arvostelee Yhdistynyttä kuningaskuntaa siitä, että se on ainoastaan osittain varmistanut kyseisen direktiivin täytäntöönpanon, koska se ei ole muuttanut eikä täydentänyt vuoden 1975 *Sex Discrimination Act*iä (sukupuolisyrjintää koskeva laki, jäljempänä vuoden 1975 laki), jossa – vaikka siinä tietyssä määrin estetään työhön liittyvä syrjintä – ei puututa siihen kaikilta niiltä osin, joilta osin se on mainitussa direktiivissä säädetty poistettavaksi viimeistään 12.8.1978.

3 Komission kanne koskee seuraavia seikkoja:

a) Ei vuoden 1975 laissa eikä missään muussa voimassa olevan lainsäädännön säännöksessä säädetä, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset säännökset, joita on kollektiivisissa sopimuksissa tai yritysten sisäisissä säännöissä tai vapaisiin ammatteihin sovellettavissa säännöissä, voitaisiin todeta mitättömiksi tai että niitä voitaisiin muuttaa.

b) Toisin kuin mainitussa direktiivissä säädetään, kyseisen lain 6 pykälän 3 momentissa jätetään syrjintäkiellon ulkopuolelle työskentely yksityisissä kotitalouksissa sekä sellaiset tapaukset, joissa työnantajan työhön ottamien henkilöiden lukumäärä on enintään viisi (mihin ei lasketa yksityisessä kotitaloudessa työskenteleviä).

c) Vuoden 1975 lain 20 pykälässä jätetään sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan syrjintäkiellon ulkopuolelle kätilön ammatissa työskenteleminen, uralla eteneminen ja kätilöiden ammatillinen koulutus.

Ensimmäinen moite

4 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus pitää ensimmäistä komission moitetta perustelemattomana. Sen mukaan vuoden 1974 *Trade Union and Labour Relations Act*in (laki ammattiyhdistyksistä ja työsuhteista) 18 pykälän nojalla ennen 1.12.1971 tai kyseisen lain voimaantulon jälkeen tehdyissä kollektiivisissa sopimuksissa osapuolten välille ei voida katsoa tehdyn oikeudellisesti sitovaa sopimusta, paitsi jos ne ovat kirjallisia ja sisältävät määräyksen, jossa osapuolet ilmaisevat, että kyseiset sopimukset on tarkoitettu oikeudellisesti sitoviksi. Sen mukaan kollektiiviset sopimukset eivät yleensä ole oikeudellisesti sitovia. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen tietojen mukaan Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei tällä hetkellä ole olemassa sellaisia kollektiivisia sopimuksia, jotka olisivat oikeudellisesti sitovia.

5 Vaikka kollektiivisissa sopimuksissa olisi tasa-arvoisen kohtelun vastaisia määräyksiä, kyseiset määräykset ovat kyseisen hallituksen mukaan vuoden 1975 lain 77 pykälän mukaisesti mitättömiä, ellei niitä voida muuttaa vuoden 1970 *Equal Pay Act*in (samapalkkaisuuslain) 3 pykälän nojalla.

6 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan kyseisestä säännöksestä seuraa, että kaikki syrjintäkiellon vastaiset yrityksen sisäiset säännöt tai vapaisiin ammatteihin sovellettavat säännöt ovat mitättömiä. Näin on silloin, kun on kysymys ammatinharjoittajien välisestä, ammatinharjoittajien ja yrityksen tai sellaisen ammatillisen toimielimen, joka on oikeushenkilö, välisestä sopimuksesta. Jos työhön liittyvä syrjintä johtuu yrityksen tai ammatillisen toimielimen sisäisissä säännöissä olevasta syrjivästä määräyksestä, tällainen syrjintä kuuluu sen mukaan vuoden 1975 lain 6 pykälän soveltamisalaan. Lisäksi se, että yritys, jonka tehtävänä on työntekijöiden sijoittaminen, tarjoaa sisäisten sääntöjensä nojalla työtä ainoastaan jompaakumpaa sukupuolta oleville, sulkien pois toisen, on kielletty vuoden 1975 lain 15 pykälän nojalla.

7 Jos tasa-arvoisen kohtelun vastainen säännös liittyy oikeuteen harjoittaa ammattia tai sen harjoittamisen edellyttämään pätevyyteen, se kuuluu Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan vuoden 1975 lain 13 pykälän 1 momentin soveltamisalaan, jossa kielletään pääasiallisesti sellaisilta viranomaisilta ja toimielimiltä,

jotka ovat toimivaltaisia myöntämään kyseisiä lupia tai määrittämään kyseisen pätevyyden, "toimiminen naisia syrjivällä tavalla".

8 Näillä perusteluilla ei pystytä osoittamaan, ettei komission tarkoittamaan laiminlyöntiin olisi syyllistytty. Vaikka voidaan katsoa, että Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntö täyttää direktiivissä vaaditut velvoitteet sellaisten kollektiivisten sopimusten osalta, joilla on oikeudellisesti sitovia vaikutuksia, siltä osin kuin kyseiset sopimukset kuuluvat vuoden 1975 lain 77 pykälän soveltamisalaan, on sitä vastoin todettava, että Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä ei ole vastaavaa säännöstä, joka koskisi sekä sitomattomia kollektiivisopimuksia – jotka kyseisen hallituksen mukaan ovat käytännössä ainoa käytetty sopimusmuoto – että yritysten sisäisiä sääntöjä ja vapaisiin ammatteihin sovellettavia sääntöjä.

9 Yhdistyneen kuningaskunnan perustelua, jonka mukaan kollektiiviset sopimukset eivät sitomattomuutensa vuoksi kuulu direktiivin soveltamisalaan, ei voida hyväksyä, vaikka otettaisiin huomioon se Yhdistyneen kuningaskunnan tekemä huomio, että sellaiset yksittäiset työsopimukset, jotka on tehty kollektiivisten sopimusten mukaisesti, ovat vuoden 1975 lain 77 pykälän mukaisesti mitättömiä.

10 Direktiivin 76/207/ETY 4 artiklan b kohdassa säädetään nimittäin, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella aloihin, joita se koskee, tarkoitetaan, että jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

" – –

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa."

11 Direktiivissä tarkoitetaan siten kaikkia kollektiivisia sopimuksia, eikä siinä tehdä eroa niistä mahdollisesti seuraavien oikeusvaikutusten luonteen mukaan. Kyseinen yleistys perustuu siihen, että vaikka kyseisillä sopimuksilla ei olisi sopimukset allekirjoittaneiden osapuolten välillä tai työsuhteissa, joita niillä säännellään, oikeudellisesti sitovia vaikutuksia, kollektiivisilla sopimuksilla on kuitenkin merkittäviä tosiasiallisia vaikutuksia niihin työsuhteisiin, joita ne koskevat, erityisesti koska niissä määrätään työntekijöiden oikeuksista ja koska niissä annetaan yrityksille työrauhan nimissä ohjeita niistä edellytyksistä, jotka työsuhteiden osalta on täytyttävä tai joiden ei tarvitse täyttyä. Tarve varmistua direktiivin täyden vaikutuksen toteutumisesta edellyttää tämän vuoksi sitä, että ne

kyseisten sopimusten määräykset, jotka ovat mainitussa direktiivissä jäsenvaltioille säädettyjen velvoitteiden kanssa yhteensoveltumattomia, todetaan pätemättömiksi, poistetaan tai että niitä muutetaan käyttämällä asianmukaisia keinoja.

Toinen moite

12 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan vuoden 1975 lain 6 pykälän 3 momentissa säädetty yksityisessä kotitaloudessa *(private household)* tai enintään viiden työntekijän yrityksessä työskentelyä koskeva syrjintäkiellon ulkopuolelle jättäminen on oikeutettua direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetyn poikkeuksen vuoksi, jonka mukaan:

"Tämän direktiivin estämättä jäsenvaltiot saavat jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle sellaisen ammattitoiminnan, ja tarvittaessa siihen johtavan koulutuksen, jossa työntekijän sukupuoli on toiminnan luonteen tai suoritusolosuhteiden kannalta ratkaiseva."

13 On myönnettävä, että kyseisellä vuoden 1975 lain säännöksellä pyritään, siltä osin kuin se koskee yksityisessä kotitaloudessa työskentelyä, sovittamaan yhteen tasa-arvoisen kohtelun periaate yksityiselämän kunnioittamisen periaatteen kanssa, joka on yhtä lailla perusperiaate. Kyseinen yhteen sovittaminen on yksi niistä tekijöistä, jotka on otettava huomioon direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalan määrittämiseksi.

14 On kiistatonta, että kyseisellä perustelulla voi olla ratkaiseva merkitys tietyissä tapauksissa silloin, kun on kysymys työskentelystä yksityisessä kotitaloudessa, mutta näin ei kuitenkaan ole kaikissa tapauksissa.

15 Sellaisten pienten yritysten osalta, joissa on enintään viisi työntekijää, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ei ole esittänyt minkäänlaista perustelua sille, että kaikissa tämän kokoisissa yrityksissä työntekijän sukupuoli olisi toiminnan luonteen tai sen harjoittamiseen liittyvien olosuhteiden vuoksi määräävä edellytys.

16 Edellä esitetystä seuraa, että riidanalaisessa vuoden 1975 lain säännöksessä säädetty poikkeus menee yleisluonteisuutensa vuoksi pidemmälle kuin se tavoite, johon laillisesti voidaan pyrkiä sovellettaessa direktiivin 2 artiklan 2 kohtaa.

Kolmas moite

17 Komission kolmas moite koskee sitä, että vuoden 1975 laissa taataan pääsy kätilön ammattiin ja siihen johtavaan koulutukseen ainoastaan tietyin rajoituksin. Komission mukaan tästä seuraa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

18 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ei riitauta kyseisiä tosiseikkoja. Vuoden 1975 lain 3 pykälän 4 momentista seuraa sen mukaan, että ministeriön päätöksellä määrättävään päivämäärään saakka miesten mahdollisuudet kyseiseen työhön ja heidän siihen johtava koulutuksensa on mahdollista ainoastaan tietyissä paikoissa. Tämä johtuu sen mukaan siitä, ettei Yhdistyneessä kuningaskunnassa kyseisen ammatin harjoittajina perinteisesti ole ollut miehiä. Se arvioi, ettei rajoitus ole direktiivin 2 artiklan 2 kohdan vastainen, ottaen huomioon, että on kyse alasta, jossa potilaan tarpeiden huomioon ottaminen on erityisen tärkeää. Se huomauttaa kuitenkin lisäksi, että tarkoituksena on edetä vaiheittain ja valvoa tilanteen kehittymistä ottamalla huomioon direktiivin 9 artiklan 2 kohdassa esitetyt velvoitteet.

19 Kyseisessä säännöksessä säädetään, että jäsenvaltiot tutkivat määräajoin 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen ammattien harjoittamista ottamalla huomioon yhteiskunnallisen kehityksen sen arvioimiseksi, onko edellä tarkoitettu ulkopuolelle jättäminen oikeutettua. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava tarkastelun tuloksista komissiolle.

20 Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus myöntää, ei voida kiistää sitä, että kyseisellä alalla jäsenvaltioiden velvollisuus on toteuttaa tasa-arvoisen kohtelun periaatetta. On kuitenkin myönnettävä, että kätilön työssä kätilön ja potilaan välisen suhteen arkaluontoisuudella voi olla vielä nykyään suuri merkitys. Nämä edellytykset huomioon ottaen voidaan todeta, että jättäessään soveltamatta täydellisesti direktiivissä säädettyä periaatetta Yhdistynyt kuningaskunta ei ole ylittänyt direktiivin 9 artiklan 2 kohdassa ja 2 artiklan 2 kohdassa jäsenvaltioille annettuun oikeuteen sisältyviä rajoituksia. Komission tätä väitettä ei siis voida hyväksyä.

21 Edellä esitetyistä huomioista seuraa, että jättäessään toteuttamatta 9.2.1976 annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY säädetyt tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa, ja jättäessään kyseisen periaatteen soveltamisalan

ulkopuolelle työskentelyn yksityisissä kotitalouksissa sekä tapaukset, joissa työntekijöiden lukumäärä on enintään viisi, Yhdistynyt kuningaskunta on jättänyt noudattamatta ETY:n perustamissopimuksen nojalla sille kuuluvia velvoitteita.

22 Kanne hylätään muilta osin.

Oikeudenkäyntikulut

23 Yhteisöjen tuomioistuimen työjärjestyksen 69 artiklan 2 kohdan mukaisesti asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Jos asiassa osa vaatimuksista ratkaistaan toisen asianosaisen ja osa toisen asianosaisen hyväksi, yhteisöjen tuomioistuin voi kuitenkin kyseisen artiklan 3 kohdan mukaisesti määrätä, että kukin asianosainen vastaa omista kuluistaan.

24 Koska komissio on hävinnyt asian osittain, käsiteltävänä olevassa asiassa on syytä käyttää tätä oikeutta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on antanut seuraavan tuomiolauselman:

1) **Jättäessään toteuttamatta ne 9.2.1976 annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY säädetyt tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa, ja jättäessään kyseisen periaatteen soveltamisalan ulkopuolelle työskentelyn yksityisissä kotitalouksissa sekä tapaukset, joissa työntekijöiden lukumäärä on enintään viisi, Yhdistynyt kuningaskunta on jättänyt noudattamatta ETY:n perustamissopimuksen nojalla sille kuuluvia velvoitteita.**

2) **Kanne hylätään muilta osin.**

3) **Kukin asianosainen vastaa omista kuluistaan.**

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot

Mackenzie Stuart O'Keeffe Bosco Due Everling

Julistettiin Luxemburgissa 8 päivänä marraskuuta 1983.

P. Heim
kirjaaja

J. Mertens de Wilmars
presidentti