JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
L. A. GEELHOED
14 päivänä maaliskuuta 2002 [1]

I Johdanto

1. Keskeinen kysymys tässä asiassa on se, voivatko sellaiset naispuoliset työntekijät, jotka kilpailuttamisen johdosta on siirretty hankintayksiköstä, jonka palveluksessa he ovat työskennelleet, tarjouskilpailun voittaneeseen yritykseen, verrata palkkaansa nykyisiin työnantajiinsa kohdistuvan kanteen yhteydessä, joka perustuu miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen, sellaisten miespuolisten henkilöiden palkkaan, jotka ovat heidän aikaisemman työnantajansa työntekijöitä.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön lainsäädäntö*

2. Periaate, jonka mukaan miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, sisältyy EY 141 artiklaan. Kyseisen 141 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä virkkeessä määrätään seuraavaa:

"Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna."

3. Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY [2] 1 artiklan ensimmäisessä virkkeessä säädetään seuraavaa:

"Perustamissopimuksen 119 artiklan [3] mukaisella miesten ja naisten samapalk-

1 — Alkuperäinen kieli: hollanti.

2 — EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19.

3 — Artiklasta on muutettuna tullut EY 141 artikla.

kaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista."

4. Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettua neuvoston direktiiviä 77/187/ETY,[4] sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/50/EY,[5] sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle.

Direktiivin 3 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Edellä 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava kollektiivisen sopimuksen määräyksiä ja ehtoja kollektiivisen sopimuksen mukaan luovuttajaan sovelletuin edellytyksin, kunnes kollektiivinen sopimus lakkaa olemasta voimassa taikka uusi kollektiivinen sopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tällaisten määräysten ja ehtojen noudattamisaikaa niin, että se on kuitenkin vähintään yksi vuosi."

B *Kansallinen lainsäädäntö*

5. Yhdistyneessä kuningaskunnassa samapalkkaisuuden periaate on vahvistettu vuoden 1970 Equal Pay Actilla (samapalkkaisuuslaki; jäljempänä vuoden 1970 laki). Kyseisen lain 1 §:n 2 momentissa säädetään, että naisella, joka tekee samaa työtä kuin mies, tai samanarvoista työtä kuin "samassa työssä" oleva mies, on oikeus saada muutettua kaikki ne työsopimuksensa ehdot, jotka ovat epäedullisempia tai muuttuvat epäedullisemmiksi kuin sopimusehdot, joilla vertailukohteena oleva mies tekee työtä.

6. Lain 1 §:n 3 momentin mukaan työnantajalla on mahdollisuus torjua tätä koskeva vaatimus, mikäli työnantaja kykenee näyttämään, että naispuolisen ja miespuolisen työntekijän työsopimusten väliset eroavuudet perustuvat asiallisesti johonkin muuhun syyhyn kuin sukupuoleen.

4 — EYVL L 61, 5.3.1977, s. 26.

5 — Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/ETY muuttamisesta 29 päivänä kesäkuuta 1998 annettu neuvoston direktiivi 98/50/EY (EYVL L 201, 17.7.1998, s. 88).

7. Käsite "samassa työssä" määritellään lain 1 §:n 6 momentin c kohdassa seuraavasti:

" — — työnantajat on rinnastettava toisiinsa, jos kyseessä on yhtiö, jossa toisella yhtiöllä on määräysvalta (suoraan tai välillisesti), tai jos kyseessä ovat yhtiöt, joissa jollakin kolmannella on (suoraan tai välillisesti) määräysvalta. Miesten on katsottava tekevän samaa työtä kuin naisten, jos nämä ovat naispuolisen työntekijän työnantajan palveluksessa tai tähän rinnastettavan työnantajan palveluksessa samassa yrityksessä tai muussa Isossa-Britanniassa sijaitsevassa yrityksessä, johon tämä yritys kuuluu, ja joka noudattaa yleisesti tai asiaankuuluvien työntekijäryhmien osalta samoja työsopimusehtoja."

III Tosiseikat ja asian käsittelyn vaiheet

8. Pääasian vastaajat Regent Office Care Ltd, Commercial Catering ja Mitie Secure Services toimittavat ruokailu- ja siivouspalveluja kouluihin ja muihin oppilaitoksiin North Yorkshire County Councilin (jäljempänä Council) lukuun.

9. Councilin palveluksessa olevat työntekijät huolehtivat 1980-luvun loppuun saakka koululaisten ruokailun järjestämisestä ja koulurakennusten siivouksesta. Vuoden 1988 Local Government Actin (paikallishallintolaki) hyväksymisestä lähtien Council on kuitenkin ollut velvollinen kilpailuttamaan kyseiset palvelut julkisten tarjouspyyntöjen perusteella.

10. Council perusti "direct service organisation" (DSO) -nimisen, hallinnon sisäisen itsenäisen elimen mahdollistaakseen "omien" palvelujensa osallistumisen tarjouskilpailuun. Kyseisellä DSO:lla oli oikeus osallistua tarjouskilpailuun tasavertaisesti ruokailu- ja siivouspalvelualan yksityisten yritysten kanssa.

11. Council, joka oli säilyttänyt työnantajaominaisuutensa, alensi DSO:n työntekijöiden palkkoja menestyäkseen tarjouskilpailumenettelyssä. [6]

12. Asianomaiset työntekijät reagoivat nostamalla työnantajaansa Councilia vastaan vuoden 1970 lain nojalla kanteen samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. He valitsivat vertailukohteekseen Councilin palveluksessa olevat miespuoliset työntekijät. Vuonna 1987 laaditussa työtehtävien arviointia koskevassa tutkimuksessa, jonka

6 — Kilpailijoiden palveluksessa oli ainoastaan naisia ja nämä saivat alempaa palkkaa.

tulokset Council on hyväksynyt, oli nimittäin todettu, että kantajien tekemä työ oli samanarvoista kuin puutarhanhoidon, jätteiden keräämisen ja viemärien kunnossapidon kaltaisia työtehtäviä hoitavien miesten työ.

13. Kyseisten työntekijöiden kanne hyväksyttiin lopulta viimeisessä oikeusasteessa. [7] House of Lords hylkäsi Councilin väitteen, jonka mukaan alempien palkkojen maksaminen kyseisille naisille oli välttämätöntä, jotta se pystyisi kilpailemaan kaupallisin perustein toimivien yritysten kanssa julkisessa tarjouspyyntömenettelyssä avoimilla markkinoilla. House of Lords katsoi, etteivät palkkaerot voineet johtua muusta syystä kuin sukupuolesta. Se katsoi, että naisilla oli oikeus verrata työehtojaan sellaisten Councilin palveluksessa muilla aloilla työskentelevien miesten työehtoihin, joiden työ oli todettu samanarvoiseksi edellä mainitun työtehtävien arviointia koskevan tutkimuksen perusteella.

14. Councilin oli näin ollen pakko maksaa kyseessä oleville työntekijöille palkkojen erotus siltä ajalta, jonka nämä olivat vielä DSO:n palveluksessa.

15. Kun oikeudenkäynti Councilia vastaan oli vielä kesken, DSO menetti vuonna 1993 toteutetun tarjouspyyntömenettelyn toisella kierroksella suurimman osan ruokailu- ja siivouspalvelusopimuksista edellä 8 kohdassa mainituille osapuolille. Kaksi kolmesta vastaajasta ei katsonut, että tätä liiketoimea voisivat koskea Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulationsin (työntekijöihin yrityksen luovutustapauksessa sovellettava säännöstö) säännökset, joilla Yhdistynyt kuningaskunta oli saattanut direktiivin 77/187/ETY osaksi kansallista lainsäädäntöä. Tämän vuoksi Council irtisanoi asianomaiset työntekijät ennen kuin kyseiset yksityiset yritykset ottivat heidät palvelukseensa. Asianomaiset joutuivat tässä yhteydessä tyytymään heikompiin työehtoihin kuin ne työehdot, joita niihin oli sovellettu DSO:n palveluksessa (ja jotka olivat jo sinänsä epäedullisemmat kuin Councilin "normaalien" työntekijöiden työehdot; viimeisen oikeusasteen tuomiota asiassa North Yorkshire County Council vastaan Ratcliffe ei ollut nimittäin vielä annettu).

16. Ainoastaan Commercial Catering Group katsoi, että kysymyksessä oli liiketoiminnan luovutus. Se otti näin ollen työntekijät välittömästi palvelukseensa ilman edeltävää irtisanomista.

17. Suuri joukko yksityisten yritysten työntekijöitä nosti tuomioistuimessa kanteen, joka koski työehtoja, jotka heidät oli pakotettu hyväksymään ja jotka olivat sel-

7 — North Yorkshire County Council vastaan Ratcliffe [1995] ICR 833.

västi epäedullisemmat kuin ehdot, joita Council oli soveltanut ja sovelsi edelleen samanarvoisen työn osalta. Vaatimuksensa tueksi työntekijät vetosivat EY 141 artiklaan.

18. Kantajat voidaan luokitella pääpiirteissään neljään ryhmään:

— kantajat, jotka olivat aikaisemmin olleet Councilin palveluksessa ja jotka siirtyivät välittömästi jonkin vastaajana olevan yrityksen palvelukseen;

— kantajat, jotka olivat aikaisemmin olleet Councilin palveluksessa ja jotka joko

i) eivät siirtyneet minkään vastaajana olevan yrityksen palvelukseen tai jotka

ii) siirtyivät jonkin vastaajana olevan yrityksen palvelukseen, mutta päättivät tämän työsuhteen yli kuusi kuukautta ennen kanteen nostamista;

— kantajat, jotka ovat jonkin vastaajana olevan yrityksen palveluksessa, mutta eivät ole koskaan olleet Councilin palveluksessa;

— kantajat, jotka olivat aikaisemmin Councilin palveluksessa ja jotka sitten siirtyivät jonkin vastaajana olevan yrityksen palvelukseen, mutta eivät kuitenkaan välittömästi liiketoiminnan luovuttamisen yhteydessä.

19. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat kantajat vetoavat EY 141 artiklaan pääasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä vain toissijaisesti. Ensimmäisessä oikeusasteessa kyseiset henkilöt nojautuivat direktiiviin 77/187/ETY, sellaisena kuin se on saatettuna osaksi Ison-Britannian kansallista lainsäädäntöä Transfer of Undertakings Regulationsilla.

20. Tässä ennakkoratkaisuasiassa ei kuitenkaan välttämättä ole kysymys direktiivin ja tässä tapauksessa tarkemmin sanoen Transfer of Undertakings Regulationsin tulkinnasta ja soveltamisesta.

21. Pääasian osapuolet ovat lisäksi yksimielisiä siitä, että kantajien työehdot ja niiden henkilöiden työehdot, joihin heitä

verrataan, eroavat toisistaan kantajien vahingoksi. Osapuolet tukeutuvat myös seuraaviin olettamuksiin:

a. siivous- ja ruokailupalveluja koskevien alihankintasopimusten tekeminen vastaajan kanssa merkitsi liiketoiminnan luovutusta;

b. kantajien työtehtävät olivat liiketoiminnan luovututtamisen hetkellä samanarvoiset kuin vertailukohteena käytettyjen henkilöiden työtehtävät;

c. kantajien työtehtävät olivat alkuperäisten kanteiden nostamisen hetkellä samanarvoiset kuin vertailukohteena käytettyjen työntekijöiden työtehtävät;

d. vertailukohteeksi valitut henkilöt ovat olleet koko asian kannalta merkityksellisen ajan Councilin palveluksessa.

22. Kantajien nykyistä työnantajaansa vastaan Employment Tribunalissa [8] nostama kanne hylättiin 16.4.1997. Myös Employment Appeal Tribunaliin tehty kyseistä tuomiota koskeva valitus hylättiin 5.11.1998 ja ensimmäisen oikeusasteen päätös vahvistettiin. Lopulta kantajat saivat luvan hakea muutosta Court of Appealilta. He korostavat, että esillä olevassa asiassa vallitsevissa olosuhteissa EY 141 artikla antaa heille välittömän oikeuden vaatia vastaajina olevien yritysten palveluksessa ollessaan samaa palkkaa kuin mitä Councilin palveluksessa oleville miespuolisille työntekijöille maksetaan.

23. Court of Appealin ratkaistavana on nyt kysymys siitä, voivatko kantajat käyttää vertailukohteena Councilin miespuolisia työntekijöitä samapalkkaisuutta koskevien vaatimustensa tueksi siitä huolimatta, että nämä vertailukohteena olevat miespuoliset henkilöt eivät työskentele minkään vastaajana olevan yrityksen palveluksessa.

IV Ennakkoratkaisukysymykset

24. Court of Appeal (England and Wales) on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 20.7.2000 tekemällään päätöksellä, joka

8 — Tuolloin nimeltään Industrial Tribunal.

on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.8.2000, seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

" 1. Voidaanko 141 artiklaa[9] soveltaa välittömästi esillä olevan asian tosiseikkoihin (sellaisina kuin ne on tässä tuomiossa esitetty) ja katsoa tällä perusteella, että pääasian kantajilla on kansallisessa oikeudenkäynnissä oikeus vedota kyseiseen artiklaan voidakseen verrata palkkaansa siihen palkkaan, jonka North Yorkshire County Council maksaa sellaisille miespuolisille työntekijöille, jotka tekevät samanarvoista työtä kuin valittajat?

2. Voiko kantaja, joka aikoo vedota siihen, että [EY] 141 artiklalla on välitön oikeusvaikutus, esittää tätä koskevan väitteen ainoastaan siinä tapauksessa, että vastaajana oleva työnantaja kykenee selittämään, minkä vuoksi vertailukohteena olevan työntekijän työnantaja maksaa kyseiselle työntekijälle juuri tietynsuuruista palkkaa?"

V Arviointi

Alustavat huomautukset

25. Pääasian oikeudenkäynnin perustana olevat tosiseikat kuvaavat hyvin monien julkisten palvelujen osalta 1980- ja 1990-luvuilla toteutettuja uudelleenjärjestelyjä. Tässä yhteydessä yksityistettiin julkisten tarjouspyyntöjen perusteella sellaiset toiminnot, jotka katsottiin voitavan uskoa myös yksityisille toimijoille. Toiveena oli, että markkinamekanismien käyttöönoton avulla olisi mahdollista vähentää kustannuksia ja lisätä tehokkuutta. Tätä politiikkaa on toteutettu hyvin eriasteisesti eri jäsenvaltioissa. Yhdistyneessä kuningaskunnassa itsehallintoyhteisöjen (Counties) on ollut pakko soveltaa tarjouspyyntöjärjestelmää moniin sellaisiin toimintoihin, joista taannoin huolehti valtio.

26. Asianomaiset työntekijät ovat joutuneet siirtymään julkisoikeudellisesta työsuhteesta yksityisoikeudelliseen työsuhteeseen. Tämä on yleensä vaikuttanut heidän työehtoihinsa. Oikeudellinen asema, palkka ja toissijaiset työehdot ovat yleensä julkisella sektorilla erilaiset kuin yksityisellä sektorilla. Toisin sanoen siirtymisellä julkisen työnantajan palveluksesta yksityisen työnantajan palvelukseen voi olla sosiaalisia seurauksia sekä miespuolisille että naispuolisille työntekijöille.

27. Sekä kansalliseen työlainsäädäntöön että yhteisön lainsäädäntöön sisältyy tällaisen muutoksen sosiaalisia seurauksia koskevia säännöksiä. Tässä tapauksessa on selvästi kysymys direktiivissä 77/187/ETY

9 — Kysymyksessä on EY 141 artikla.

tarkoitetusta liiketoiminnan luovutuksesta. Tähän direktiiviin on myös vedottu pääasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä. Oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että osapuolet ovat erimielisiä sekä direktiivin sovellettavuudesta kokonaisuudessaan että sen sovellettavuudesta eri ryhmiin kuuluviin kantajiin. Nämä kysymykset ja muut niihin liittyvät kysymykset on kuitenkin toistaiseksi pantu syrjään pääasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä. Osapuolet ovat yksimielisesti pyytäneet kansallista tuomioistuinta rajoittamaan ennakkoratkaisukysymyksensä ainoastaan EY 141 artiklan tulkintaan. Koska kansallinen tuomioistuin sulkee ennakkoratkaisupyynnössään nimenomaisesti pois kaikki direktiivin sovellettavuuteen liittyvät kysymykset, niiden tarkastelusta on tässä yhteydessä luovuttava.

28. Käsiteltävänä olevassa asiassa on kysymys sellaisen toiminnan luovutuksesta, joka työllistää suuren joukon naispuolisia työntekijöitä. Pääasian kantajien huomautuksissa vedotaan EY 141 artiklan mahdollista sovellettavuutta koskevan kysymyksen esille ottamiseksi siihen, että luovutettuja toimintoja ja palveluja suorittavat ennen kaikkea naiset. Tämä selittyy todennäköisesti sillä, että direktiiviä 77/187/ETY ei voida ilmeisesti soveltaa kaikkiin kyseessä oleviin kantajiin.

Pääasian kantajien väitteet ja niiden perustelut

29. Kantajat korostavat, että EY 141 artikla on välittömästi sovellettava aina, kun kyseiseen asiaan liittyvien tosiseikkojen perusteella sekä samaa työtä ja samaa palkkaa koskevien kriteereiden avulla voidaan todeta sukupuoleen perustuvaa syrjintää palkan osalta. He korostavat, ettei kansallisella lainsäädännöllä voida luoda keinotekoisia esteitä tämän periaatteen toteutumiselle. He vetoavat tässä suhteessa vuoden 1970 lain 1 §:n 6 momenttiin.

30. Kantajat katsovat, että heillä on oikeus käyttää vertailukohteena Councilin miespuolisia työntekijöitä asiaan liittyvät erityiset olosuhteet huomioon ottaen. Ainoastaan työnantaja ei ole sama. He pysyvät kuitenkin "saman yksikön" palveluksessa, jossa he tekevät edelleen samaa työtä. Tätä työtä pidetään Councilin palveluksessa olevien miespuolisten työntekijöiden työtä vastaavana työnä. Kantajat uskovat voivansa päätellä asiassa 69/80, Worringham ja Humphreys [10] annetun tuomion 23 kohdan perusteella, että saman yksikön palveluksessa olevilla henkilöillä voi hyvin olla eri työnantajat. Käsiteltävänä olevassa asiassa kantajilla on tietenkin uusi työnantaja, mutta tällä ei voi olla vaikutusta siihen, etteikö heidän työtään ja sen suorittamista koskevia ehtoja voitaisi vertailla Councilin palveluksessa edelleen olevien työntekijöiden vastaaviin ehtoihin. Muussa tapauksessa EY 141 artiklassa tarkoitetussa suojassa olisi aukko.

31. Kantajat huomauttavat, että kuten käsiteltävänä olevassa asiassa, julkisen

10 — Asia 69/80, tuomio 11.3.1981 (Kok. 1981, s. 767, Kok. Ep. VI, s. 41).

palveluhankinnan yhteydessä työntekijät, jotka suorittavat työn, jäävät samaan työpaikkaan käytännön syistä, vaikka hankintasopimuksen tekeminen johtaa siihen, että edellisen hankintakilpailun voittaneen tilalle tulee toinen. Tosiasialliset edellytykset, jotka toimintojen on täytettävä, pysyvät samoina. Kyseiset edellytykset sisältyvät osittain lainsäädäntöön, jossa edellytetään julkisen tarjouskilpailun järjestämistä. Toimintojen rahoituksen lähde on edelleen sama, nimittäin North Yorkshiren kunnan verovarat. Näissä olosuhteissa on kantajien mukaan päädyttävä siihen johtopäätökseen, että ne ulkoiset olosuhteet, joissa he työskentelevät, pysyvät tosiasiallisesti samana ja he voivat käyttää vertailukohteena työehtojensa osalta Councilin palvelukseen jääneitä miespuolisia työntekijöitä.

32. Kantajat huomauttavat, että EY 141 artiklan kaksi tavoitetta, taloudellinen ja sosiaalinen, huomioon ottaen, sellaisena kuin ne on täsmennetty asiassa 43/75, Defrenne II [11] annetussa tuomiossa, yhteisöjen tuomioistuin on hylännyt jatkuvasti kaikki yritykset luoda keinotekoisia esteitä samapalkkaisuuden periaatteen toteutumiselle. Valittajat vetoavat erityisesti asiassa Macarthys [12] annettuun tuomioon, jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että kansallisessa lainsäädännössä säädetty samanaikaisuuden vaatimus rajoitti lainvastaisesti EY 141 artiklan soveltamisalaa.

33. Kantajat vetoavat tämän jälkeen julkisasiamies Verloren van Themaatin asiassa 143/83, komissio vastaan Tanska [13] antamaan ratkaisuehdotukseen. Julkisasiamies tarkasteli ratkaisuehdotuksessaan kysymystä siitä, oliko Tanskan lainsäädäntö, jonka mukaan samapalkkaisuuden periaatetta voitiin soveltaa ainoastaan samassa paikassa suoritettuun samaan työhön, perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on muutettuna tullut EY 141 artikla) ja direktiivissä 75/117/ETY asetettujen velvoitteiden mukainen. Julkisasiamies katsoi, että työehtojen vertailumahdollisuuksien rajoittaminen "samaan työpaikkaan" oli perustamissopimuksen vastaista. Julkisasiamies totesi seuraavaa:

"— — — saman yrityksen määrätyssä toimipaikassa tai ainoastaan yhdessä yrityksessä suoritettavien työtehtävien vertailu ei aina riitä. Tietyissä tapauksissa on tarpeen suorittaa vertailu kyseessä olevan kollektiivisen sopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvissa muissa yrityksissä suoritettavan samanarvoisen työn kanssa.

— Perinteisesti naisvaltaisilla aloilla saattaa olla tarpeen suorittaa vertailu myös muiden alojen yritysten kanssa — — ;

— — — samaa työpaikkaa koskeva lisäkriteeri voi joissakin tapauksissa

11 — Asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63).

12 — Asia 129/79, Macarthys, tuomio 27.3.1980 (Kok. 1980 s. 1275, Kok. Ep. V, s. 175).

13 — Asia 143/83, tuomio 30.1.1985 (Kok. 1985, s. 427, Kok. Ep. VIII, s. 31).

rajoittaa perustamissopimuksessa vahvistettua ja direktiivissä selvennettyä samapalkkaisuuden periaatetta. Joka tapauksessa jo pelkästään sitä, että samapalkkaisuuden periaatteelle on asetettu tällainen lisäedellytys, jolle ei löydy perustetta perustamissopimuksesta eikä direktiivistä, on pidettävä perustamissopimuksen vastaisena."

Kantajat väittävät tämän perusteella, että samapalkkaisuuden periaate voi tehdä välttämättömäksi vertailukohtien etsimisen yrityksen ulkopuolelta erityisesti siivous- ja ruokailupalvelujen kaltaisilla aloilla, joilla työskentelee pääasiassa naisia, ja että samapalkkaisuutta koskevan oikeuden toteutumiselle asetetut lisärajoitukset ovat periaatteessa lainvastaisia.

34. Julkisasiamies Lenz on kantajien mukaan sitä paitsi hylännyt liian muodollisen lähestymistavan. Kantajat viittaavat hänen asiassa C-127/92, Enderby,[14] antamaansa ratkaisuehdotukseen, jonka 15 kohdassa hän toteaa seuraavaa: "Käsitteiden [suora ja välillinen syrjintä] käyttöön ottamisen tavoitteena on kartoittaa naisten syrjintämenetelmät työelämässä eikä esimerkiksi rajoittaa entisestään mahdollisuutta nostaa sukupuolesta johtuvaa palkkasyrjintää koskevia kanteita. Tämän vuoksi asiaa ei pidä lähestyä liian muodollisesti luokiteltaessa niitä muotoja, joissa naisten syrjintä työelämässä todella ilmenee."

14 — Asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5535, Kok. Ep. XIV, s. I-429).

Kantajat korostavat tällaisen käytännöllisen lähestymistavan merkitystä huomauttamalla, että yli 25 vuotta samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen naisten keskituntipalkka Yhdistyneessä kuningaskunnassa on vain 82 prosenttia miesten palkasta, kun taas naisten keskimääräiset viikkoansiot kokopäivätyössä jäävät 74,5 prosenttiin miesten vastaavista ansioista. Syynä tähän on suurelta osin se, että monet naiset ovat edelleen huonosti palkatuissa töissä siivous- ja ruokailupalvelujen kaltaisilla aloilla, joilla toista sukupuolta ei juuri ole. Näillä aloilla on näin ollen vaikea löytää miespuolista henkilöä vertailun tekemistä varten.

35. Kantajat vetoavat lopuksi tehokkuusperiaatteeseen ja oikeuteen tuomioistuinkäsittelyyn. Jäsenvaltioiden on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet, jotta samapalkkaisuutta koskevaan oikeuteen olisi mahdollista vedota tuomioistuimissa. Vuoden 1970 lain 1 §:n 6 momentin kaltaisesta säännöksestä, jonka mukaan naispuolinen työntekijä voi verrata tilannettaan ainoastaan sellaisen miespuolisen henkilön tilanteeseen, joka on saman työnantajan palveluksessa, seuraa, että jollei kyseinen naispuolinen työntekijä pysty löytämään miespuolista vertailukohdetta, häneltä viedään pois kaikki mahdollisuudet toteuttaa

samapalkkaisuutta koskeva oikeutensa. Kantajien mukaan tällainen säännös muodostaa esteen perustamissopimuksessa ja direktiivissä 75/117/ETY tunnustettujen oikeuksien käyttämiselle ja se rikkoo myös Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 6 artiklaa.

Vastaajien, komission ja Yhdistyneen kuningaskunnan väitteet ja niiden perustelut

36. Mitie Secure Services Ltd (jäljempänä Mitie), joka on yksi pääasian vastaajista, komissio ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ovat samaa mieltä siitä, että kantajat eivät voi vedota EY 141 artiklaan nyt esillä olevassa asiassa. Komission mukaan on mahdollista soveltaa periaatetta, jonka mukaan työntekijöitä verrataan muiden työnantajien palveluksessa oleviin työntekijöihin. Viitaten julkisasiamies Cosmasin asiassa C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse [15] antaman ratkaisuehdotuksen 60 kohtaan komissio korostaa, että syrjinnän käsitteeseen kuuluu, että palkkaeroista on vastuussa sama yksilö tai sama yksikkö. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja Mitie eivät myöskään sulje suoralta kädeltä pois vertailua muiden työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden kanssa; konkreettisesti sovelletuilla työehdoilla on kuitenkin oltava yhteinen alkuperä, kuten silloin, kun eri työnantajien on sovellettava samaa kollektiivista sopimusta, kun ollaan tekemisissä sellaisen yritysryhmän tai sellaisen julkisyhteisöryhmän kanssa, joka on saman valvonnan alainen, tai kun työehdot on vahvistettu lailla tai muulla sääntelyllä. Tällaisissa tapauksissa on nimittäin mahdollista suorittaa useampien yksikköjen tai yritysten työntekijöitä koskevia "ristiinvertailuja". Ne tulkitsevat myös julkisasiamies Verloren van Themaatin ratkaisuehdotusta tässä merkityksessä. Ne toteavat kuitenkin yksimielisesti, että esillä olevassa asiassa palkkaehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan "yhtä ainoaa" alkuperää.

37. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vetoaa myös asiassa Defrenne II annettuun tuomioon. [16] Se päättelee sen perusteella, että EY 141 artiklalla on välitön oikeusvaikutus ainoastaan silloin kun syrjintä on tuomioistuimen havaittavissa puhtaasti oikeudellisen tarkastelun perusteella. Kyseinen syrjintä voi olla suoraa tai välillistä, mutta olennainen tekijä on se, että on olemassa sellainen viitekehys, jonka avulla tuomioistuimen on mahdollista todeta, että kysymys on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Sitä vastoin puhtaasti oikeudellisen tarkastelun perusteella ei voida Yhdistyneen kuningaskunnan mukaan havaita sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää, jos useiden eri työnantajien soveltamilla palkkaukseen vaikuttavilla ehdoilla ei ole yhtä ainoaa alkuperää. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ottaa esimerkiksi tilanteen, jossa yksi työnantaja maksaa työntekijöille korkeampaa palkkaa kuin

15 — Asia C-309/97, tuomio 11.5.1999 (Kok. 1999, s. I-2865). Komissio lainaa kohtaa, jossa julkisasiamies huomauttaa, että "artiklassa [141] ilmaistu samapalkkaisuuden periaate kohdistuu siihen, joka on päättänyt riidanalaisesta sääntelystä".

16 — Mainittu edellä alaviitteessä 11. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vetoaa kyseisen tuomion 19—22 kohtaan.

toinen. Tässä tapauksessa viimeksi mainitun työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä ei ole oikeutta vaatia samaa palkkaa, jota ensiksi mainittu työnantaja maksaa. Myös siinä tilanteessa, että viimeksi mainitun työnantajan palveluksessa olisi pääasiassa naisia, pelkästään tämän perusteella ei ole kuitenkaan mahdollista päätellä, että kysymys on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Ainoa toteamus, joka tällaisessa tilanteessa olisi mahdollista tehdä on se, että nämä kaksi työnantajaa maksavat eri palkkaa. Tällaisessa tapauksessa tuomioistuimella ei ole käytettävissään mitään aineistoa sen määrittämiseksi, mitä vertailun kohteena olevien työnantajien olisi maksettava. Jos sellaisissa yrityksissä tai sellaisilla aloilla, joilla työskentelee pääasiassa naisia, työehdot ovat epäedullisemmat kuin sellaisissa yrityksissä tai sellaisilla aloilla, joilla työskentelee pääasiassa miehiä, saman tason saavuttaminen edellyttää kansallisia tai yhteisön lainsäädäntötoimia.

38. Toinen esille otetuista ongelmista on se, ettei työnantaja, jota vastaan on nostettu kanne sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi sillä perusteella, että hän maksaa henkilökunnalleen alempia palkkoja toisen työnantajan palveluksessa olevien vertailuhenkilöiden palkkoihin nähden pysty selittämään kyseistä eroa tai sitä, miksi palkkaero on objektiivisesti perusteltu. Myös tämän vuoksi komissio, Mitie ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsovat, että palkkaerolla on oltava sama alkuperä. Ne tukeutuvat tässä suhteessa julkisasiamies Lenzin ratkaisuehdotukseen. [17]

39. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus pohtii vielä sitä, mihin raja olisi vedettävä. Onko kantajilla tästä lähtien loputtomasti oikeus verrata tilannettaan Councilin palveluksessa olevien miespuolisten työntekijöiden tilanteeseen? Tämä merkitsisi siitä, että mikäli vertailukohteena olevien henkilöiden palkkaa korotetaan, myös kantajilla olisi oikeus kyseiseen korotukseen. Käytännön ongelma on, että työnantaja ei ole eikä voi olla selvillä siitä, että toinen työnantaja on korottanut palkkoja. Palkka-asteikot ja työtehtävien määritykset voivat olla erilaisia, mutta työehdot kahden eri työnantajan palveluksessa voivat kaikesta huolimatta erota toisistaan syistä, joilla ei ole mitään tekemistä sukupuolen kanssa ilman, että sillä olisi vaikutusta työn vastaavuuteen. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus huomauttaa lisäksi, että asiassa Macarthys [18] antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin hylkäsi kaiken vertailun "oletettuun miespuoliseen työntekijään". Se viittaa lisäksi julkisasiamies Van Gervenin asiassa C-200/91, Coloroll, antaman ratkaisuehdotuksen 65 kohtaan. [19]

40. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus hylkää myös kantajien väitteet, jotka koskevat tehokkuutta ja oikeutta tuomiois-

17 — Mainittu edellä alaviitteessä 14.

18 — Mainittu edellä alaviitteessä 12.

19 — Asia C-200/91, Coloroll Pension Trustees, tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4389, Kok. Ep. XVI, s. I-91).

tuinkäsittelyyn. Sen mukaan kysymys on siitä, voivatko kantajat vedota välittömästi sovellettavaan oikeuteen. Velvollisuus vertailla palkkoja miespuolisten vertailukohteena olevien henkilöiden palkkoihin ei ole este vaan olennainen edellytys sille, että samapalkkaisuutta koskevaa oikeutta voidaan käyttää. Kysymys on edellytyksestä, joka edeltää oikeuden olemassaoloa. Käsitteen "samassa yksikössä" osalta Yhdistynyt kuningaskunta huomauttaa, ettei yhteisöjen tuomioistuin ole koskaan määritellyt sitä, vaan että eri tuomioissa käytettyjen sanamuotojen mukaan kyseisellä käsitteellä tarkoitetaan ainakin yksityissektorilla yhtä ja samaa yritystä. Mitie huomauttaa, että vaikka kantajat tekevät samaa työtä kuin he tekivät aikaisemmin Councilin palveluksessa, tämä ei riitä kuitenkaan osoittamaan, että he työskentelevät samassa "yksikössä" asioissa Defrenne II [20] ja Macarthys [21] annetuissa tuomioissa tarkoitetulla tavalla. Mitien mukaan tärkeää ei siis ole, toisin kuin kantajat väittävät, työn luonne vaan työnantajan henkilöllisyys.

41. Komissio korostaa tarpeettomasti, että osa ongelmasta olisi ratkaistu soveltamalla Transfer of Undertakings Regulationsia. Se huomauttaa kuitenkin lisäksi, että liiketoiminnan luovutushetkellä palkat olisi jäädytetty sille tasolle, jonka ne olivat saavuttaneet. Uudelle työnantajalle siirtyneet oikeudet ja velvollisuudet eivät ulotu niin pitkälle, että työntekijöillä katsottaisiin olevan oikeus samaan palkkaan kuin aikaisemman työnantajan palvelukseen jääneillä vertailuhenkilöillä tai oikeus verrata loputtomasti omaa tilannettaan näihin.

20 — Mainittu edellä alaviitteessä 11.

21 — Mainittu edellä alaviitteessä 12.

Arviointi

42. Käsiteltävänä olevassa asiassa esille otettu oikeudellinen kysymys liittyy juuri luonteensa puolesta siihen klassiseen suoran syrjinnän tapaukseen, joka perustuu siihen, että tiettyjen, pääasiassa naisten harjoittamien toimintojen osalta työehdot ovat epäedullisemmat kuin näihin rinnastettavia toimintoja harjoittavien miespuolisten työntekijöiden työehdot. Tämän tapauksen osalta yhteisöjen tuomioistuin on todennut vakiintuneessa oikeuskäytännössään, joka alkaa asiassa Defrenne II [22] annetusta tuomiosta ja jota on selvennetty asiassa Macarthys [23] annetussa tuomiossa sekä äskettäin asiassa Worringham ja Humphreys [24] annetussa tuomiossa ja asiassa Brunnhofer [25] annetussa tuomiossa, että EY 141 artikla on välittömästi sovellettavissa.

43. Kyseisen oikeuskäytännön perusteella ei ole epäilystä siitä, etteivätkö pääasian kantajat voittaisi juttunsa, jos he olisivat edelleen Councilin tai DSO:n palveluksessa. Asiassa North Yorkshire County Council vastaan Ratcliffe annettu tuomio on tältä osin hyvin selkeä ja ehdottomasti yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukainen.

22 — Mainittu edellä alaviitteessä 11.

23 — Mainittu edellä alaviitteessä 12.

24 — Mainittu edellä alaviitteessä 10.

25 — Asia C-381/99, tuomio 26.6.2001 (Kok. 2001, s. I-4961).

44. Koska pääasian kantajat eivät kuitenkaan enää ole Councilin tai DSO:n palveluksessa, vaan sellaisen yrityksen palveluksessa, joka on ottanut hoidettavakseen samat toiminnot, heidän on syrjintäväitteidensä tueksi vedottava sellaiseen "vertailukelpoiseen miespuoliseen henkilöön", joka on toisen organisaation tai toisen yksikön (tässä tapauksessa Councilin) palveluksessa.

45. Ennakkoratkaisukysymyksessä esitetty perusongelma koskee siis sitä, voidaanko rinnastettavissa olevia työtehtäviä eri työnantajien palveluksessa suorittavien miesten ja naisten työehtoja verrata keskenään EY 141 artiklassa tarkoitetun suoran syrjinnän toteamiseksi. Kysymystä siitä, keneen nähden ja missä olosuhteissa vertailu on suoritettava, on jo käsitelty moneen kertaan oikeuskäytännössä.[26] Käsiteltävänä olevassa asiassa esitettyyn kysymykseen ei ole kuitenkaan koskaan saatu vastausta.

46. EY 141 artiklan sanamuodosta ei kuitenkaan seuraa, että vertailu olisi rajoitettava yhteen ja samaan työnantajaan. Yhteisöjen tuomioistuin on oikeuskäytännössään jatkuvasti katsonut, että suoran syrjinnän toteaminen edellyttää sitä, että kyse on palkkaerosta "samassa toimipaikassa tai yksikössä" työskenteleviin miespuolisiin kollegoihin nähden (katso erityisesti asiassa Defrenne II annetun tuomion 22 kohta) tai sitä, että kyseinen palkkaero perustuu lainsäädäntöön tai työehtosopimuksiin (Defrenne II, 21 kohta).[27]

47. Asiassa Macarthys[28] yhteisöjen tuomioistuin totesi, että EY 141 artiklan välitöntä sovellettavuutta ei voida rajoittaa samanaikaisuuden vaatimuksella. Palkkasyrjintää koskevassa riita-asiassa työntekijällä on siis oikeus verrata itseään miespuoliseen edeltäjäänsä. Samassa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin hylkäsi kuitenkin nimenomaisesti väitteet, joilla pyrittiin osoittamaan kyseen olleen syrjinnästä viittaamalla "oletettuun miespuoliseen työntekijään". Kyseinen oikeuskäytäntö on vahvistettu asiassa Coloroll annetulla tuomiolla.[29]

48. Kantajat, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio myöntävät, ettei voida väittää, että vertailua toisen yrityksen työntekijöihin ei koskaan voitaisi suorittaa. Olen asiasta samaa mieltä.

49. Tältä osin voidaan tehdä jako kolmeen ryhmään. Ensimmäinen käsittää tapaukset, joissa työ- ja palkkaehtoihin sovelletaan useissa yrityksissä, laitoksissa tai yksiköissä samaa lainsäädäntöä. Tässä voidaan ajatella esimerkkinä National Health Servicen

26 — Ks. esim. asioissa Defrenne II, Macarthys, komissio vastaan Tanska, Enderby ja Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse annetut tuomiot, jotka on mainittu alaviitteissä 11, 12, 13, 14 ja 15.

27 — Mainittu edellä alaviitteessä 11.

28 — Mainittu edellä alaviitteessä 12.

29 — Mainittu edellä alaviitteessä 19, ks. tuomion 102—103 kohta.

kaltaisen laitoksen palveluksessa olevan hoitohenkilökunnan palkat. Toiseen ryhmään kuuluvat tapaukset, joissa sama työehtosopimus tai sama työehtojen sääntely koskee useita yrityksiä tai yksikköjä. Kolmas ryhmä koskee tilanteita, joissa useiden yksikköjen toimipaikkojen työehtoja säännellään keskitetysti holding-yhtiön tai monialayrityksen sisällä.

50. Näissä kaikissa tapauksissa on mahdollista hakea vertailukohdetta yksittäisen toimipaikan tai yksikön ulkopuolelta miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden vertaamiseksi toisiinsa, jotta voidaan ratkaista, ollaanko tekemisissä EY 141 artiklassa kielletyn syrjinnän kanssa.

51. Näille kolmelle ryhmälle on yhteistä se, että työehtoihin sovellettavalla järjestelmällä on yksi ainoa alkuperä, joka voi olla lainsäätäjä, työehtosopimuksen osapuolet tai yritysryhmän johto.

52. Julkisasiamiehet Cosmas ja Lenz, samoin kuin tässä asiassa Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, ovat perustellusti pitäneet kyseistä seikkaa olennaisena kriteerinä. Miksi? EY 141 artikla kohdistuu henkilöihin, joiden voidaan katsoa olevan vastuussa syrjinnästä työehdoissa. Edellä tarkoitetuissa tapauksissa näitä ovat lainsäätäjä, työehtosopimuksen osapuolet ja yritysryhmän johto. Niiden vastuuseen voidaan tämän vuoksi vedota. Mutta jos palkkaeroja esiintyy sellaisten yritysten tai laitosten välillä, joissa työnantajat ovat kukin oman yrityksensä tai laitoksensa osalta vastuussa työehdoista, kyseiset työnantajat eivät voi missään tapauksessa olla henkilökohtaisesti vastuussa kyseisissä yrityksissä sovellettujen työehtojen välisistä eroista.

53. Tämä arviointi on lisäksi oikeuskäytännön mukainen, sillä EY 141 artiklassa tarkoitetaan kaikkia sellaisia syrjinnän muotoja, jotka tuomioistuin voi havaita puhtaasti oikeudellisen tarkastelun perusteella.

54. EY 141 artiklan välitön sovellettavuus ulottuu siis saman oikeushenkilön, saman oikeushenkilöiden ryhmän tai yhteisen valvonnan alaisten julkisyhteisöjen palveluksessa oleviin työntekijöihin, taikka tapauksiin, joissa ammatillinen luokittelu ja palkkaus määräytyvät sitovan kollektii-

visen sopimuksen perusteella. Kaikissa tapauksissa olisi pyrittävä selvittämään yhteinen alkuperä.

55. Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan oikeudenkäynnin kohteena olevia miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden palkkaehtojen välisiä eroja, ei voida kuitenkaan yhdistää samaan tahoon, jonka voitaisiin katsoa olevan niistä vastuussa. Ainoastaan sen perusteella, että Council soveltaa rinnastettavien toimintojen osalta erilaisia työehtoja kuin kantajien uudet työnantajat, ei voida vielä päätellä, että nykyiset työnantajat olisivat syyllistyneet EY 141 artiklassa kiellettyyn suoraan syrjintään. Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö "samaa toimipaikkaa tai yksikköä" koskevan kriteerin osalta ei oikeuta tekemään mitään muuta johtopäätöstä.

56. Tämä tulos vaikuttaa mielestäni myös perustellulta. Yksi EY 141 artiklaan sisältyvistä periaatteista on se, että työnantajalla on "oikeus puolustautua". Hänellä on oltava mahdollisuus osoittaa, että palkkaero on perusteltavissa objektiivisilla tekijöillä, joilla ei ole mitään tekemistä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kanssa. Epätasa-arvoista kohtelua koskevan kanteen kohteena olevan työnantajan on mahdotonta selvittää, millä perusteilla toinen työnantaja maksaa "vastaavista" toiminnoista erilaista palkkaa kuin hän itse. Mikäli hän pystyy tähän, hän ei välttämättä kuitenkaan voi taloudellisen tilanteensa huomioon ottaen tehdä samoin kuin kilpailijansa. Mistä muista yrityksistä pitäisi muuten etsiä "vastaavia" toimintoja?

57. Pääasian kantajat korostavat kirjallisissa ja suullisissa huomautuksissaan, että Yhdistyneessä kuningaskunnassa on edelleen huomattavia palkkaeroja sellaisten toimialojen, joiden palveluksessa on erityisesti naisia, ja muiden alojen välillä. En näe mitään syytä, joka oikeuttaisi epäilemään näiden tietojen paikkansapitävyyttä. Olen kantajien kanssa samaa mieltä siitä, että kyseinen tilanne voi näyttää olevan EY 141 artiklan tarkoituksen vastainen. Kantajien yritys vedota kyseisen artiklan välittömään oikeusvaikutukseen palkkaeroja vastaan ei voi kuitenkaan onnistua. Kyseisten rakenteellisten poikkeavuuksien korjaamiseksi vaadittava tarkastelu menee selvästi puhtaasti oikeudellista tarkastelua pidemmälle ja edellyttää työehtosopimuspuolten tai tarvittaessa kansallisen lainsäätäjän väliintuloa. Huomautan vielä, että EY 141 artikla antaa yhteisön lainsäätäjälle oikeudellisen perustan kansallisten lainsäätäjien velvoittamiseksi toteuttamaan tätä tarkoittavia toimenpiteitä.

58. Yhteisöjen tuomioistuimen EY 141 artiklan välittömälle sovellettavuudelle edellä asettamat rajat johtavat siis siihen lopputulokseen, että yksittäinen vetoaminen tähän artiklaan ei voi mahdol-

listaa sellaisten satunnaisten ja rakenteellisten palkkaerojen korjaamista, joista vastuu kuuluu useille eri tahoille.

59. Erityiset olosuhteet, jotka ovat näiden ennakkoratkaisukysymysten taustalla, eivät anna aihetta muovata tai eriyttää yhteisöjen tuomioistuimen asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä. Kun julkisten palvelujen uudelleenjärjestely johtaa siihen, että kaupalliset toimijat ottavat hoidettavakseen tiettyjä toimintoja, tällä seikalla voi luonnostaan olla vaikutuksia asianomaisten työntekijöiden työehtoihin. Työntekijöitä voidaan tietenkin suojella tiettyjä tällaisen luovutuksen sosiaalisia seurauksia vastaan erityisesti direktiivin 77/187/ETY nojalla, mutta EY 141 artiklaa ei ole tarkoitettu tähän. Se on lisäksi sopimaton tähän tarkoitukseen: onko nimittäin ymmärrettävissä, että naispuoliset työntekijät menettävät tämän perusteella vaatimansa oletetun suojan tapauksissa, joissa luovutetut toiminnot ovat luonteeltaan "sekalaisia"?

60. On pakko myös hylätä väite siitä, että valittajat suorittaisivat uusissa ulkoisissa olosuhteissa täsmälleen samoja tehtäviä kuin aikaisemmin ja että Council olisi edelleen samassa määrin vastuussa koulutilojen ruokailu- ja siivouspalvelujen toimittamisesta. Tällä julkisella vastuulla ei ole näet mitään tekemistä sen kysymyksen kanssa, kuka toimittaa varsinaiset palvelut ja kuka on vastuussa työntekijöistä, jotka tuottavat kyseiset palvelut. Siihen ei sisälly vastuuta työehdoista sellaisissa yrityksissä, jotka toimittavat Councilin ostamat palvelut.

61. Väite, jonka mukaan Councilin itsensä suorittamilla palveluilla ja sille toimitettavilla palveluilla on sama rahoituksen lähde, vaikuttaa mielestäni kestämättömältä. Julkishallinnoilla on tapana hankkia tavaroita ja palveluja suuressa mittakaavassa. Ei voida edellyttää, että kun Council järjestää tarjouskilpailun tiettyjen palvelujen hankkimiseksi, sen olisi vaadittava toimittajilta, että näiden on taattava palveluksessaan oleville naisille vastaavan työn osalta samat työehdot kuin sen palveluksessa olevilla miehillä on. Tämän väitteen perusteella ei voida sitäkään suuremmalla syyllä edellyttää, että nykyisten työnantajien olisi mukautettava palvelukseen ottamiensa naisten työehdot Councilin palveluksessa vastaavaa työtä tekevien miesten työehtoihin.

62. Nämä seikat huomioonottaen EY 141 artikla ei voi olla välittömästi sovellettava esillä olevassa asiassa. Sen vuoksi toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

VI Ratkaisuehdotus

Näillä perusteilla ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Court of Appealin (England and Wales) ensimmäiseen kysymykseen seuraavasti:

EY 141 artiklalla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta kansallisessa tuomioistuimessa esillä olevan kaltaisessa tilanteessa siten, että kantajat voisivat vedota siihen tukeakseen vaatimustaan, jonka tarkoituksena on saada heidän nykyisiltä työnantajiltaan samaa palkkaa, jota heidän aikaisempi työnantajansa maksaa palveluksessaan oleville samaa tai vastaavaa työtä tekeville miespuolisille työntekijöille.