Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

28 päivänä helmikuuta 2013 *

EY 141 artikla — Direktiivi 75/117/ETY — Mies- ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuus — Välillinen syrjintä — Objektiiviset perustelut — Edellytykset

Asiassa C-427/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka High Court (Irlanti) on esittänyt 27.7.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 16.8.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Margaret Kenny,

Patricia Quinn,

Nuala Condon,

Eileen Norton,

Ursula Ennis,

Loretta Barrett,

Joan Healy,

Kathleen Coyne,

Sharon Fitzpatrick,

Breda Fitzpatrick,

Sandra Hennelly,

Marian Troy,

Antoinette Fitzpatrick ja

Helena Gatley

vastaan

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

Minister for Finance ja

Commissioner of An Garda Síochána,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: tuomarit R. Silva de Lapuerta (esittelevä tuomari), joka hoitaa kolmannen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz ja D. Šváby,

julkisasiamies: P. Cruz Villalón,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.7.2012 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Margaret Kenny ym., edustajinaan G. Durkan, SC, solicitor A. Murphy ja M. Honan, BL,

— Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan, avustajiaan M. Bolger, SC, ja barrister A. Kerr,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Rubio González,

— Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja C. Gheorghiu,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.11.2012 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 141 artiklan ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10.2.1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa pääasian kantajina ovat Margaret Kelly ja kolmetoista muuta virkamiestä ja vastaajina Minister for Justice, Equality and Law Reform (oikeus-, tasa-arvo- ja lainuudistusministeri; jäljempänä ministeri), Minister for Finance ja Commissioner of An Garda Síochána ja joka koskee pääasian kantajien ja toisen virkamiesryhmän virkamiesten välistä palkkaeroa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 75/117 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä ’samapalkkaisuusperiaate’, tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.”

4 Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on poistettava kaikki laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samapalkkaisuusperiaatteen vastainen miesten ja naisten välinen syrjintä.”

5 Direktiivin 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työsopimusten samapalkkaisuusperiaatteen vastaiset määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka että niitä voidaan muuttaa.”

Irlannin oikeus

6 Yhdenvertaisuudesta työssä vuonna 1998 annetulla lailla (Employment Equality Act of 1998) kumottiin ja korvattiin aikaisempi lainsäädäntö, jolla direktiivi 75/117 oli saatettu osaksi Irlannin oikeusjärjestystä.

7 Kyseisen vuonna 1998 annetun lain, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumisaikaan, 18 §:n 1 momentin a kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jollei b kohdasta muuta johdu, tässä osassa A ja B edustavat kahta henkilöä, jotka ovat eri sukupuolta, siten, että A:n ollessa nainen B on mies ja päinvastoin.”

8 Kyseisen lain, sellaisena kuin se on samassa versiossa, 19 §:n 1, 4 ja 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. A:n työsopimuksen ehtona on oltava, että jollei tästä laista muuta johdu, A on milloin tahansa oikeutettu saamaan työstä, johon hänet on palkattu, samantasoista palkkaa kuin B, joka tekee samankaltaista työtä [like work] saman työnantajan tai siihen sidoksissa olevan työnantajan palveluksessa kyseisenä tai minä tahansa muuna merkityksellisenä ajankohtana.

– –

4.

a) Kyse on välillisestä syrjinnästä, kun näennäisen puolueeton säännös saattaa tiettyä sukupuolta (A tai B) olevat henkilöt palkkauksessa erityisen epäedulliseen asemaan verrattuna heidän työnantajansa muihin työntekijöihin.

b) Kun a kohtaa sovelletaan, on katsottava, että kukin kyseisessä kohdassa tarkoitettu henkilö 1 momenttia sovellettaessa joko täyttää kyseisen säännöksen edellytykset tai ei täytä sen mukaan, kumpi vaihtoehto tuottaa suuremman palkan, paitsi jos säännös on objektiivisesti perusteltu hyväksyttävällä tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

c) Kaikissa menettelyissä voidaan käyttää tilastoja sen määrittämiseksi, sovelletaanko tätä momenttia A:n tai B:n osalta.

5. Jollei 4 momentista muuta johdu, mikään tässä osassa ei estä työnantajaa maksamasta eri työntekijöille eritasoista palkkaa muiden syiden kuin sukupuolen perusteella.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

9 Pääasian kantajat ovat ministeriön palveluksessa olevia virkamiehiä, jotka on sijoitettu toimistotehtäviin An Garda Síochánaan (valtiollinen poliisi). Kyseiset kantajat katsovat, että heidän tekemänsä työ vastaa An Carda Síochánan sellaisten muiden miespuolisten työntekijöiden tekemää työtä, jotka on myös sijoitettu toimistotehtäviin varaamalle näille An Garda Síochánan virkamiehille tiettyjä virkoja, joita nimitetään ”nimetyiksi” tai ”varatuiksi” viroiksi.

10 Pääasian kantajat saattoivat asian ammattiyhdistyksensä välityksellä 2000–2005 nostetuilla kanteilla Equality Tribunalin käsiteltäviksi. Kyseinen tuomioistuin hyväksyi 22.11.2005 antamallaan päätöksellä seitsemän kantajan kanteet ja hylkäsi muut seitsemän kannetta. Kaikki asianosaiset hakivat muutosta Equality Tribunalin päätökseen Labour Courtilta.

11 Labour Court totesi, että miesten ja naisten suhteellisia osuuksia asian kannalta merkityksellisissä ryhmissä koskeva tarkastelu osoitti ensi arviolta, että kyseessä oli välillinen palkkasyrjintä, koska ensimmäisten kahdeksan kanteen nostamisen aikaan heinäkuussa 2000 yhtäältä 353 nimetyssä virassa työskentelevästä poliisista 279 oli miehiä ja 74 naisia, ja toisaalta toimistohenkilöitä oli 761, joista valtaosa oli naisia. Labour Court totesi myös, että kyseisessä tuomioistuimessa toukokuussa 2007 toimitetun suullisen käsittelyn aikaan nimettyjä virkoja oli 298 ja että vastaajien suunnitelmana oli vähentää näiden virkojen määrää 219:ään.

12 Labour Court päätti pääasian asianosaisten suostumuksella tutkia ennakkokysymyksenä sitä koskevan kysymyksen, oliko ilmeinen välillinen palkkasyrjintä objektiivisesti perusteltua, ja oletti näin ollen, että pääasian kantajat ja valitut vertailuhenkilöt tekivät yhdenvertaisuudesta työssä vuonna 1998 annetun lain, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumisaikaan, 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua samankaltaista työtä (like work). Kyseinen tuomioistuin vaati sen takia ministeriä esittämään näyttöä sellaisista objektiivista perusteluista.

13 Ministerin mukaan An Garda Síochánan virkamiesten sijoittaminen varattuihin toimistovirkoihin eli nimettyihin virkoihin oli perusteltua toiminnallisten tarpeiden tyydyttämiseksi, ja hän katsoi, että näiden tarpeiden tyydyttämiseksi oli asianmukaista ja tarpeellista maksaa näihin virkoihin sijoitetuille poliiseille sen virka-aseman, joka heillä on An Garda Síochánan virkamiehinä, mukaista palkkaa.

14 Nimettyjen virkojen määrästä oli lisäksi sovittu näiden virkojen vähentämismenettelyssä, josta käytetään nimitystä ”civilianisation” (siviilihenkilöstön sijoittaminen virkoihin), An Garda Síochánan johdon ja An Garda Síochánan henkilöstön edustuselinten tekemässä sopimuksessa. Ministeri myönsi kylläkin, että nimetyistä viroista oli pieni määrä sellaisia virkoja, joiden osalta todellista toiminnallista tarvetta ei ollut, mutta väitti, että kyseiset virat eivät olleet tyypillisiä esimerkkejä kaikista nimetyistä viroista, joihin vaaditaan tietämystä ja kokemusta poliisin toiminnasta.

15 Labour Court hyväksyi 27.7.2007 antamallaan päätöksellä ministerin valituksen ja hylkäsi muiden asianosaisten valituksen. Päätöksen mukaan An Garda Síochánan virkamiesten sijoittaminen toimistovirkoihin vastaa joko kyseisen poliisin toiminnallisia tarpeita tai tarvetta laajentaa ”civilianisation”-prosessia sellaisella tavalla ja sellaisen aikataulun mukaisesti, jonka An Garda Síochánan henkilökunnan edustuselimet hyväksyvät. Labour Court totesi vielä päätöksessä, että se, että näiden virkojen haltijoille maksetaan An Garda Síochánan virkamiehille maksettua palkkaa vastaavaa palkkaa, on tavoitellun päämäärän mukaista, koska olisi ilmeisen epäoikeudenmukaista ja epäkäytännöllistä alentaa kyseisiin virkoihin sijoitettujen An Garda Síochánan virkamiesten palkkaa. Kyseisen päätöksen mukaan senhetkisten sopimusten voimassa pitäminen ”civilianisation”-prosessin loppuunsaattamiseen asti oli oikeassa suhteessa toiminnallisiin tarpeisiin nähden, kun otetaan huomioon nimettyjen virkojen vähäinen määrä.

16 Pääasian kantajat valittivat Labour Courtin päätöksestä ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

17 Näin ollen High Court on päättänyt lykätä asian ratkaisua ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko työnantajan esitettävä olosuhteissa, joissa esiintyy ensi arviolta sukupuoleen perustuvaa välillistä palkkasyrjintää EY 141 artiklan – – ja – – direktiivin 75/117 – – vastaisesti, objektiivisen perusteltavuuden toteamiseksi

a) perusteet vertailuhenkilöiden sijoittamiselle virkoihin, joissa he toimivat,

b) perusteet korkeamman palkan maksamiselle vertailuhenkilöille tai

c) perusteet alhaisemman palkan maksamiselle [pääasian kantajille]?

2) Onko työnantajan esitettävä olosuhteissa, joissa esiintyy ensi arviolta sukupuoleen perustuvaa välillistä palkkasyrjintää, objektiivisen perusteltavuuden toteamiseksi perusteet

a) [pääasian kantajien] mainitsemien nimenomaisten vertailuhenkilöiden osalta ja/tai

b) vertailukohteena olevien virkojen osalta yleisesti?

3) Jos vastaus toisen kysymyksen b kohtaan on myönteinen, todetaanko objektiivinen perusteltavuus huolimatta siitä, että kyseiset perusteet eivät koske valittuja vertailuhenkilöitä?

4) Tekikö Labour Court yhteisön oikeuden kannalta oikeudellisen virheen hyväksyessään sen, että ’hyviä työmarkkinasuhteita koskevaan intressiin’ vetoaminen voitiin ottaa huomioon arvioitaessa, pystyikö työnantaja objektiivisesti perustelemaan palkkaeron?

5) Voidaanko olosuhteissa, joissa esiintyy ensi arviolta sukupuoleen perustuvaa välillistä palkkasyrjintää, todeta objektiivinen perusteltavuus viittaamalla vastaajan intressiin ylläpitää hyviä työmarkkinasuhteita? Onko tällaista intressiä pidettävä millään tavoin merkityksellisenä objektiivista perusteltavuutta tutkittaessa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustavat huomautukset, jotka koskevat todistustaakkaa ja saman työn tai samanarvoisen työn käsitettä

18 Aluksi on palautettava mieliin, että tavanomaisten todistelusääntöjen mukaisesti periaatteessa työntekijän, joka katsoo joutuneensa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kohteeksi, tehtävänä on näyttää toteen kansallisessa tuomioistuimessa, että ne edellytykset ovat täyttyneet, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on EY 141 artiklassa ja direktiivissä 75/117 kielletty eripalkkaisuus (ks. vastaavasti asia C-381/99, Brunnhofer, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4961, 52, 53 ja 57 kohta).

19 Näin ollen kyseisen työntekijän tehtävänä on näyttää millä tahansa oikeussuojakeinolla toteen, että hänen työnantajansa on maksanut hänelle huonompaa palkkaa kuin vertailun kohteena oleville työntekijän työtovereille ja että hän on tosiasiassa tehnyt sellaista samaa tai samanarvoista työtä, joka on verrattavissa viimeksi mainittujen henkilöiden tekemään työhön, joten hän on näin ollen ensi arviolta joutunut sellaisen syrjinnän kohteeksi, joka perustuu ainoastaan eri sukupuoleen (ks. em. asia Brunnhofer, tuomion 58 kohta).

20 Jos työntekijä esittää näytön siitä, että naispuolisen ja miespuolisen työntekijän välistä palkkaeroa toisiinsa verrattavia töitä koskevat perusteet täyttyvät kyseisessä asiassa, syrjintä näyttää ilmeiseltä. Tällöin työnantajan velvollisuutena on todistaa, ettei samapalkkaisuusperiaatetta ole loukattu, siten, että työnantaja näyttää millä tahansa oikeussuojakeinolla toteen muun muassa sen, että kyseisten kahden työntekijän hoitamat tehtävät eivät tosiasiassa ole toisiinsa verrattavia tai että todettu palkkaero voidaan perustella objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. vastaavasti em. asia Brunnhofer, tuomion 59–62 kohta).

21 Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämät kysymykset perustuvat oletukseen, jonka mukaan pääasiassa on ensi arviolta kyseessä sukupuoleen perustuva välillinen palkkasyrjintä.

22 Unionin tuomioistuimelle jätettyjen asiakirjojen perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että pääasiassa on näytetty niistä edellytyksistä, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välillinen palkkasyrjintä, ainoastaan palkkaero. Toisiinsa verrattavaa työtä koskevasta edellytyksestä on todettava, että – kuten tämän tuomion 12 kohdasta käy ilmi – Labour Court päätti pääasian asianosaisten suostumuksella tutkia ennakkokysymyksenä sen, onko tälle palkkaerolle mahdollisesti olemassa objektiivisia perusteluita, ja oletti näin ollen, että pääasian kantajat ja valitut vertailuhenkilöt tekivät samankaltaista työtä.

23 Tästä on jo todettu oikeuskäytännössä, että unionin tuomioistuin saa sellaisessa tilanteessa ratkaista palkkaeron perusteltavuutta koskevat ennakkoratkaisukysymykset ilman, että sen olisi täytynyt tutkia sitä ennen, olivatko kyseiset tehtävät samanarvoisia (ks. vastaavasti Ison-Britannian lainsäädännön osalta asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok., s. I-5535, Kok. Ep. XIV, s. I-429, 11 kohta).

24 Koska EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa tarkoitettu samapalkkaisuusperiaate edellyttää, että mies- ja naispuoliset työntekijät, joihin sitä sovelletaan, ovat samanlaisissa tai toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, on tutkittava, tekevätkö kyseessä olevat työntekijät samaa tai samanarvoista työtä (ks. em. asia Brunnhofer, tuomion 39 kohta).

25 Kuten suullisessa käsittelyssä korostettiin, sellaisen asian tutkiminen olisi tarpeen pääasiassa silloin, jos ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen olisi katsottava, että Labour Court oli tehnyt oikeudellisen virheen pitäessään palkkaeroa objektiivisesti perusteltuna.

26 Tällaisessa tilanteessa kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen toteaminen ja arviointi kuuluvat, tehtävänä on asianomaisten henkilöiden suorittamien tehtävien konkreettinen luonne huomioon ottaen tutkia, tekevätkö kyseiset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä (ks. vastaavasti asia C-236/98, JämO, tuomio 30.3.2000, Kok., s. I-2189, 48 kohta ja em. asia Brunnhofer, tuomion 49 kohta). Kuitenkin ennakkoratkaisuasiassa unionin tuomioistuin, jolta on pyydetty kansallista tuomioistuinta hyödyttäviä vastauksia, voi kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa ohjeita pääasian asiakirjojen ja sille esitettyjen huomautusten perusteella (asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, Kok., s. I-623, 67 ja 68 kohta).

27 Oikeuskäytännössä on myös todettu useaan otteeseen, että jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat seikat, kuten työntekijöiden työn luonne, koulutus ja työolosuhteet, huomioon ottaen katsoa, että nämä työntekijät ovat toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa (ks. asia C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, tuomio 11.5.1999, Kok., s. I-2865, 17 kohta ja em. asia Brunnhofer, tuomion 43 kohta).

28 Näin ollen sellaisiin eri työntekijäryhmiin kuuluvien työntekijöiden, joissa työntekijöillä ei ole samaa ammatillista kelpoisuutta ja pätevyyttä ammattinsa harjoittamista varten, ollessa ilmeisen samanlaisissa tehtävissä on tutkittava, tekevätkö näiden työntekijäryhmien työntekijät samaa työtä EY 141 artiklassa

tarkoitetulla tavalla; tällöin on otettava huomioon niiden tehtävien luonne, joita kukin työntekijäryhmä voi joutua hoitamaan, tehtävien hoidon edellyttämä koulutus sekä työolosuhteet, joissa tehtäviä hoidetaan (em. asia Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, tuomion 18 kohta).

29 Ammattiin liittyvä koulutus ei nimittäin ole vain yksi niistä seikoista, joiden perusteella samaa työtä tekevien työntekijöiden palkkaero voidaan objektiivisesti perustella. Se kuuluu myös niihin arviointiperusteisiin, joiden avulla voidaan arvioida, tekevätkö työntekijät samaa työtä (em. asia Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, tuomion 19 kohta).

30 Unionin tuomioistuimelle esitetyistä asiakirjoista käy nyt esillä olevassa pääasiassa ilmi, että yhtäältä toimistohenkilöiden ja toisaalta nimettyihin virkoihin sijoitettujen An Garda Síochánan virkamiesten ammatillisessa kelpoisuudessa ja pätevyydessä on eroja.

31 Tällaisessa tilanteessa on niin, että jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaisi, ettei kyseistä palkkaeroa ole objektiivisesti perusteltu, kyseisen tuomioistuimen tai Labour Courtin olisi tutkittava, tekevätkö he samaa työtä EY 141 artiklassa ja direktiivissä 75/117 tarkoitetulla tavalla; tällöin on otettava huomioon niiden tehtävien luonne, joita kukin työntekijäryhmä voi joutua hoitamaan, tehtävien hoidon edellyttämä koulutus sekä työolosuhteet, joissa tehtäviä hoidetaan.

32 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista asiakirjoista ja pääasian asianosaisten esittämistä huomautuksista käy tämän osalta ilmi, että asianosaiset eivät ole yhtä mieltä siitä, kuinka monta An Garda Síochánan virkamiestä on sijoitettu sellaisiin nimettyihin virkoihin, joissa suoritetaan ainoastaan toimistotehtäviä, ja kuinka paljon on sellaisia An Garda Síochánan virkamiehiä, joiden on lisäksi suoritettava luonteeltaan toiminnallisia tehtäviä, kuten yhteydenpidon hoitaminen Euroopan poliisiviraston (Europol) tai Interpolin kanssa, jotka eroavat toimistohenkilöiden suorittamista tehtävistä.

33 On kuitenkin korostettava, että Irlanti katsoi kirjallisessa ja suullisessa käsittelyssä esittämissään huomautuksissa, että kaikki nimettyihin virkoihin sijoitetut An Garda Síochánan virkamiehet voidaan poikkeustilanteissa määrätä suorittamaan toiminnallisten tarpeiden tyydyttämiseen tähtääviä tehtäviä.

34 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on näin ollen tarvittaessa tutkia, voidaanko nimettyihin virkoihin sijoitettujen An Garda Síochánan virkamiesten ja toimistotehtävissä olevien virkamiesten tekemät ilmeisen samanlaiset tehtävät katsoa EY 141 artiklassa tarkoitetuksi ”samaksi työksi”, kun otetaan huomioon ne tehtävät, joita nimettyihin virkoihin sijoitetut An Garda Síochánan virkamiehet voivat joutua hoitamaan, An Garda Síochánan virkamiesten työolot ja kyseessä oleviin eri työntekijäryhmiin kuuluvilta työntekijöiltä vaadittu koulutus.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

35 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa selvittää kysymyksillään, jotka on käsiteltävä yhdessä, EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117 valossa sen, mihin työnantajan ilmeisen sukupuoleen perustuvan välillisen palkkasyrjinnän yhteydessä esittämien perusteluiden on kohdistuttava, keitä työntekijöitä sellaisten perusteluiden on koskettava ja voidaanko hyviä työmarkkinasuhteita koskeva intressi ottaa huomioon sellaisen perustelun tutkimisessa.

36 Ensinnäkin perusteluiden kohteesta on todettava, että sitä, että naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa kuin miespuolisille työntekijöille, on periaatteessa pidettävä EY 141 artiklan ja näin ollen myös direktiivin 75/117 vastaisena. Toisin olisi vain siinä tapauksessa, että erilaista kohtelua voitaisiin pitää perusteltuna sellaisten objektiivisten seikkojen vuoksi, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. em. asia Brunnhofer, tuomion 66 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Esitetyillä perusteilla on oltava hyväksyttävä tavoite. Tätä tavoitetta varten valittujen keinojen on sovelluttava kyseisen tavoitteen saavuttamiseen, ja niiden on oltava tarpeellisia sen saavuttamiseksi (asia C-17/05, Cadman, tuomio 3.10.2006, Kok., s. I-9583, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää katsovan, tässä ei ole sen takia kyse eri vertailuryhmille maksetun palkan palkkatason perustelemisesta eikä sen perustelemisesta, miksi työntekijät sijoitetaan johonkin ryhmään, vaan pikemminkin itse palkkaeron perustelemisesta.

39 Nimittäin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan juuri palkkaero on perusteltava objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. mm. em. asia Brunnhofer, tuomion 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Kuitenkin on korostettava, että välillisen syrjinnän kohdalla palkkaero voi johtua eri syistä ja sellainen ero voidaan siten perustella myös eri tavoin ja se voi liittyä siten kansalliseen säännökseen, sellaiseen sopimukseen, jonka tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä, tai jopa työnantajan palveluksessaan olevan henkilökunnan osalta noudattamaan käytäntöön tai tekemiin yksipuolisiin päätöksiin.

41 Tästä seuraa, että työnantajan tehtävänä on välillisen palkkasyrjinnän kyseessä ollessa esittää objektiiviset perustelut sellaisten työntekijöiden, jotka katsovat tulleensa syrjityksi, ja vertailuhenkilöiden väliselle palkkaerolle.

42 Toiseksi työntekijäryhmästä, jota tällaisten perusteluiden on koskettava, on todettava, että jos yhteen työntekijäryhmään kuuluvien työntekijöiden työstä maksetaan huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin toiseen työntekijäryhmään kuuluvien työntekijöiden työstä ja jos ensimmäisessä työntekijäryhmässä työntekijät ovat lähes yksinomaan naisia, kun taas toisen työntekijäryhmän työntekijät ovat pääasiallisesti miehiä, tällaisessa tilanteessa sukupuoleen perustuva syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä ainakin silloin, kun kyseisiin kahteen ryhmään kuuluvat työntekijät suorittavat samanarvoisia tehtäviä ja kun tilannetta koskevat tilastotiedot ovat luotettavia (ks. vastaavasti em. asia Enderby, tuomion 16 kohta).

43 Tällaisessa yhteydessä kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, voiko se ottaa huomioon kyseiset tilastotiedot, toisin sanoen, koskevatko ne riittävän suurta määrää henkilöitä, voidaanko katsoa, etteivät ne ilmennä vain puhtaita sattumia tai suhdanteita, ja vaikuttavatko ne yleisesti ottaen merkityksellisiltä (ks. vastaavasti em. asia Enderby, tuomion 17 kohta ja em. asia Seymour-Smith ja Perez, tuomion 62 kohta).

44 Tästä on palautettava mieleen, ettei vertailu ole asianmukainen, jos se koskee keinotekoisesti muodostettuja ryhmiä, joista yhdessä on pääasiallisesti naisia ja toisessa pääasiallisesti miehiä, ja sen tarkoituksena on päästä peräkkäisten vertailujen avulla siihen, että pääasiallisesti naisista koostuvan ryhmän palkka on samalla tasolla myös keinotekoisesti valitun toisen ryhmän, johon kuuluu pääasiallisesti miehiä, palkan kanssa (ks. asia C-400/93, Royal Copenhagen, tuomio 31.5.1995, Kok., s. I-1275, 36 kohta).

45 Tästä seuraa, että työnantajan sellaiselle palkkaerolle esittämien perusteluiden, joka osoittautuu ilmeiseksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi, on koskettava kansallisen tuomioistuimen mainitun eron toteamista varten siitä syystä huomioon ottamia vertailuhenkilöitä, että näiden tilanteesta on olemassa luotettavat tilastotiedot, jotka koskevat riittävän suurta määrää henkilöitä, jotka eivät ilmennä vain puhtaita sattumia tai suhdanteita ja jotka vaikuttavat yleisesti ottaen merkityksellisiltä.

46 Kolmanneksi on todettava kysymyksestä, voidaanko hyviä työmarkkinasuhteita koskeva intressi ottaa huomioon ilmeisen sukupuoleen perustuvan välillisen palkkasyrjinnän objektiivista perustelemista varten, että objektiivisia perusteluita koskevien mahdollisten syiden on vastattava työnantajan, tässä asiassa ministeriön todellista tarvetta (ks. vastaavasti asia 170/84, Bilka-Kaufhaus, tuomio 13.5.1986, Kok., s. 1607, Kok. Ep. VIII, s. 607, 36 ja 37 kohta ja em. asia Brunnhofer, tuomion 67 kohta).

47 Lisäksi on muistutettava siitä, että – kuten direktiivin 75/117 4 artiklasta käy lisäksi selvästi ilmi – kollektiivisten sopimusten on lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tavoin oltava EY 141 artiklassa esitetyn periaatteen mukaisia (ks. em. asia Enderby, tuomion 21 kohta).

48 Kuten julkisasiamies on jo todennut ratkaisuehdotuksensa 59–68 kohdassa, näin ollen on selvää, että työehtosopimusten tavoin hyviä työmarkkinasuhteita koskevan intressin osalta on noudatettava mies- ja naispuolisten työntekijöiden välisen palkkasyrjinnän kiellon periaatetta. Tällaista syrjintää ei täten voida perustella yksistään tällä intressillä sellaisenaan.

49 Oikeuskäytännössä on kuitenkin jo voitu todeta, että se, että palkoista on sovittu työehtosopimusneuvotteluissa tai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa, on seikka, jonka kansallinen tuomioistuin voi ottaa huomioon arvioidessaan, johtuvatko kahden työntekijäryhmän keskimääräisten palkkojen keskinäiset erot objektiivista seikoista, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. em. asia Royal Copenhagen, tuomion 46 kohta).

50 Tästä seuraa, että kansallinen tuomioistuin voi ottaa hyviä työmarkkinasuhteita koskevan intressin huomioon sellaisten muiden seikkojen joukossa, joiden perusteella se voi arvioida, johtuvatko kahden työntekijäryhmän palkkojen keskinäiset erot objektiivisista seikoista, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja ovatko ne suhteellisuusperiaatteen mukaisia.

51 Kuten tämän tuomion 41 ja 45 kohdassa on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämien kysymysten muiden osien osalta jo todettu, joka tapauksessa kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen toteaminen ja arviointi kuuluvat, tehtävänä on ratkaista myös se, missä määrin hyviä työmarkkinasuhteita koskeva intressi voidaan ottaa kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa huomioon ilmeisen sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän perustelemiseksi.

52 Edellä esitetyn perusteella esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että EY 141 artiklaa ja direktiivin 75/117 artiklaa on tulkittava siten, että

— työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä, jos otettaessa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat, kuten työntekijöiden työn luonne, koulutus ja työolot, heidän voidaan katsoa olevan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, minkä arvioiminen kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle

— työnantajan tehtävänä on välillisen palkkasyrjinnän kyseessä ollessa esittää objektiiviset perustelut sellaisten työntekijöiden, jotka katsovat tulleensa syrjityksi, ja vertailuhenkilöiden väliselle palkkaerolle

— työnantajan sellaiselle palkkaerolle esittämien perusteluiden, joka osoittautuu ilmeiseksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi, on koskettava kansallisen tuomioistuimen mainitun eron toteamista varten siitä syystä huomioon ottamia vertailuhenkilöitä, että näiden tilanteesta on olemassa luotettavat tilastotiedot, jotka koskevat riittävän suurta määrää henkilöitä, jotka eivät ilmennä vain puhtaita sattumia tai suhdanteita ja jotka vaikuttavat yleisesti ottaen merkityksellisiltä, ja

— kansallinen tuomioistuin voi ottaa hyviä työmarkkinasuhteita koskevan intressin huomioon sellaisten muiden seikkojen joukossa, joiden perusteella se voi arvioida, johtuvatko kahden työntekijäryhmän palkkojen keskinäiset erot objektiivisista seikoista, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja ovatko ne suhteellisuusperiaatteen mukaisia.

Oikeudenkäyntikulut

53 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

EY 141 artiklan ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10.2.1975 annettua neuvoston direktiiviä 75/117/ETY on tulkittava siten, että

— **työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä, jos otettaessa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat, kuten työntekijöiden työn luonne, koulutus ja työolot, heidän voidaan katsoa olevan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, minkä arvioiminen kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle**

— **työnantajan tehtävänä on välillisen palkkasyrjinnän kyseessä ollessa esittää objektiiviset perustelut sellaisten työntekijöiden, jotka katsovat tulleensa syrjityksi, ja vertailuhenkilöiden väliselle palkkaerolle**

— **työnantajan sellaiselle palkkaerolle esittämien perusteluiden, joka osoittautuu ilmeiseksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi, on koskettava kansallisen tuomioistuimen mainitun eron toteamista varten siitä syystä huomioon ottamia vertailuhenkilöitä, että näiden tilanteesta on olemassa luotettavat tilastotiedot, jotka koskevat riittävän suurta määrää henkilöitä, jotka eivät ilmennä vain puhtaita sattumia tai suhdanteita ja jotka vaikuttavat yleisesti ottaen merkityksellisiltä, ja**

— **kansallinen tuomioistuin voi ottaa hyviä työmarkkinasuhteita koskevan intressin huomioon sellaisten muiden seikkojen joukossa, joiden perusteella se voi arvioida, johtuvatko kahden työntekijäryhmän palkkojen keskinäiset erot objektiivisista seikoista, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja ovatko ne suhteellisuusperiaatteen mukaisia.**

Allekirjoitukset