YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

17 päivänä syyskuuta 2002 *

Asiassa C-320/00,

jonka Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

A. G. Lawrence ym.

vastaan

Regent Office Care Ltd,

Commercial Catering Group ja

Mitie Secure Services Ltd

ennakkoratkaisun EY 141 artiklan 1 kohdan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, F. Macken, N. Colneric (esittelevä tuomari) ja S. von Bahr sekä tuomarit D. A. O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, M. Wathelet, R. Schintgen ja V. Skouris,

julkisasiamies: L. A. Geelhoed,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Lawrence ym., edustajinaan B. Langstaff, QC, ja barrister D. Rose,

— Mitie Secure Services Ltd, edustajanaan barrister B. Napier,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään G. Amodeo, avustajanaan N. Paines, QC,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään N. Yerrell ja A. Aresu,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Lawrencen ym:iden, edustajinaan B. Langstaff ja D. Rose, Mitie Secure Services Ltd:n, edustajanaan B. Napier, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehinään G. Amodeo ja N. Paines, ja komission, asiamiehenään M. Shotter, avustajanaan N. Yerrell, 8.1.2002 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.3.2002 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) on esittänyt 20.7.2000 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.8.2000, EY 234 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä EY 141 artiklan 1 kohdan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asioissa, joissa kantajina ovat Lawrence ja 446 muuta työntekijää, joista melkein kaikki ovat naisia, (jäljempänä pääasian kantajat) ja vastaajina Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group ja Mitie Secure Services Ltd (jäljempänä pääasian vastaajina olevat yritykset), joiden palveluksessa pääasian kantajat ovat tai ovat olleet, ja jotka koskevat vaatimusta miespuolisten työntekijöiden ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuudesta.

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

3 North Yorkshire County Council (jäljempänä Council) huolehti itse noin vuoteen 1990 saakka siivouksesta ja ruokailusta sen alaisuuteen kuuluvissa kouluissa. Näiden palveluiden suorittaminen annettiin tämän jälkeen pääasiassa vastaajina olevien yritysten vastuulle vuoden 1988 Local Government Actin (vuoden 1988 paikallishallintolaki) mukaisen pakollisen tarjouskilpailumenettelyn perusteella.

4 Tarjouskilpailumenettelyn aikana naispuoliset työntekijät nostivat vuoden 1970 Equal Pay Actin (vuoden 1970 samapalkkaisuuslaki, jäljempänä vuoden 1970 laki) nojalla Councilia vastaan kanteen, jossa he vaativat samaa palkkaa ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Kyseisen asian kantajat voittivat lopulta asiansa House of Lordsin (Yhdistynyt kuningaskunta) 6.7.1995 antaman tuomion (ICR 833) perusteella. Council oli hyväksynyt vuonna 1987 laaditun työtehtävien arviointia koskevan valtakunnallisen tutkimuksen tulokset, joiden mukaan kyseisen asian kantajien työ oli samanarvoista kuin puutarhanhoidon, roskien keräämisen ja viemärien puhdistamisen kaltaisia työtehtäviä hoitavien miesten työ. House of Lords hylkäsi väitteen, jonka mukaan Councililla oli oikeus maksaa naispuolisille työntekijöille pienempää palkkaa pystyäkseen kilpailemaan kaupallisin perustein toimivan yrityksen kanssa tarjouskilpailumenettelyssä avoimilla markkinoilla. Se hylkäsi myös väitteen, jonka mukaan kyseessä oleva palkkojen välinen ero perustui tosiasiassa muuhun kuin sukupuolten väliseen eroon. Lyhyesti sanottuna House of Lords päätti, että saadakseen saman palkan ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää kyseisen asian kantajilla oli oikeus verrata itseään niihin Councilin palveluksessa muilla toimialoilla työskenteleviin miehiin, joiden työ oli katsottu työtehtävien arviointia koskevan selvityksen perusteella samanarvoiseksi.

5 Kyseisen House of Lordsin antaman tuomion perusteella Council maksoi korvausta niille ruokailu- ja siivouspalveluista vastaavaan henkilökuntaan kuuluville naispuolisille työntekijöille, jotka olivat vielä Councilin palveluksessa ja joiden palkat olivat alle sen palkkatason, jolle heidän työnsä oli katsottu kuuluvan työtehtävien arviointia koskevassa tutkimuksessa, ja heidän palkkansa nostettiin samalle tasolle kuin niiden miesten palkat, joiden työ oli katsottu samanarvoiseksi.

6 Councilin tehtyä pääasiassa vastaajina olevien yritysten kanssa sopimukset ruokailu- ja siivouspalveluista, kyseiset yritykset ottivat palvelukseensa osan Councilin palveluksessa olevista naispuolisista työntekijöistä ja tarjosivat näille pienempää palkkaa kuin mitä Council oli maksanut ennen liiketoiminnan luovuttamista. Kyseiset yritykset ottivat myös palvelukseensa sellaisia uusia työntekijöitä, jotka eivät olleet milloinkaan työskennelleet Councilin palveluksessa, maksaen näille pienempää palkkaa kuin mitä Council oli maksanut naispuolisille työntekijöilleen ennen liiketoiminnan luovuttamista.

7 Pääasian kantajat ovat työntekijöitä, jotka ovat tai jotka ovat olleet pääasian vastaajina olevien kolmen yrityksen palveluksessa siivous- ja ruokailupalvelujen suorittamiseksi Councilin alaisuuteen kuuluvissa kouluissa. Suurin osa heistä on ollut alun perin Councilin palveluksessa samojen palvelujen suorittamiseksi samoissa kouluissa.

8 Pääasian kantajat nostivat joulukuussa 1995 vuoden 1970 lain nojalla Industrial Tribunalissa (England & Wales) (Yhdistynyt kuningaskunta) kanteet pääasian vastaajina olevia yrityksiä vastaan. Ne valittivat kyseisen tuomioistuimen antamasta päätöksestä Employment Appeal Tribunaliin (Yhdistynyt kuningaskunta),

joka hylkäsi valitukset perusteettomina. Pääasian kantajat hakivat näin ollen muutosta ennakkoratkaisupyynnön esittäneeltä tuomioistuimelta ja väittivät, että heillä oli pääasian erityiset olosuhteet huomioon ottaen oikeus vaatia EY 141 artiklan perusteella samaa palkkaa, jota maksettiin niille Councilin palveluksessa oleville miespuolisille työntekijöille, joita oli käytetty vertailukohteena, ilman, että asiassa olisi ollut tarpeen tutkia, olivatko he olleet alun perin olleet Councilin palveluksessa tai ovatko he nykyään Councilin palveluksessa.

9 Pääasiassa järjestettyä valmistavaa suullista käsittelyä varten osapuolet ovat sopineet siitä, että pääasian kantajien työsuhteen ehtojen ja niiden henkilöiden työsuhteen ehtojen, joihin heitä verrattiin, välillä oletetaan olevan eroa pääasian kantajien vahingoksi. Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, että samaa tarkoitusta varten osapuolet ovat nojautuneet seuraaviin oletuksiin:

"a. Kyseessä olevia siivous- ja ruokailupalveluja koskevien alihankintasopimusten tekeminen vastaajan kanssa merkitsi liiketoiminnan luovutusta.

b. Kantajien työtehtävät olivat liiketoiminnan luovuttamisen hetkellä samanarvoiset kuin vertailukohteena käytettyjen henkilöiden työtehtävät.

c. Kantajien työtehtävät olivat alkuperäisten kanteiden nostamisen hetkellä samanarvoiset kuin vertauskohteena käytettyjen henkilöiden työtehtävät.

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

10 Voidakseen antaa ratkaisun pääasiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on määritettävä, onko pääasian kantajilla oikeus käyttää vertailukohteenaan Councilin palveluksessa olevien miespuolisten työntekijöiden työsuhteen ehtoja perustellakseen vaatimustaan siitä, että pääasian vastaajina olevien yritysten on maksettava heille samaa palkkaa ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) päätti näin ollen lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1. Voidaanko [EY] 141 artiklaa 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?"

Ennakkoratkaisukysymykset

11 Ensimmäiseen kysymykseen vastaamista varten on aluksi todettava, että EY 141 artiklan 1 kohdassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka siitä riippumatta, tekeekö tätä työtä miespuolinen vai naispuolinen työntekijä.

12 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut asiassa 43/75, Defrenne II, 8.4.1976 antamassaan tuomiossa (Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 12 kohta), tämä periaate, joka on erityinen ilmaisu yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta, jolla kielletään kohtelemasta toisiinsa rinnastettavia tapauksia eri tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella, on osa yhteisön perustaa (ks. asia C-381/99, Brunnhofer, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4961, 28 kohta).

13 Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että EY:n perustamissopimukseen sisältyvällä miespuolisten työntekijöiden ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuutta koskevalla periaatteella on suora oikeusvaikutus. Sen on todennut, että kyseinen periaate ei koske ainoastaan viranomaisten toimintaa, vaan myös kaikkia sopimuksia, joiden tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä ja yksityisten välisiä sopimuksia (ks. erityisesti em. asia Defrenne II, tuomion 39 ja 40 kohta).

14 Edellä esitetyn perusteella on tutkittava, voidaanko EY 141 artiklan 1 kohtaa soveltaa pääasiassa käsiteltävänä olevan asian kaltaisissa olosuhteissa.

15 Pääasiassa käsiteltävänä olevan asian erityisyys perustuu kolmeen ominaispiirteeseen. Ensinnäkin ne henkilöt, joiden palkkoja vertaillaan, työskentelevät eri työnantajien palveluksessa eli Councilin ja pääasian vastaajina olevien yritysten palveluksessa. Toiseksi pääasian kantajat tekevät kyseisissä yrityksissä samaa työtä kuin mitä eräät heistä olivat aikaisemmin tehneet Councilin palveluksessa ennen liiketoiminnan luovutusta. Kolmanneksi kyseisen työn on katsottu olevan samanarvoista kuin vertailukohteeksi valittujen Councilin työntekijöiden suorittama työ ja se on sitä myös edelleen.

16 Kansallinen tuomioistuin ei ole esittänyt kysymystä suojasta, joka perustuu tällaisessa tilanteessa työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettuun neuvoston direktiiviin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26). Sen kysymykset koskevat ainoastaan EY 141 artiklan 1 kohtaa.

17 Tältä osin on korostettava, että EY 141 artiklan 1 kohdan sanamuodon perusteella ei voida katsoa, että kyseistä määräystä voidaan soveltaa ainoastaan sellaisiin tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että kyseisessä artiklassa ilmaistuun periaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa etenkin silloin kun syrjintä perustuu välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimuksiin, ja silloin kun työ tehdään samassa, yksityisessä tai julkisessa, toimipaikassa tai yksikössä (ks. erityisesti em. asia Defrenne II, tuomion 40 kohta; asia 129/79, Macarthys, tuomio 27.3.1980, Kok. 1980, s. 1275, Kok. Ep. V, s. 175, 10 kohta ja asia 96/80, Jenkins, tuomio 31.3.1981, Kok. 1981, s. 911, Kok. Ep. VI, s. 53, 17 kohta).

18 Kuitenkin silloin kun samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan yhtä ainoaa alkuperää, kuten pääasiassa käsiteltävänä olevassa asiassa, ei ole olemassa sellaista tahoa, joka olisi vastuussa eriarvoisesta kohtelusta ja joka voisi taata

tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen. Tällainen tilanne ei kuulu EY 141 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan. Kyseisten työntekijöiden työtä ja palkkaa ei näin ollen voida vertailla tämän määräyksen perusteella.

19 Edellä oleva huomioon ottaen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava siten, että kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevan kaltainen tilanne, jossa samaa tai samanarvoista työtä tekevien eri sukupuolta olevien työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan yhtä ainoaa alkuperää, ei kuulu EY 141 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan.

20 Ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus huomioon ottaen toiseen kysymykseen ei ole tarvetta vastata.

Oikeudenkäyntikulut

21 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Court of Appealin (England & Wales) (Civil Division) 20.7.2000 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

Kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevan kaltainen tilanne, jossa samaa tai samanarvoista työtä tekevien eri sukupuolta olevien työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan yhtä ainoaa alkuperää, ei kuulu EY 141 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan.

Rodríguez Iglesias	Jann	Macken
Colneric	von Bahr	Edward
La Pergola	Puissochet	Wathelet
Schintgen		Skouris

Julistettiin Luxemburgissa 17 päivänä syyskuuta 2002.

R. Grass
kirjaaja

G. C. Rodríguez Iglesias
presidentti