YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)
4 päivänä kesäkuuta 1992 *

Asiassa C-360/90,

jonka Landesarbeitsgericht Berlin on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. V.

vastaan

Monika Bötel

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY tulkinnasta (EYVL L 45, s. 19),

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja F. A. Schockweiler sekä tuomarit G. F. Mancini, C. N. Kakouris, M. Díez de Velasco ja J. L. Murray,

julkisasiamies: M. Darmon,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- Monika Bötel, edustajanaan asianajaja Hartmut Kuster, Berliini,

- Saksan liittotasavalta, asiamiehinään liittovaltion talousministeriön Regierungsdirektor Ernst Röder ja Oberregierungsrat Claus-Dieter Quassowski,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Assistant Treasury Solicitor J. E. Collins,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään komission oikeudellisen yksikön virkamiehet Karen Banks ja Bernhard Jansen,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Arbeiterwohlfahrtin, edustajanaan asianajaja Walter Meyer, Berliini, Monika Bötelin, Saksan liittotasavallan, Yhdistyneen kuningaskunnan, edustajanaan barrister Christopher Vajda, ja Euroopan yhteisöjen komission 29.11.1991 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 28.1.1992 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Landesarbeitsgericht Berlin on esittänyt 24.10.1990 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 10.12.1990, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla perustamissopimuksen 119 artiklan tulkintaa sekä miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) tulkintaa koskevan ennakkoratkaisukysymyksen sen arvioimiseksi, ovatko 15.1.1972 annetun *Betriebsverfassungsgesetz*in (laki yritysten organisaatiosta) tietyt säännökset yhteensoveltuvia kyseisen periaatteen kanssa.

2 Kysymys on esitetty asiassa, joka koskee osa-aikaisen kotisairaanhoitajan Monika Bötelin työnantajaltaan, sosiaalipalveluja Land Berlinissä tarjoavalta Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin -yhdistykseltä vaatimaa korvausta osallistumisestaan ammattikursseille.

3 Bötelin keskimääräinen viikottainen työaika on 29,25 tuntia. Vuodesta 1985 Bötel on toiminut mainitun yhdistyksen yritysneuvoston paikallisosaston puheenjohtajana. Vuonna 1989 hän kävi kuusi ammattikurssia, joilla annettiin edellä mainitun lain 37 pykälän 6 momentissa tarkoitettuja yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja ja jotka koskivat erityisesti työ- ja yrityslainsäädäntöä.

4 Edellä mainitun lain 37 pykälän 2 ja 6 momentin säännösten nojalla työnantajan on vapautettava tällaisille kursseille osallistuvat yritysneuvoston jäsenet ammatillisista velvoitteistaan alentamatta heidän palkkaansa.

5 Kyseisten säännösten soveltamiseksi työnantaja maksoi Bötelille korvausta hänen henkilökohtaisen työaikansa rajoissa, toisin sanoen niistä työtunneista, jolloin hän ei työskennellyt sen vuoksi, että osallistui kursseille. Näin ollen Bötel ei saanut korvausta niistä henkilökohtaisen työaikansa ylittävistä tunneista, joina hän osallistui koulutukseen.

6 Jos Bötel olisi tehnyt kokoaikatyötä, vastaajana oleva yhdistys olisi joutunut edellä mainittujen kansallisten säännösten mukaan maksamaan hänelle korvauksia kokoaikatyötä vastaavien tuntien rajoissa, mikä olisi merkinnyt lisämaksuja 50,3 tunnin osalta.

7 Bötel nosti kanteen työnantajaansa vastaan Arbeitsgericht Berlinissä saadakseen korvauksia näistä lisätunneista palkallisena vapaana tai rahana maksettavina ylityökorvauksina. Tämän seurauksena Arbeitsgericht määräsi 18.5.1990 tekemällään päätöksellä, että työnantajan oli myönnettävä Bötelille 50,3 tuntia palkallista lomaa.

8 Työnantaja valitti päätöksestä Landesarbeitsgericht Berliniin, joka on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko se, että työtunnit, jotka yritysneuvoston jäsenet menettävät osallistuessaan ammattikursseille (joilla he saavat kyseisessä neuvostossa työskentelyn kannalta tarvittavia tietoja), lain mukaan korvataan heille työaikojen rajoissa (ansionmenetyksen korvaamisen periaate, Lohnausfallprinzip), mutta että

yritysneuvostojen jäseninä olevat osa-aikaiset normaalin työaikansa ylittävää aikaa käyttävät työntekijät eivät kyseisen lain nojalla ylimääräisen ajankäyttönsä osalta ole oikeutettuja sellaiseen palkallisena vapaana tai rahana maksettavaan enimmillään kokoaikatyötä tekevien työaikojen mukaisesti laskettavaan korvaukseen, vaikka kyseinen säännöstö koskee huomattavasti suuremmassa määrin naisia kuin miehiä, yhteensoveltuvaa ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY kanssa?"

9 Pääasiaa koskevia tosiseikkoja, menettelyn kulkua sekä yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjä kirjallisia huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä vain, mikäli se on tarpeen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

10 Kuten ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä käy ilmi, kansallinen tuomioistuin pyrkii pääasiallisesti selvittämään, estääkö, jos yritysneuvoston jäseninä olevat osa-aikaiset työntekijät ovat pääasiallisesti naisia, perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY esitetty samapalkkaisuuden periaate sellaisen kansallinen lainsäädännön soveltamisen, jolla rajoitetaan yritysneuvostojen jäseninä oleville osa-aikaisille työntekijöille heidän osallistumisestaan sellaisille ammattikursseille maksettavia korvauksia, joilla annetaan yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja ja jotka järjestetään yrityksessä kokoaikatyötä tekevien työaikojen rajoissa, mutta jotka ylittävät heidän osa-aikatyönsä työajat, jos osa-aikaisille työntekijöille maksettavat korvaukset rajoitetaan korvauksiin heidän osallistumisestaan henkilökohtaisena työaikanaan, kun taas kokoaikatyötä tekeville yritysneuvostojen jäsenille osallistuminen korvataan kokoaikatyön työaikojen rajoissa.

11 Ensisijaisesti on määritettävä, ovatko ammattikursseista, joilla annetaan yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja, palkallisten vapaiden tai ylityökorvausten muodossa suoritetut korvaukset perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettua "palkkaa".

12 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti (ks. asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989, Kok. 1989, s. 2743 ja asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889) perustamissopimuksen 119 artiklaa sovellettaessa palkan käsitteeseen kuuluvat kaikki

korvaukset, jotka työntekijä nyt tai tulevaisuudessa saa rahana tai luontoisetuna, jos työnantaja maksaa nämä korvaukset suoraan tai ainakin välillisesti työntekijän työstä, maksettiinpa nämä työsopimuksen tai lainsäädännön perusteella taikka vapaaehtoisesti.

13 Kansallisen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetun kaltaisessa asiassa sovelletaan tätä määritelmää.

14 Vaikka pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta korvauksesta ei varsinaisesti ole sovittu työsopimuksessa, työnantajan on kuitenkin maksettava se lain nojalla palkallisen työsuhteen olemassaolon vuoksi. Tosiasiallisesti yritysneuvostojen jäsenet ovat luonnollisestikin yrityksen työntekijöitä, ja heidän tehtävänään on valvoa henkilöstön etuja, mikä edistää siten harmonisia työsuhteita yrityksessä yrityksen yleisen edun mukaisesti.

15 Lisäksi pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisen lain nojalla maksetun korvauksen tarkoituksena on taata yritysneuvostojen jäsenille tulolähde, vaikka he eivät osallistumisensa aikana tee mitään heidän työsopimuksessaan tarkoitettua työtä.

16 Seuraavaksi on selvitettävä, kohdellaanko yritysneuvostojen jäseninä olevia osa-aikaisia työntekijöitä ammattikursseista maksettavien korvausten osalta eri tavalla kuin kokoaikatyötä tekeviä.

17 On ilmeistä, että kumpikin yritysneuvoston jäsenistä koostuva ryhmä käyttää saman verran aikaa kyseisille kursseille osallistumiseen. Jos yrityksessä kokoaikatyötä tekevien työaikana järjestettyjen kurssien kesto on pidempi kuin osa-aikaisesti työskentelevien jäsenten henkilökohtainen työaika, viimeksi mainitut saavat kuitenkin työnantajaltaan pienemmän korvauksen kuin kokoaikatyötä tekevät, ja heidän kohtelunsa on näin ollen erilaista.

18 On syytä huomauttaa myös, että jos osoittautuisi, että yritysneuvostojen jäsenistä on huomattavasti vähemmän kokoaikatyötä tekeviä naisia kuin kokoaikatyötä tekeviä miehiä, osa-aikatyötä tekevien yritysneuvostojen jäsenten kohtelun erilaisuus olisi vastoin perustamissopimuksen 119 artiklaa ja direktiiviä 75/117/ETY, silloin kun, ottaen huomioon naispuolisten työntekijöiden kokoaikatyöhön liittyvät ongelmat, heidän saamaansa pienempää korvausta ei voida perustella muilla kuin sukupuoleen perustuvaan syrjintään liittyvillä tekijöillä (katso asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607 ja edellä mainitussa asiassa Rinner-Kühn 13.7.1989 annettu tuomio).

19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että yritysneuvostojen jäseninä olevat osa-aikaiset työntekijät ovat pääasiallisesti naisia. Lisäksi pääasiaa koskevista asiakirjoista käy ilmi, että kyseisen yrityksen yritysneuvoston jäseninä oleviin osa-aikaisiin työntekijöihin kuuluu huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä.

20 Edellä olevasta seuraa, että ammattikursseille osallistumisen osalta pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisen lain soveltamisesta on periaatteessa seurauksena ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY vastainen naispuolisten työntekijöiden välillinen syrjintä palkkauksen osalta miespuolisiin työntekijöihin verrattuna.

21 Tilanne olisi toinen ainoastaan, jos näiden kahden yritysneuvostojen jäsenistä koostuvan ryhmän kohtelun erilaisuus olisi perusteltavissa sellaisten objektiivisten syiden vuoksi, joihin ei millään tavoin liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää (katso erityisesti edellä mainittu asia 171/88).

22 Yhteisöjen tuomioistuimessa on esitetty, että kohtelun erilaisuus johtuu ainoastaan erilaisista työajoista, koska Saksan lainsäädännön mukaisesti samansuuruiset korvaukset maksetaan ainoastaan ammattikursseille osallistumisen vuoksi suorittamatta jääneistä työtunneista, ja että syrjintää ei siten voida todeta esiintyneen, paitsi jos toimintaa yritysneuvostossa voidaan pitää työsopimuksen nojalla suoritettavan työn erityisenä muotona.

23 Alkuun on syytä huomauttaa, etteivät kansallisessa oikeudessa esitetyt oikeudelliset käsitteet ja määritelmät voi vaikuttaa yhteisön oikeuden tulkintaan tai sitovuuteen eivätkä näin ollen ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/117/ETY esitetyn, yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistetun miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisalaan (vertaa työntekijän käsitteen osalta erityisesti asia 75/63, Unger, tuomio 19.3.1964, Kok. 1964, s. 347).

24 Lisäksi perustelu, jonka mukaan ammattikursseille osallistumisesta kansallisen lainsäädännön mukaisesti maksettava korvaus lasketaan ainoastaan suorittamatta jääneiden työtuntien mukaisesti, ei vaikuta siihen, että yritysneuvostojen jäseninä olevat osa-aikaiset työntekijät saavat pienempiä korvauksia kuin kokoaikatyötä tekevät kollegansa, vaikka tosiasiallisesti kyseiset kaksi työntekijäryhmää saavat yhtä suuren tuntimäärän opetusta voidakseen valvoa tehokkaasti työntekijöiden etuja hyvien työsuhteiden sekä yrityksen yleisen edun edistämiseksi.

25 Sellainen tilanne on omiaan estämään osa-aikaisia työntekijöitä, joista suurin osa on riidattomasti naisia, toimimasta yritysneuvostoissa tai hankkimasta kyseisissä neuvostoissa toimimisen kannalta tarvittavia tietoja, mikä vaikeuttaa siten pätevien edustajien saamista yritysneuvostoihin kyseiseen työntekijäryhmään kuuluvien henkilöiden joukosta.

26 Kohtelun erilaisuutta ei tältä osin voida pitää perusteltuna sellaisten objektiivisten syiden vuoksi, joihin ei millään tavoin liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ellei kyseinen jäsenvaltio osoita kansallisessa tuomioistuimessa, että näin ei ole.

27 Kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen on näin ollen vastattava, että perustamissopimuksen 119 artikla sekä direktiivi 75/117/ETY estävät sen, että sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jota sovelletaan huomattavasti suurempaan määrään naisia kuin miehiä, rajoitetaan yritysneuvostojen jäseninä oleville osa-aikaisille työntekijöille maksettavia korvauksia, jotka he saavat työnantajaltaan palkallisina vapaina tai rahana maksettavina ylityökorvauksina osallistumisestaan sellaisille ammattikursseille, joilla annetaan asianomaisille yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja ja jotka järjestetään yrityksessä kokoaikatyötä tekevien työaikana, jos osa-aikaisille työntekijöille maksetaan korvauksia vain heidän henkilökohtaisen työaikansa rajoissa, kun taas kokoaikatyötä tekeville yritysneuvostojen jäsenille maksetaan osallistumisesta samoille kursseille korvaus, joka enimmillään lasketaan kokoaikatyön työaikojen mukaisesti – jollei jäsenvaltio osoita, että kyseinen lainsäädäntö on perusteltu sellaisten objektiivisten syiden vuoksi, joihin ei millään tavoin liity sukupuoleen syrjintää.

Oikeudenkäyntikulut

28 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan liittotasavallalle ja Yhdistyneelle kuningaskunnalle sekä 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 oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Landesarbeitsgericht Berlinin 24.10.1990 tekemällään päätöksellä esittämän kysymyksen seuraavasti:

Perustamissopimuksen 119 artikla sekä miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu direktiivi 75/117/ETY estävät sen, että sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jota sovelletaan huomattavasti suurempaan määrään naisia kuin miehiä, rajoitetaan yritysneuvostojen jäseninä oleville osa-aikaisille työntekijöille maksettavia korvauksia, jotka he saavat työnantajaltaan palkallisina vapaina tai rahana maksettavina ylityökorvauksina osallistumisestaan sellaisille ammattikursseille, joilla annetaan asianomaisille yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja ja jotka järjestetään yrityksessä kokoaikatyötä tekevien työaikana, jos osa-aikaisille työntekijöille maksetaan korvauksia vain heidän henkilökohtaisen työaikansa rajoissa, kun taas kokoaikatyötä tekeville yritysneuvostojen jäsenille maksetaan osallistumisesta samoille kursseille korvaus, joka enimmillään lasketaan kokoaikatyön työaikojen mukaisesti - jollei jäsenvaltio osoita, että kyseinen lainsäädäntö on perusteltu sellaisten objektiivisten syiden vuoksi, joihin ei millään tavoin liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Schockweiler Mancini

Kakouris Díez de Velasco Murray

Julistettiin Luxemburgissa 4 päivänä kesäkuuta 1992.

J.-G. Giraud
kirjaaja

F. A. Schockweiler
kuudennen jaoston puheenjohtaja