YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
11 päivänä maaliskuuta 1981 *

Asiassa 69/80,

jonka Court of Appeal (Civil Division), Lontoo, on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Susan Jane Worringham ja

Margaret Humphreys

vastaan

Lloyds Bank Limited

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL 1975, N:o L 45/19) 1 artiklan tulkinnasta sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL 1976, N:o L 39/40) 1 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti J. Mertens de Wilmars, jaostojen puheenjohtajat P. Pescatore, Mackenzie Stuart ja T. Koopmans sekä tuomarit A. O'Keeffe,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

G. Bosco ja A. Touffait,

julkisasiamies: J.-P. Warner,
kirjaaja: A. Van Houtte,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal, Lontoo, on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 19.2.1980 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 3.3.1980, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla useita ennakkoratkaisukysymyksiä, jotka koskevat ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkintaa, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117 (EYVL N:o L 45, s. 19) tulkintaa sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207 (EYVL N:o L 38, s. 40) tulkintaa.

2 Kysymykset esitettiin kahden naispuolisen työntekijän ja heidän työnantajansa Lloyds Bank Limitedin, jäljempänä 'Lloyds', välisessä riita-asiassa, jossa työntekijät väittävät työnantajan rikkoneen heidän ja pankin väliseen työsopimukseen vuoden 1970 *Equal Pay Act*in 1 pykälän 2 momentin a kohdan säännösten nojalla otettua miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevaa lauseketta heidän osaltaan. Pääasian kantajat väittävät erityisesti, että Lloyds ei ole noudattanut edellä mainittuun lakiin perustuvia velvoitteitaan, koska se ei maksa alle 25-vuotiaille naispuolisille työntekijöilleen samaa bruttopalkkaa kuin samanikäisille miespuolisille työntekijöilleen, jotka tekevät samaa työtä.

3 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevaan päätökseen sisältyvistä tiedoista ilmenee, että Lloyd soveltaa henkilökuntaansa kahta eläkejärjestelmää, toista miespuolisiin työntekijöihin ja toista naispuolisiin. Eläkejärjestelmät ovat ammattiyhdistysten ja Lloydsin välillä käytyjen yhteisneuvottelujen tulos, jonka kansalliset viranomaiset ovat hyväksyneet vuoden 1970 *Finance Act*in nojalla ja vahvistaneet vuoden 1975 *Social Security Pensions Act*in nojalla. Näissä järjestelmissä järjestelmään kuuluvat luopuvat sopimuksella kansallisen

eläkejärjestelmän palkkaan sidotusta osasta, joka korvataan sopimuksenmukaisella järjestelmällä.

4 Samasta päätöksestä ilmenee, että vaikka Lloydsin soveltamat kaksi eläkejärjestelmää eivät pääosin sisällä eroja miesten ja naisten kohtelussa vanhuuseläkkeeseen liittyvien etuuksien osalta, niissä kuitenkin säädetään eri tavoin muista kuin eläkkeeseen liittyvistä tekijöistä.

5 Kansallisessa tuomioistuimessa tässä asiassa esiin tuotu epätasa-arvoinen palkkaus perustuu pääasian kantajien mukaan näiden kahden eläkejärjestelmän määräyksiin, jotka koskevat alle 25-vuotiaisiin työntekijöihin sovellettavaa maksuvelvoitetta. Itse asiassa ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä ilmenee, että alle 25-vuotiaiden miespuolisten työntekijöiden on maksettava eläkejärjestelmään 5 prosenttia palkastaan, kun naisilla ei ole tällaista velvoitetta. Kattaakseen tämän miespuolisten työntekijöiden maksettavana olevan määrän Lloyds lisää näiden bruttopalkkaan ylimääräiset 5 prosenttia, joka tämän jälkeen vähennetään palkasta ja maksetaan suoraan kyseisestä eläkejärjestelmästä huolehtiville näiden työntekijöiden lukuun.

6 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä ilmenee myös, että työnsä päättäville työntekijöille, jotka suostuvat siihen, että heidän näin kertyneet oikeutensa siirretään kansalliseen eläkejärjestelmään, maksetaan "vakuutusmaksuja vastaava palkkio" (contributions equivalent premium), millä tarkoitetaan sitä, että heillä on oikeus saada korkoineen takaisin – vähennettynä osalla palkkioon liittyvistä kuluista sekä tuloverolla – siihen erityiseen eläkejärjestelmään, johon he kuuluivat, aiemmin suoritetut maksut, ja tämä määrä sisältää alle 25-vuotiaiden miespuolisten työntekijöiden osalta työnantajan näiden lukuun maksaman 5 prosentin suuruisen maksun.

7 Lopuksi, kuten kansallisen tuomioistuimen toimittamista tiedoista ilmenee, palkan määrä, joka sisältää myös edellä mainitun 5 prosentin suuruisen maksun, vaikuttaa tiettyjen sosiaaliavustusten ja -etuuksien tason määrittämiseen, kuten erorahaan, työttömyysetuuksiin ja perhelisiin sekä kiinnitysluottojen ja muiden luottojen myöntämiseen.

8 Industrial Tribunal, jonka käsiteltäväksi asia ensiksi saatettiin, hylkäsi 19.9.1977 tekemällään päätöksellä kantajien kanteen erityisesti sillä perusteella, että tässä tapauksessa väitetty miesten ja naisten eriarvoinen palkkaus on seurausta pankin miespuolisen ja naispuolisen henkilöstön eläkejärjestelmien erilaisista säännöistä ja että se katetaan näin ollen vuoden 1970 *Equal Pay Act*in 6 pykälän 1A momentin b kohdan poikkeuksella, jossa suljetaan

miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisalan ulkopuolelle kuolemantapausta tai eläkettä koskevat edellytykset sekä kaikki kuolemantapaukseen tai eläkkeeseen liittyvät määräykset.

9 Pääasian kantajat hakivat muutosta Employment Appeal Tribunalissa väittäen edelleen, että alle 25-vuotiaiden miespuolisten Lloydsin työntekijöiden bruttopalkkaan maksettava 5 prosentin lisä nostaa esiin sukupuoleen perustuvaan syrjintään palkkauksessa liittyvän ongelman, joka ei kuulu vuoden 1970 *Equal Pay Act*in 6 pykälän 1A momentin b kohdan poikkeukseen. Kantajat väittävät myös, ettei mainittua osastoa voi missään tapauksessa tulkita ja soveltaa yhteisön oikeuden vastaisella tavalla, ja yhteisön oikeus on ensisijainen mainittuihin vuoden 1970 *Equal Pay Act*in säännöksiin nähden.

10 Employment Appeal Tribunal hyväksyi kanteen seuraavilla perusteilla: a) tässä tapauksessa alle 25-vuotiaiden naisten ja miesten palkat olivat eriarvoisia; b) työsopimuksen palkkaa koskevat ehdot ja määräykset on pidettävä erillään vuoden 1970 *Equal Pay Act*in 6 pykälän 1A momentin b kohdassa tarkoitetuista kuolemantapaukseen tai eläkkeeseen liittyvistä ehdoista ja määräyksistä.

11 Tämän oikeudellisen ongelman huomioon ottaen Court of Appeal, jossa Lloyds haki muutosta Employment Appeal Tribunalin päätökseen, päätti saattaa yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, 10.2.1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117 1 artiklan sekä 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207 1 artiklan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkintaan liittyvät kysymykset.

Ensimmäinen kysymys

12 Kansallisen tuomioistuimen ensimmäinen kysymys on seuraava:

"1. Ovatko

a) työnantajan eläkejärjestelmään maksamat maksut tai
b) työntekijän tällaisesta järjestelmästä saamat oikeudet ja etuudet

ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua 'palkkaa'?"

13 Kansallisen tuomioistuimen toimittamista aiemmin mainituista tiedoista ilmenee, että ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena on pääasiallisesti selvittää ensinnäkin a kohdassa, ovatko tämän kaltaiset maksut, jotka työnantaja maksaa työntekijän nimissä eläkejärjestelmään lisäämällä ylimääräisen määrän bruttopalkkaan, perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa.

14 Perustamissopimuksen 119 artiklan toisen kohdan mukaan artiklaa sovellettaessa "palkalla" tarkoitetaan "tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna".

15 Määrät, jotka kuten tässä tapauksessa otetaan huomioon työntekijälle maksettavaa bruttopalkkaa laskettaessa ja jotka suoraan vaikuttavat muiden palkkaan liittyvien etujen laskemiseen, kuten erorahaan, työttömyysetuuksiin ja perhelisiin sekä luottojen myöntämiseen, ovat osa perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua työntekijän palkkaa, vaikka työnantaja vähentääkin ne välittömästi ja maksaa ne työntekijän lukuun eläkerahastoon. Näin on etenkin silloin, kun määrät maksetaan työntekijälle takaisin tietyin edellytyksin ja tietyin vähennyksin tälle kuuluvina määrinä, jos tämä työntekijä ei enää kuulu sopimusperusteiseen eläkejärjestelmään, jonka nojalla maksut on vähennetty palkasta.

16 Ison-Britannian hallituksen väitteellä, että kyseiset työnantajan suorittamat maksut eivät kuulu tämän laillisiin velvoitteisiin työntekijää kohtaan, ei ole merkitystä, koska maksu tosiasiassa maksetaan ja se vastaa työntekijälle kuuluvaa maksuvelvoitetta ja se vähennetään tämän palkasta.

17 Ottaen huomioon nämä tekijät ensimmäisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että työnantajan työntekijän nimissä eläkejärjestelmään maksama määrä, joka lisätään bruttopalkkaan ja joka näin ollen on osaltaan määrittämässä kyseisen palkan suuruutta, on ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua palkkaa.

18 Ottaen huomioon tämän vastauksen ei ensimmäisen kysymyksen b kohtaan, joka on toissijainen a kohtaan nähden, tarvitse vastata.

Toinen kysymys

19 Toisessa kysymyksessä, joka on muotoiltu kuten ensimmäinen, kansallinen tuomioistuin esittää saman ongelman 10.2.1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117 1 artiklan osalta.

20 Koska kansallinen tuomioistuin pyysi direktiivin 75/117 tulkintaa toissijaisena perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnan jälkeen, toisen kysymyksen tarkastelu ei ole tarpeen ottaen huomioon 119 artiklasta annetun tulkinnan.

21 Lisäksi mainittu direktiivi 75/117, jonka tarkoituksena on, kuten johdantoosan ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, määrittää tarpeelliset edellytykset naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamiseksi, perustuu perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa määriteltyyn palkan käsitteeseen. Vaikka mainitun direktiivin 1 artiklassa selitetään, että perustamissopimuksen 119 artiklan ensimmäiseen kohtaan sisältyvällä käsitteellä "sama työ" tarkoitetaan myös "samanarvoista työtä", sillä ei ole mitään vaikutusta 119 artiklan toiseen kohtaan sisältyvään käsitteeseen "palkka", vaan se sisältää implisiittisen viittauksen tähän käsitteeseen.

Kolmas kysymys

22 Kansallinen tuomioistuin kysyy lisäksi kolmannessa kysymyksessään, onko vastauksen ensimmäiseen kysymykseen ollessa myönteinen "ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklalla – – välitön oikeusvaikutus jäsenvaltioissa siten, että siinä annetaan yhteisön oikeuteen perustuvia oikeuksia, joihin esillä olevan tapauksen kaltaisessa tilanteessa olevat yksityiset henkilöt voivat vedota".

23 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on aiemmissa tuomioissaan todennut (tuomio 8.4.1976, Defrenne, 43/75, Kok. 1976, s. 455; tuomio 27.3.1980, Macarthys, 129/79, Kok. 1980, s. 1275), perustamissopimuksen 119 artikla soveltuu välittömästi kaikkiin syrjinnän muotoihin, jotka voidaan todeta mainitussa artiklassa käytettyjen samaa työtä ja samaa palkkaa koskevien kriteerien avulla, ilman että kriteereitä määrittäviä yhteisön omia tai kansallisia toimenpiteitä tarvitaan näiden kriteerien soveltamiseksi. Esimerkkinä tällaisesta syrjinnästä, jonka tuomioistuin pystyy toteamaan, yhteisöjen tuomioistuin on maininnut sen tapauksen, että miehille ja naisille maksetaan palkka samasta

työstä, joka tehdään yksityisen tai julkisen sektorin samassa toimipaikassa tai yksikössä. Tällaisessa tapauksessa kansallinen tuomioistuin pystyy määrittämään tarpeelliset tosiseikat, joiden avulla se voi todeta, saako naispuolinen työntekijä pienempää palkkaa kuin miespuolinen työntekijä samasta tai samanarvoisesta työstä.

24 Tilanne on tällainen, kun ainoastaan miespuoliset työntekijät, eivätkä naispuoliset, ovat velvollisia suorittamaan vakuutusmaksun, ja työnantaja maksaa miespuolisten työntekijöiden maksut näiden nimissä bruttopalkkaan lisätyllä määrällä, minkä seurauksena miespuolisten työntekijöiden 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettu palkka on suurempi kuin sellaisten naispuolisten työntekijöiden, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä.

25 Koska naispuolisilla työntekijöillä ei ole maksuvelvoitetta, miespuolisten työntekijöiden palkka, josta on vähennetty maksut, vastaa naispuolisten työntekijöiden palkkaa, josta maksuja ei tarvitse suorittaa; miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden bruttopalkan eriarvoisuus johtaa kuitenkin perustamissopimuksen 119 artiklan vastaiseen syrjintään, koska tämän eriarvoisuuden vuoksi miehet saavat etuisuuksia, joita ei anneta naispuolisille työntekijöille, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä, tai koska he tämän vuoksi saavat suurempia sosiaalisia avustuksia ja etuuksia kuin mihin naispuoliset työntekijät ovat oikeutettuja.

26 Näin on erityisesti silloin, kuten tässä tapauksessa, kun ennen tiettyä ikää työnsä päättäville työntekijöille maksetaan tietyin edellytyksin takaisin "vakuutusmaksuja vastaavana palkkiona" ainakin osa työnantajan näiden nimissä maksamista maksuista ja kun työntekijälle maksettu bruttopalkka vaikuttaa tiettyjen sosiaaliavustusten ja -etuuksien määrään, kuten erorahaan, työttömyysetuuksiin, perhelisiin, sekä kiinnitysluottojen ja muiden luottojen myöntämiseen, joihin molemmilla sukupuolilla on oikeus.

27 Tässä tapauksessa se, että työnantaja maksaa maksut ainoastaan miespuolisten työntekijöiden nimissä eikä samaa tai samanarvoista työtä tekevien naispuolisten työntekijöiden nimissä, aiheuttaa näiden kahden työntekijäryhmän välille palkkasyrjintää, jonka kansallinen tuomioistuin voi suoraan tunnistaa kyseisen palkan osatekijöiden sekä perustamissopimuksen 119 artiklassa esitettyjen kriteerien perusteella.

28 Tästä syystä kolmanteen kysymykseen on vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklaan voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa, ja että niiden velvollisuus on varmistaa kyseisessä artiklassa yksityisille annettujen oikeuk-

sien suojelu muun muassa sellaisessa tapauksessa, jossa velvoite suorittaa maksuja eläkejärjestelmään on ainoastaan miespuolisilla tai ainoastaan naispuolisilla työntekijöillä kyseiset maksut suorittaa työnantaja työntekijän nimissä ja ne vähennetään suoraan bruttopalkasta, jonka määrään maksut vaikuttavat.

Tuomion ajallinen vaikutus

29 Kirjallisissa ja suullisissa huomautuksissaan Lloyds pyysi yhteisöjen tuomioistuinta harkitsemaan, mikäli vastaus kolmanteen kysymykseen on myönteinen, mahdollisuutta tässä tuomiossa perustamissopimuksen 119 artiklalle annettavan tulkinnan vaikutuksen rajaamisesta ajallisesti, niin ettei tähän tuomioon "voi vedota vaatimuksissa, jotka liittyvät tuomion julistamispäivää edeltäviin palkkakausiin".

30 Tässä tarkoituksessa Lloyds esittää, että ongelma, joka koskee kansallisen lain yhteensopivuutta yhteisön oikeuden kanssa, esitettiin vasta Employment Appeal Tribunalille esitetyn muutoksenhakemuksen yhteydessä, ja että siitä, että yhteisöjen tuomioistuin tunnustaisi perustamissopimuksen 119 artiklalla olevan välittömän vaikutuksen, seuraisi tätä vastaavissa tapauksissa "vaatimuksia palkkaluokkien taannehtivaksi tarkistamiseksi usean vuoden ajalta".

31 Kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi 8.4.1976 antamassaan tuomiossa, vaikka kaikkien tuomioistuinratkaisujen vaikutuksia on harkittava huolellisesti, tältä osin ei kuitenkaan voida mennä niin pitkälle, että oikeussääntöjä ei sovelleta objektiivisesti ja niiden tuleva soveltaminen vaarannetaan ratkaisusta mahdollisesti aiheutuvien taannehtivien vaikutusten vuoksi.

32 Samassa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että poikkeuksellisesti silloin käsiteltävänä olleessa tapauksessa oli perusteltua rajata ajallisesti perustamissopimuksen 119 artiklan välitöntä vaikutusta, ottaen huomioon ensiksi, että useiden jäsenvaltioiden käyttäytymisen sekä komission useita kertoja asianomaisille tiedoksi saattamiensa kannanottojen vuoksi asianomaiset olivat saaneet jatkaa pitkän aikaa edellä mainitun artiklan vastaisia käytäntöjä, ja toiseksi, että oikeusvarmuutta koskevat pakottavat näkökohdat, jotka johtuvat sekä asianosaisten eduista että lukuisista muista julkisista ja yksityisistä eduista, estivät periaatteessa aiempiin ajanjaksoihin liittyvien palkkojen kyseenalaistamisen.

33 Nyt käsiteltävänä olevassa tapauksessa kumpikaan näistä edellytyksistä ei täyty, kun otetaan huomioon ensinnäkin asianomaisten perustamissopimuksen 119 artiklan ulottuvuutta koskevat tiedot ja erityisesti tätä asiaa koskevan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön kuluneen ajanjakson aikana sekä niiden tapausten lukumäärän osalta, joihin tämän artiklan välitön vaikutus kohdistuisi.

Neljäs kysymys

34 Koska kansallinen tuomioistuin on esittänyt neljännen kysymyksen sen varalta, että vastaus kahteen ensimmäiseen kysymykseen olisi kielteinen, ei siihen enää ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen 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

on ratkaissut Court of Appealin, Lontoo, 19.2.1980 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Työnantajan työntekijän nimissä eläkejärjestelmään maksama määrä, joka lisätään bruttopalkkaan ja joka näin ollen on osaltaan määrittämässä kyseisen palkan suuruutta, on ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua palkkaa.

2) **Perustamissopimuksen 119 artiklaan voidaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa, ja niiden velvollisuus on varmistaa kyseisessä artiklassa yksityisille annettujen oikeuksien suojelu muun muassa sellaisessa tapauksessa, jossa velvoite suorittaa maksuja eläkejärjestelmään on ainoastaan miespuolisilla tai ainoastaan naispuolisilla työntekijöillä ja kyseiset maksut suorittaa työnantaja työntekijän nimissä ja ne vähennetään suoraan bruttopalkasta, jonka määrään maksut vaikuttavat.**

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart

Koopmans O'Keeffe Bosco Touffait

Julistettiin Luxemburgissa 11 päivänä maaliskuuta 1981.

A. Van Houtte
kirjaaja

J. Mertens de Wilmars
presidentti