JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ANTONIO LA PERGOLA
20 päivänä helmikuuta 1997 *

1. Tässä asiassa yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään jälleen ratkaisemaan, onko virkamiesten palkkausjärjestelmä yhteensoveltuva perustamissopimuksen 119 artiklan kanssa. Yhteisöjen tuomioistuimen on nyt arvioitava, onko se, miten työskentely jaetussa toimessa (*job-sharing*) Irlannin lainsäädännön mukaan otetaan huomioon palkkauksessa työntekijän käytettyä oikeuttaan siirtyä työskentelemään kokoaikaisesti, sopusoinnussa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa, sellaisena kuin periaate ilmenee yhteisön oikeusjärjestyksessä.

Tosiseikat

2. Tämän riita-asian taustalla olevat tosiseikat voidaan esittää tiivistettynä seuraavasti: Kathleen Hill ja Ann Stapleton (jäljempänä kantajat) oli kilpailun perusteella otettu Irlannin julkishallinnon palvelukseksee Clerical Assistantin virkoihin ja heidän sijoitettiin Revenue Commissionersiin (eli verohallintoon).

3. Kantajat käyttivät Irlannin virkamieslainsäädännön mukaista oikeuttaan työskennellä *jaetussa toimessa.* [1] Tarkemmin sanottuna Hill, joka oli otettu palvelukseen vuoden 1981 heinäkuussa, siirtyi jaettuun toimeen vuoden 1988 toukokuussa, jolloin hänellä oli Clerical Assistantin virkaan sovellettavan palkka-asteikon palkkaluokassa seitsemän ikälisää, kun taas Stapleton otettiin vuoden 1986 huhtikuussa suoraan jaettuun toimeen.

Kantajat työskentelivät jaetuissa toimissa kaksi vuotta (Hill vuoden 1988 toukokuusta vuoden 1990 kesäkuuhun ja Stapleton vuoden 1986 huhtikuusta vuoden 1988 huhtikuuhun). Tänä aikana he työskentelivät puolet kokoaikatyön työajasta, siten että he

* Alkuperäinen kieli: italia.

1 — Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on selvittänyt (ennakkoratkaisupyyntö, s. 3), toimien jakamista koskeva järjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1984 uusien työpaikkojen luomiseksi. Kaksi virkamiestä jakaa yhden kokoaikaisen toimen, ja koska myös palkka jaetaan, työnantajaviranomaiselle aiheutuvat kustannukset pysyvät ennallaan. Toimien jakamista koskevan säännöstön mukaan kokoaikaiseen työhön palkatut henkilöt voivat osallistua järjestelmään säilyttäen oikeutensa palata kokoaikaiseen työhön (kuten Hill), ja jaettuihin toimiin otetuilla työntekijöillä on oikeus siihen, että heidän työnsä muutetaan kokoaikaiseksi, jos on sopivia virkoja (kuten Stapletonin tapauksessa).

olivat joka toisen viikon töissä ja joka toisen vapaalla. [2]

4. Department of Financen 27.2.1984 antamien soveltamisohjeiden mukaan jaetuissa toimissa työskentelevien palkkaukseen sovelletaan palkka-asteikkoa, jossa kukin palkkataso on 50 prosenttia kokoaikaisesti työskenteleviin sovellettavan palkka-asteikon vastaavasta palkkatasosta. [3] Jaetussa toimessa työskentelystä maksettava palkka on siis suorassa suhteessa työpanokseen.

5. Edellä mainituissa soveltamisohjeissa oli kuitenkin säännelty asiaa epätäydellisesti. Niissä ei nimittäin ollut lainkaan määrätty siitä, miten työskentely jaetussa toimessa otetaan huomioon ikälisiä myönnettäessä, silloin kun työntekijä käyttää oikeuttaan palata kokoaikaiseen työhön (tai kun hän käyttää oikeuttaan saada kokoaikainen toimi siinä tapauksessa, että hänet on alun perin otettu jaettuun toimeen).

6. Toimivaltainen viranomainen eli Department of Finance käsitteli tätä kysymystä 31.3.1987 antamissaan soveltamisohjeissa, joissa se täsmensi, että "koska jokainen palvelusvuosi jaetussa toimessa *vastaa kuuden kuukauden kokoaikaista työskentelyä*, kaksi vuotta jaetussa toimessa työskennelleelle virkamiehelle maksetaan kokoaikaisiin toimiin sovellettavan palkka-asteikon toisen ikälisän mukaista palkkaa (jolloin hän saa yhden vuoden kokoaikaista työskentelyä vastaavan ikälisän)" (kursivointi tässä). Silloin kun virkamies on ollut jaetussa toimessa yli kaksi vuotta, hänen palkkansa on määritettävä kokoaikaisesti työskenteleviin sovellettavassa palkkataulukossa juuri tässä samassa suhteessa. [4]

7. Tällä tavalla määriteltyjä palvelusajan laskentaperusteita ei kuitenkaan heti sovellettu kantajiin. Heidän ikälisiensä määrittämisessä työnantajaviranomainen nimittäin ensin otti jaetussa toimessa työskentelyn huomioon niin kuin kyse olisi ollut kokoaikaisesta työskentelystä. Vuoden 1990 kesäkuussa kokoaikatyöhön palannut Hill sai tähän työhön sovellettavan palkka-asteikon palkkaluokassa yhdeksän ikälisää (eli hänet sijoitettiin samalla tasolle, jolla hän oli ollut jaettuihin toimiin sovellettavassa palkka-

2 — Tämä on yksi niistä neljästä toimenjakomahdollisuudesta, joita Irlannin lainsäädännössä tunnetaan. Muut vaihtoehdot ovat seuraavat: yksi päivä töissä ja yksi vapaalla, aamu- tai iltapäivätyöskentely ja kolmi- ja kaksipäiväisen työviikon vuorottelu.

3 — On syytä esittää pari lyhyttä huomautusta Irlannin julkishallinnossa käytettävästä palkka-asteikkojärjestelmästä. Käytössä on nimittäin kaksi palkka-asteikkoa, joissa kummassakin on 11 palkkatasoa; toista sovelletaan kokoaikaiseen työhön ja toista jaettuihin toimiin. Jälkimmäisessä palkka-asteikossa kukin palkkataso on puolet kokoaikaisesti työskenteleviin sovellettavan palkka-asteikon vastaavasta palkkatasosta. Julkishallintoon sovellettavan työlainsäädännön mukaan virkamies saa vuosittain ikälisän ja siirtyy seuraavalle palkkatasolle, jos viraston johtaja katsoo hänen suorittaneen tehtävänsä moitteettomasti.

4 — Civil Service Training Centre of the Department of Financen 31.3.1987 antama soveltamisohje.

asteikossa). Stapletonin siirryttyä kokoaikatyöhön hänelle myönnettiin kolme ikälisää, koska hän oli työskennellyt kaksi vuotta jaetussa toimessa, ja kun hän oli vuosina 1989 ja 1990 suorittanut työtehtävänsä moitteettomasti, hänelle myönnettiin kokoaikatyöhön sovellettavan palkka-asteikon palkkaluokassa viisi ikälisää.

8. Työnantajaviranomainen havaitsi "virheensä" vasta myöhemmin ja korjasi kantajille myönnetyt ikälisät. Hillin ikälisät alennettiin yhdeksästä kahdeksaan. Stapletonin osalta todettiin, ettei hän voi saada kuudetta ikälisää, vaikka hän työnsä laadun puolesta täytti palkan korottamisen edellytykset.

9. Kansallisen lainsäädännön eli vuoden 1974 *Anti-Discrimination (Pay) Act*in 7 §:n 1 momentin perusteella kantajat saattoivat asian Equality Officerin käsiteltäväksi väittäen, että jaetussa toimessa työskentelyn aikana kertyneiden ikälisien myöntämistä koskeva säännöstö on lainvastainen, koska se on perustamissopimuksen 119 artiklan ja samapalkkaisuudesta annetun direktiivin 75/117/ETY vastainen. [5]

10. Vuonna 1974 annetun kansallisen lainsäädännön ja yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Nimz 7.2.1991 antaman tuomion [6] perusteella Equality Officer hyväksyi kantajien vaatimukset. Equality Officerin mukaan se, että kaksi vuotta kestänyt työskentely jaetussa toimessa rinnastetaan ikälisiä myönnettäessä yhteen kokoaikaisesti työskenneltyyn vuoteen, syrji kantajia.

11. Equality Officerin ratkaisun jälkeen Revenue Commissioners ja Department of Finance (jäljempänä valituksen tehneet viranomaiset) valittivat asiasta Labour Courtiin. Myös kantajat saattoivat asian Labour Courtin käsiteltäväksi vaatien, että työnantajaviranomaisen on noudatettava Equality Officerin suositusta.

12. Labour Court katsoi, ettei kyse voi olla välittömästä syrjinnästä. Ottaen huomioon sen, että enemmistö jaetuissa toimissa työskentelevistä henkilöistä on naisia, ja sen, että jaetussa toimessa työskentelevä *voi saada vastaavan työkokemuksen kuin kokoaikaisesti työskentelevä*, [7] Labour Court päätti kuitenkin esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset sen selvittämiseksi, voiko tässä tapauksessa olla kysymys naispuolisten virkamiesten välillisestä syrjinnästä:

5 — Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19).

6 — Asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991 (Kok. 1991, s. I-297).

7 — Ks. ennakkoratkaisupyyntö, 27 kohta.

"1) Jos huomattavasti useammat naiset kuin miehet ovat osan työurastaan toimien jakamiseen perustuvan järjestelmän mukaisissa palvelussuhteissa, onko oletettava, että kyse on välillisestä syrjinnästä, kun jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvien työntekijöiden kokoaikaiseen henkilöstöön sovellettavan palkka-asteikon mukaisesti saamat ikälisät kertyvät tosiasiallisen työskentelyajan perusteella, jolloin heille myönnettävät edut ovat muutoin suorassa suhteessa kokoaikaisissa toimissa pysyvästi työskennelleen henkilöstön etuihin, mutta he joutuvat kokoaikatyöhön sovellettavassa palkka-asteikossa alemmalle palkkatasolle kuin muutoin täysin vastaavassa asemassa olevat työntekijät, jotka eroavat jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvistä työntekijöistä ainoastaan siten, että he ovat pysyvästi työskennelleet kokoaikaisesti?

Toisin sanoen, loukataanko direktiivissä 75/117/ETY vahvistettua samapalkkaisuuden periaatetta, jos jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvien työntekijöiden ikälisät vähenevät ja työntekijät siis joutuvat alemmalle palkkatasolle siitä syystä, että työnantaja ottaa työskentelyajan huomioon työvuosien kertymistä laskiessaan?

2) Jos edellä oleviin kysymyksiin vastataan myöntävästi, onko työnantajan erityisesti perusteltava, miksi ikälisät myönnetään palvelusajan eli tosiasiallisen työskentelyajan perusteella?

3) Jos edellä olevaan kysymykseen vastataan myöntävästi, voidaanko tosiasialliseen työskentelyaikaan perustuvaa ikälisäjärjestelmää pitää objektiivisesti perusteltuna jostain muusta syystä kuin siitä, että työntekijät saavuttavat ajan myötä tietyn ammattitaidon ja kokemuksen?"

Asianosaisten lisäksi komissio on esittänyt kirjalliset huomautuksensa. Suulliseen käsittelyyn ovat osallistuneet asianosaiset, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

13. Seuraavassa esitetään ne määräykset ja säännökset, joilla on merkitystä asiaa arvioitaessa.

Perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa määritellään palkka seuraavasti:

"Tätä artiklaa sovellettaessa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan

tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna."

Direktiivin 75/117/ETY 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."

Asian oikeudellinen arviointi

14. Ennen kuin tarkastelen Labour Courtin esittämiä kysymyksiä oikeudelliselta kannalta, käsittelen erästä kysymystä, johon ainoastaan komissio on huomautuksissaan kiinnittänyt huomiota. Onko ennakkoratkaisua pyytänyt viranomainen perustamissopimuksen 177 artiklassa tarkoitettu tuomioistuin? Komissio vastaa kysymykseen myöntävästi. Muut asian käsittelyyn osallistuneet eivät ottaneet tähän kantaa kirjallisen käsittelyn aikana. Valituksen tehneiden viranomaisten asiamies on sen sijaan suullisessa käsittelyssä katsonut tarpeelliseksi täsmentää, että Labour Courtia voidaan pitää perustamissopimuksen 177 artiklassa tarkoitettuna tuomioistuimena ainoastaan määrätyissä sen toimivaltaan kuuluvissa asioissa, muun muassa sellaisessa asiassa, josta nyt on kyse.

15. Mielestäni tältä osin riittää muutama huomautus. Labour Court on perustettu vuoden 1946 *Industrial Relations Act*illa, [8] jolla säännellään yksityiskohtaisesti sen toimivaltaa ja toimintaa. Kauppa- ja teollisuusministeri nimittää Labour Courtin jäsenet työmarkkinajärjestöjen esittämistä henkilöistä. [9] Labour Court toimi aluksi yksinomaan välitystuomioistuimena, mutta sen tehtävät ovat ajan kuluessa muuttuneet. Tässä tapauksessa erityistä merkitystä on vuoden 1974 *Anti-Discrimination (Pay) Act*illä [10] tehdyllä muutoksella. Tämän lain 8 §:n mukaan Labour Court käsittelee ja ratkaisee valitukset Equal Pay Officerin suosituksista, mistä juuri on kyse tässä tapauksessa. Tällaisten asioiden osalta on säädetty, että niissä pidetään — joko salainen tai julkinen — käsittely (8 §:n 1 momentin c kohdan i ja ii alakohta) ja niissä annetuista tuomioista saadaan oikeuskysymysten osalta valittaa

8 — Acts of the Oireachtas, 1946, nro 26, s. 1019, 10—25 §.

9 — Labour Courtin presidenttiä nimitettäessä ei kuulla työmarkkinajärjestöjä, vaan hänet nimittää kauppa- ja teollisuusministeri yksin. Ks. vuoden 1946 lain 10 §:n 3 momentti.

10 — Acts of the Oireachtas, 1974, nro 15, s. 211.

High Courtiin (8 §:n 3 momentti), toisin kuin muista Labour Courtin toimivaltaan kuuluvista asioista. [11]

16. Mielestäni tässä tapauksessa täyttyvät ne yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä asetut edellytykset sille, että päätöksentekoelintä voidaan pitää perustamissopimuksen 177 artiklassa tarkoitettuna "tuomioistuimena", eli että se on lailla perustettu, riippumaton ja pysyvä, että sen ratkaisut ovat sitovia, että siinä noudatetaan kontradiktorista menettelyä ja että se soveltaa oikeussääntöjä. [12] Labour Court, joka on perustettu ja jonka toiminnasta on säädetty lailla, on pysyvä ja riippumaton lainkäyttöelin, jonka "ratkaisut ovat sitovia", sillä se on ainoa tuomioistuin, jolla on toimivalta käsitellä ja ratkaista yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä riita-asioita. [13] Se tekee ratkaisunsa laissa säädetyn menettelyn mukaisesti siten, että asianosaisille taataan oikeus kontradiktoriseen menettelyyn, ja se soveltaa oikeussääntöjä. Sen ratkaisuista saadaan valittaa High Courtiin oikeuskysymysten osalta. [14] Lopuksi haluaisin huomauttaa, että yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Danfoss, jossa tästä seikasta vallitsi huomattavasti suurempi epävarmuus, 17.10.1989 antamassaan tuomiossa katsonut, että työehtosopimusasioita käsittelevällä välitysoikeudella oli oikeus pyytää ennakkoratkaisua perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti. [15]

17. Haluaisin esittää nyt käsiteltävänä olevasta asiasta vielä muutamia muitakin alustavia huomautuksia. Tällä asialla on eräitä yhtymäkohtia asioihin C-1/95 ja C-100/95, joissa esitin ratkaisuehdotuksen 22.10.1996, [16] sekä edellä mainittuun asiaan Nimz. Tämä tosin koskee vain joitakin oikeudellisia ja tosiasioihin liittyviä näkökohtia. Muilta osin nyt yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltävänä oleva asia poikkeaa näistä kolmesta aikaisemmasta asiasta.

18. Tällä asialla on seuraavat yhtymäkohdat asian C-1/95 ja asian C-100/95 kanssa. Näissä asioissa väitettiin, että arviointimenetelmällä, jota Saksan viranomaiset käyttivät ylennyksistä — samoin kuin nyt käsiteltävänä olevassa asiassa ikälisistä — päätettäessä, syrjittiin välillisesti osa-aikaisia työntekijöitä. On kuitenkin täsmennettävä, että asiassa Gerster ja asiassa Kording sovellettiin muita yhteisön oikeuden sääntöjä kuin niitä, joihin on vedottu nyt käsiteltävä olevassa

11 — Ks. vuoden 1946 *Industrial Relations Act*in 17 §. On huomattava, että vuoden 1974 lain 8 §:n 4 momentissa säädetään menettelystä, jota on noudatettava, jos työantaja ei noudata Labour Courtin päätöstä. Tällaisessa tapauksessa tuomioistuimessa aloitetaan toinen käsittely, jonka päätteeksi työnantaja voidaan velvoittaa toimimaan tietyllä tavalla. Jollei työnantaja noudata tätä, hänelle voidaan määrätä sakko.

12 — Ks. viimeksi yhdistetyt asia C-74/95 ja C-129/95, X, tuomio 12.12.1996 (Kok. 1996, s. I-6609); asia C-393/92, Almelo ym., tuomio 27.4.1994 (Kok. 1994, s. I-1477, 21 kohta); asia C-24/92, Corbiau, tuomio 30.3.1993 (Kok. 1993, s. I-1277); asia 109/88, Danfoss, tuomio 17.10.1989 (Kok. 1989, s. 3199) ja asia 338/85, Pardini, tuomio 21.4.1988 (Kok. 1988, s. 2041).

13 — Ks. vuoden 1974 lain 7 §:n 1 momentti.

14 — Asia 61/65, Vaassen-Göbbels, tuomio 30.6.1966 (Kok. 1966, s. 377; Kok. Ep. I, s. 263).

15 — Haluaisin muistuttaa, että tuossa tapauksessa sen enempää tuomioistuimen perustamisesta kuin siinä noudatettavasta menettelystäkään ei ollut yksityiskohtaisesti säädetty lailla. Välitysoikeus perustettiin yleensä tietyn asian käsittelyä varten, minkä vuoksi ei oltu varmoja siitä, oliko kyseessä pysyvä lainkäyttöelin. Lisäksi ne oikeussäännöt, joita se sovelsi, olivat työehtosopimuksen määräyksiä. Tältä osin ks. julkisasiamies Lenzin edellä mainitussa asiassa Danfoss esittämä ratkaisuehdotus (Kok. 1989, s. 3209, 16—24 kohta).

16 — Asiassa C-1/95, Gerster, ja asiassa C-100/95, Kording, tuomiot 2.10.1997 (Kok. 1997, s. I-5253 ja I-5289), 22.10.1996 esitetty ratkaisuehdotus.

tapauksessa. Näissä aikaisemmissa tapauksissa oli nimittäin ratkaistava, olivatko viranomaiset menetelleet lainmukaisesti ylennysmenettelyssä ja oliko niiden toiminta mahdollisuuksia työhön koskevan direktiivin 76/207/ETY mukaista. [17]

19. Tämän asian ja asian Nimz välinen yhtäläisyys johtuu taas siitä, että molemmissa tapauksissa on arvioitava, onko kansallinen sääntely, joka koskee osa-aikaisesti työskentelevien oikeutta palkan lisiin, yhteensoveltuva yhdenvertaista kohtelua koskevien periaatteiden kanssa. Tämä asia kuitenkin poikkeaa asiasta Nimz siten, että nyt tarkasteltavana olevan Irlannin säännöstön mukaan säännöllisen työajan alittavan työskentelyn huomioon ottamisessa noudatetaan ehdotonta suhteellisuutta siten, että tehdyn työn ja palkka-asteikolla etenemisen välillä on suora vastaavuussuhde. [18]

20. Mielestäni tämä tapaus kuuluu samapalkkaisuutta koskevien yhteisön säännösten ja määräysten soveltamisalaan eli perustamissopimuksen 119 artiklan ja sen täytäntöönpanemiseksi annettujen säännösten, erityisesti direktiivin 75/117/ETY säännösten, soveltamisalaan useastakin syystä.

Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on toistuvasti katsottu, että perustamissopimuksen 119 artikla on "pakottava" ja että sitä sovelletaan yksittäisiin sopimuksiin ja työehtosopimuksiin sekä lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin määräyksiin. [19]

Kuten komissio on todennut, asiassa Nimz annetussa tuomiossa on nimenomainen selvennys, joka liittyy suoraan nyt käsiteltävänä olevaan asiaan, ja joka kuuluu seuraavasti: "säännöt, jotka koskevat lähestulkoon automaattista siirtymistä ylempään palkkaluokkaan, pääsääntöisesti kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklassa määritellyn palkan käsitteen alaisuuteen". [20] Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa palkkatasolta toiselle siirtyminen on sillä tavalla automaattista kuin yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Nimz antamassaan tuomiossa määritellyt. Kysymykseen onkin antanut aihetta juuri se, että aikaisemmin jaetussa toimessa työskennelleen työntekijän tuntipalkka pienenee *automaattisesti, sillä hetkellä kun* työntekijä siirtyy työskentelemään kokoaikaisesti.

17 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

18 — Muistutan, että asiassa Nimz kyseessä olleiden *Bundesangestelltentarifvertrag*in (ns. BAT, julkisen sektorin virkaehtosopimuksen mukainen palkka-asteikko (ks. alaviite 34 ja asia Nimz, tuomion 3 kohta)) määräysten mukaan niiden virkamiesten, jotka työskentelevät vähintään kolme neljäsosaa säännöllisestä työajasta, palvelusaika otetaan huomioon kokonaisuudessaan, kun taas niiden virkamiesten, jotka työskentelevät vähintään puolet, mutta alle kolme neljäsosaa säännöllisestä työajasta, palvelusajasta otetaan huomioon ainoastaan puolet.

19 — Asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989 (Kok. 1989, s. 2743); asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990 (Kok. 1990, s. I-2591) ja asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5535, 21 kohta).

20 — Edellä mainittu asia Nimz, tuomion 10 kohta.

Ensimmäinen kysymys

21. Kuten tiedetään, syrjintää koskevissa asioissa on tutkittava kaksi seikkaa. Ensiksi on tutkittava, esiintyykö syrjintää, ja toiseksi, onko syrjintä objektiivisesti perusteltua. [21] Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on jälkimmäisen näkökohdan osalta pyytänyt toisessa ja kolmannessa kysymyksessään, että yhteisöjen tuomioistuin ratkaisisi, onko työnantajan esitettävä erityisiä oikeuttamisperusteita sille, että se ottaa palvelusaikana huomioon tosiasiallisesti työskennellyn ajan, ja jos yhteisöjen tuomioistuin vastaa tähän kysymykseen myöntävästi, voidaanko arviointiperusteina käyttää seikkoja, jotka eivät liity tietyntasoisen ammattitaidon saavuttamisen osoittamiseen.

22. On siis kysyttävä, onko käsiteltävässä asiassa kyse syrjinnästä. On jo selvää, ettei kyse ole ainakaan välittömästä syrjinnästä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on sen itse todennut. Kyseessä olevaa kansallista sääntelyä sovelletaan erotuksetta mies- ja naispuolisiin työntekijöihin.

On kuitenkin huomattava, että valtaosa Clerical Assistantin viroissa toimivista on naisia. Vieläkin suurempi merkitys tässä tapauksessa on sillä, että jaetuissa toimissa työskentelevistä huomattavan suuri enemmistö on naisia. [22] Tämän vuoksi yhteisöjen tuomioistuimelta on kysytty, onko tässä ehkä kyse työntekijöiden välisestä välillisestä syrjinnästä sukupuolen perusteella.

23. Mitä väitteitä ja perusteluja yhteisöjen tuomioistuimelle on esitetty mahdollisesta välillisestä syrjinnästä?

Kuten edellä on todettu, Irlannin säännöstön mukaisten laskentaperusteiden mukaan jaetussa työssä olleiden mutta kokoaikatyöhön siirtyneiden palkka on kokoaikatyöhön siirtymisestä lähtien pienempi kuin niiden, jotka ovat jatkuvasti olleet kokoaikatyössä. Kantajien mukaan tämä on erilaista kohtelua, joka ei ole objektiivisesti perusteltua ja joka asettaa huonompaan asemaan naispuoliset työntekijät, joita valta-osa jaettua työtä tekevistä on, joten kyse on yhteisön oikeuden periaatteiden vastaisesta välillisestä syrjinnästä. *Jaetulla työllä* on

21 — Asia 96/80, Jenkins, tuomio 31.3.1981 (Kok. 1981, s. 911, 10 ja 11 kohta).

22 — Asian käsittelyn aikana esitetyt luvut ovat tältä osin varsin paljastavia. Jaetuissa toimissa työskentelevistä Clerical Assistanteista 99,2 prosenttia on naisia, ja — yleisemmin — niistä työntekijöistä, jotka ovat Irlannin julkishallinnossa valinneet jaetun toimen, 98 prosenttia on naisia. Kantajien sekä kirjallisissa huomautuksissaan (1.2 kohta) että suullisessa käsittelyssä esittämä väite, jonka mukaan "tämä työskentelymuoto valitaan, jotta pystyttäisiin sovittamaan yhteen työ ja perheeseen liittyvät velvollisuudet", näyttäisi saavan tukea Civil and Public Service Unionin havainnoista, joiden mukaan 83 prosenttia jaetun toimen valinneista perusteli valintaansa tarpeella "sovittaa yhteen työ ja perheeseen liittyvät velvollisuudet, erityisesti lastenhoito" (ja joihin viitattiin kantajien huomautusten 2.9 kohdassa).

lisäksi eräs erityispiirre, joka erottaa sen *osa-aikatyöstä*, sillä kuten on todettu, työskentely jaetussa toimessa tarkoittaa työn ja siihen liittyvien velvollisuuksien *jakamista* kahden työntekijän kesken. Koska jaetun työn ja osa-aikatyön luonteessa on tällainen ero, on perusteltua, että palvelusaika lasketaan jaetussa työssä samoilla perusteilla kuin kokoaikatyössä.

Jos eri suuruisen työpanoksen tehneitä olisi palkan osalta kohdeltava yhdenvertaisesti, lyhyempää työaikaa noudattaneet asetettaisiin perusteettomasti parempaan asemaan kuin kokoaikaisesti työskennelleet.

24. Kyseessä oleva viranomainen ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus kiistävät, että erilaisen kohtelun tunnusmerkit täyttyisivät tässä tapauksessa. Ne väittävät yhteisöjen tuomioistuimen yhdistetyissä asioissa Helmig ym., 15.12.1994 antamaan tuomioon [23] vedoten, että on lainmukaista, että jaettua työtä tekevä joutuu palkka-asteikossa alemmalle tasolle kokoaikatyöhön siirryttyään. Niiden mukaan tällainen "taantuma" johtuu siitä, että jaetussa toimessa täyttynyt palvelusaika lasketaan *ehdottoman tarkassa suhteessa* tosiasialliseen työskentelyyn, ja tällaisen suhteellisuusperusteen käyttäminen on täysin perusteltua myös päätettäessä etenemisestä palkka-asteikolla; kyseessä oleva viranomainen ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus toteavat, että kantajat on palkkauksen osalta asetettu aineellisesti yhdenvertaiseen asemaan niiden työntekijöiden kanssa, jotka ovat työskennelleet yhtä monta tuntia. Viranomainen toteaa vielä, ettei tällainen ratkaisu ole syrjivää. Sen sijaan kantajien esittämä ratkaisu olisi sen mukaan syrjivää.

25. Seuraavaksi tarkastellaan edellä esitettyjä väitteitä ja niiden perusteluja. Jaettua työtä koskevan sääntelyn — samoin kuin kokoaikatyötä koskevan sääntelynkin — mukaan palkka-asteikolla eteneminen riippuu sekä työsuorituksen *laadusta* että *määrästä*. [24] Nämä ovat erottamattomasti yhteen kuuluvia arviointiperusteita, joilla molemmilla on merkitystä, kun viranomainen ratkaisee ikälisän myöntämistä koskevan asian. Jos kahden työntekijän työpanokset ovat *laadullisesti yhtä hyviä*, jaetussa toimessa työskentelevä etenee palkka-asteikolla samassa tahdissa kuin kokoaikatyössä oleva, niin kauan kuin hän on jaetussa toimessa. Jokainen palkkatasoa korottava ikälisä on puolet kokoaikatyössä olevan työntekijän vastaavasta lisästä. Molempien työntekijäryhmien tuntipalkka on siis sama palkka-asteikon kaikilla tasoilla. Kun jaetussa toimessa oleva siirtyy kokoaikatyöhön, hänen asemansa kuitenkin arvioidaan uudelleen *automaattisesti* siten, että hän joutuu kokoaikaisiin toimiin sovellettavalla palkka-asteikolla alemmalle tasolle, kuin millä hän oli jaettuihin toimiin sovellettavalla palkka-asteikolla.

23 — Yhdistetyt asia C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, Helmig ym., tuomio 15.12.1994 (Kok. 1994, s. I-5727).

24 — Ks. näin Department of Finance:n soveltamisohje nro 9/87.

26. Laskentamenetelmä perustuu tosiasiallisesti työskenneltyyn tuntimäärään ja ehdottomaan suhteellisuusperusteeseen. Voiko tämä merkitä välillistä syrjintää? Mielestäni voi. Säännöstön mukainen palkkaluokituksessa "taantuminen" vaikuttaa välittömästi palkkaukseen. Työntekijän todellisuudessa saama palkka on nimittäin vähemmän kuin kaksi kertaa se palkka, jonka hän olisi saanut jaetussa toimessa, joten hänen tuntipalkkansa laskee. [25] Lähemmin tarkasteltuna tämä tapaus on peilikuva siitä tilanteesta, johon asiassa Nimz kyseessä ollut Saksan säännöstö johti. Asiassa Nimz oli kyse siitä, että vetoamalla siihen, että työtunneista otetaan huomioon puolet, kansallisella säännöstöllä estettiin osa-aikatyötä tekevän pääsyä korkeammalle palkkatasolle (tai oikeammin sanottuna viivytettiin sitä). Tässä tapauksessa on sitä vastoin kyse siitä, että sääntely estää kokoaikatyöhön siirtyvää säilyttämästä jaetussa toimessa saavuttamiaan ikälisiä. Näin ollen molemmissa tapauksissa osa-aikaisesti työtä (mitä termiä käytetään tässä niin laajassa merkityksessä, että se sisältää myös jaetun työn) tekevältä evätään sellainen palkkaetu, joka myönnetään samaa työtä kokoaikaisesti tekevälle. [26] Kokoaikatyötä tekevien ryhmän sisällä esiintyvä erilainen kohtelu palkan osalta heikentää niiden asemaa, jotka ovat aikaisemmin työskennelleet jaetussa toimessa ja jotka siirtyvät palkka-asteikolla taaksepäin siitä asemasta, jonka he olivat jo saavuttaneet.

Asiaa lähemmin tarkasteltaessa ilmenee, että tällainen erilainen kohtelu perustuu yksinomaan määräysten mukaiseen mekanismiin, koska työaika-muuttujalla on merkitystä palkkaa määritettäessä, kun jaettu toimi muuttuu kokoaikatyöksi. Minun on — julkisasiamies Darmonia mukaillen — väistämättä todettava, ettei ole "epäilystäkään" siitä, etteikö jaetusta toimesta siirtyviä työntekijöitä syrjittäisi verrattuna kokoaikaisesti työskenteleviin, sillä ensin mainituilla on oltava *kaksi kertaa niin pitkä palvelusaika*, jotta he pystyisivät kokoaikatyöhön siirtyessään säilyttämään sen palkkatason, jonka he ovat saavuttaneet osa-aikaiseen työhön sovellettavassa palkkataulukossa. [27]

27. Tämä päätelmä ei mielestäni ole ristiriidassa yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Helmig ym. antaman tuomion [28] kanssa. On muistettava, että tuossa asiassa oli kyse osa-aikaisten työntekijöiden oikeudesta sellaisiin ylityökorotuksiin kuin kokoaikaisilla työntekijöillä, kun osa-aikaisten työntekijöiden työaika ylitti osa-aikaisen työn työajan. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, ettei sen käsiteltäväksi saatettu säännöstö aiheuttanut syrjintää. Osa-aikaiset työntekijät saattoivat vaatia

25 — Tässä yhteydessä ehkä kannattaa tuoda esiin ne luvut, joita kantajat huomautuksissaan esittivät tuntipalkan pienenemisen osalta. Hillin tuntipalkka oli palkkatason alentamisen vuoksi laskenut yhdeksännen palkkatason 6,18 Irlannin punnasta (IEP) kahdeksannen tason 6,00 IEP:aan; Stapletonin tuntipalkka laski 18 penceä eli toisen ja kolmannen palkkatason eron verran (ks. kantajien huomautukset, 5.5 ja 5.6 kohta).

26 — Ks. näin komission huomautukset, 3.12 kohta.

27 — Ks. julkisasiamies Darmonin edellä mainitussa asiassa Nimz esittämä ratkaisuehdotus, 7 kohta.

28 — Edellä alaviitteessä 23 mainitut yhdistetyt asiat Helmig ym., tuomion 26—30 kohta.

oikeutta ylityökorotukseen ainoastaan aineellisesti samoin edellytyksin kuin kokoaikaiset työntekijät ja vain silloin kun heidän työaikansa todella ylitti säännöllisen työajan. Kuten voidaan todeta, tuossa tapauksessa oli kyse siitä, voidaanko samaa työtä tekeviä työntekijöitä kohdella eri tavalla palkkaa laskettaessa. Jos osa-aikaisilla työntekijöillä olisi katsottu olevan oikeus ylityökorotukseen jo ensimmäisestä työajan ylittävästä tunnista, kokoaikaisten työntekijöiden palkka olisi ollut suhteellisesti pienempi kuin osa-aikaisten työntekijöiden, mitä ei voitu hyväksyä. Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että kyse on aina erilaisesta kohtelusta, jos kokoaikaisten työntekijöiden kokonaispalkka on työsuhteen perusteella työskenneltyjä työtunteja kohti suurempi kuin osa-aikaisten työntekijöiden palkka. [29] Tämä kanta on oikea, ja — kuten komissio huomauttaa — se pätee myös tässä tapauksessa, siltä osin kuin on kyse työtekijälle maksettavan palkan määrästä *sinä aikana kun* hän on jaetussa toimessa. Niin kauan kuin työntekijä on jaetussa toimessa, hänen palkkansa lasketaan tosiasiallisesti tehdyn työn perusteella, eikä millään muulla tavalla.

28. Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa palkkaukseen liittyvä kysymys on kuitenkin erilainen. Yhteisöjen tuomioistuinta ei nyt — toisin kuin aikaisemmassa asiassa — pyydetä arvioimaan sellaisten henkilöiden palkkausta, joiden työskentelyyn sovelletaan eri sääntöjä. Tässä tapauksessa yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään ratkaisemaan, onko jaetussa toimessa työskentelevällä oikeus *säilyttää* sama tuntipalkka, *kun hän käyttää* oikeuttaan siirtyä kokoaikatyöhön. Jos edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Helmig ym. annetussa tuomiossa omaksuttua, ehdottoman tarkkaan suhteellisuuteen perustuvaa arviointiperustetta sovellettaisiin tässä tapauksessa valituksen tehneiden viranomaisten ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen kannan mukaisesti, se itse asiassa merkitsisi työntekijän tuntipalkan kyseenalaistamista, jolloin osa työntekijän saavuttamista taloudellisista oikeuksista mitätöityisi. [30] Minun on omasta puolestani todettava, etten voi hyväksyä tällaista seurausta.

Tätä seikkaa on syytä tarkastella lähemmin. Jos jaetusta toimesta siirtyvän työntekijän tuntipalkan alennusta pidetään lainmukaisena, se merkitsee sitä, että hänen palkkaansa jaetussa toimessa työskennellyiltä vuosilta

29 — Edellä alaviitteessä 23 mainitut yhdistetyt asiat Helmig ym., tuomion 26—30 kohta.

30 — Tässä kohtaa on mielestäni tarkoituksenmukaista tuoda esiin eräs myöhempi toimenpide, joka tukee sitä käsitystä, että asiaa koskevassa Irlannin säännöstössä on saatu aikaan "sekaannus"; kyse on Department of Financen 14.7.1994 antamasta soveltamisohjeesta, jonka nimi on "Job-sharing Staff and Increments". Soveltamisohjeen 3 ja 4 §:ssä käsitellään eräitä laskentajärjestelmään liittyviä ongelmia, joita oli ilmennyt työntekijöiden siirryttyä tietyn ajan kestäneestä kokoaikaisesta työskentelystä jaettuun toimeen (3 §), ja ongelmia, joita aiheutui siitä, että työntekijöitä oli pyydetty palaamaan kokoaikatyöhön määrätyksi ajaksi (4 §). Viranomainen katsoi, että näiden kahden tapauksen osalta oli tarpeen antaa "puskurimääräyksiä", joilla työntekijöille taattiin heidän taloudelliset oikeutensa. Tämä on tärkeä esimerkki niistä vaikutuksista, joita säännöstöllä voi olla työntekijöiden saavutettuihin oikeuksiin.

alennetaan jälkikäteen. [31] Mielestäni tämä on sellaista jaetussa toimessa olevien työntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden välistä erilaista kohtelua tuntipalkan osalta, joka on suoraan ristiriidassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa, johon edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Helmig ym. annettu tuomio perustui, kuten edellä totesin.

29. Samanlaisia vasta-argumentteja voidaan esittää myös siitä Irlannin viranomaisten väitteestä, jonka mukaan siinä tapauksessa, että jaetun toimen aikaisemmin valinneita työntekijöitä kohdeltaisiin samalla tavalla kuin niitä, jotka ovat jatkuvasti työskennelleet kokoaikaisesti, ensin mainittua työntekijäryhmää suosittaisiin perusteettomasti suhteessa jälkimmäiseen. Näin ei kuitenkaan ole. Toistan, että tässä on kysymys siitä, miten palkka lasketaan jaetusta toimesta pois siirryttäessä; laskentamenetelmään sisältyy muuttujana se, että jaetussa toimessa on työskenneltävä *kaksi kertaa* niin kauan kuin mitä kokoaikaisesti työskentelevältä vaaditaan. Juuri tämä merkitsee syrjintää. Viranomaisten argumentin kumoamiseksi riittää, kun todetaan, että jaetussa toimessa työskentelevälle maksetaan *jaetussa toimessa työskentelyn aikana* palkkaa suhteessa tosiasiallisesti suoritettuun työhön. Kyse ei ole erilaisten tilanteiden samanlaisesta kohtelusta, sillä jaetusta toimesta maksettava palkka eroaa kokoaikaisesta toimesta maksettavasta palkasta.

30. Se, että tällainen erilainen kohtelu, edelleenkin tarkkaan suhteellisuuteen perustuvan arviointiperusteen nojalla, ulotetaan jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyneeseen työntekijään, merkitsee aikaisemmin jaetussa toimessa suoritetun työn arvon alentamista. Tämä ei mielestäni ole sopusoinnussa yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Nimz antaman tuomion kanssa. Ja tässä on nimenomaan tarkasteltava tällaisen arvottamisen seurauksia. Se, että arviointiperusteena käytetään jaetussa toimessa työskentelyn aikaista työntuntimäärää, siten kuin Irlannin säännöstössä määrätään, aiheuttaa jälkikäteen eron sellaisten työtekijöiden kokonaispalkkauksessa, joiden työ on samanlaista sekä laadullisesti että määrällisesti, jolloin työntekijöitä kohdellaan ikään kuin he kuuluisivat eri ryhmiin. On näin ollen katsottava, että kyse on erilaisesta kohtelusta. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että enemmistö kyseisistä työntekijöistä on naisia, joten Irlannin viranomaisten käyttämä arviointiperuste merkitsee juuri näihin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää, joka on *tosiasiallista* — jos halutaan käyttää edellä mainitussa asiassa Nimz annetussa tuomiossa esitettyä välillisen syrjivän vaikutuksen määritelmää. [32]

Toinen kysymys

31. Tässä vaiheessa on syytä ryhtyä käsittelemään toista kysymystä. Kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta täsmentämään, onko työnantajan esitettävä

31 — Tästä voidaan esittää seuraava laskuesimerkki: jaetussa toimessa olevan työntekijän tuntipalkka palkkatasolla 1 on 4,47 IEP, palkkatasolla 2 4,68 IEP ja palkkatasolla 3 4,86 IEP. Hänen keskimääräinen tuntipalkkansa kolmen vuoden ajalta on 4,67 IEP, mutta jos käytetään Irlannin viranomaisten laskentamenetelmää, keskimääräinen tuntipalkka on 4,60 IEP. Kuten voidaan havaita, käytetty laskutapa johtaa siihen, että työntekijän tuntipalkka alenee takautuvasti.

32 — Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Nimz, tuomion 12 kohta.

erityisiä syitä perustellakseen *tosiasialliseksi työskentelyajaksi määritellyn* palvelusajan käyttämistä arviointiperusteena.

32. Yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään näin ollen varsinaisesti selventämään sitä, mitä se totesi edellä mainitussa asiassa Danfoss antamassaan tuomiossa. [33] Tuossa tapauksessa yhteisöjen tuomioistuin asetti seuraavan periaatteen: "koska palvelusaika liittyy kiinteästi työkokemukseen ja koska sen ansiosta työntekijä yleensä voi toteuttaa työtehtävänsä paremmin, —— työnantajalla ei ole velvollisuutta erityisesti perustella palvelusajan käyttöä arviointiperusteena".

33. Tällaista väitettä ei voida tarkastella muutoin kuin ottaen huomioon asian tosiseikat, sellaisena kuin ne oli tuolloin esitetty yhteisöjen tuomioistuimelle. Käyn ne tässä lyhyesti läpi. Danfoss-niminen yritys myönsi alakohtaisen työehtosopimuksen määräyksen perusteella työntekijöille *henkilökohtaisia* palkanlisiä joustavuuden, ammatillisen koulutuksen ja palvelusajan perusteella. [34] Työnantajan käyttöön ottamalle järjestelmälle, jonka mukaisesti lisiä myönnettiin, oli kuitenkin tunnusomaista avoimuuden täydellinen puuttuminen, minkä vuoksi työntekijät eivät voineet tietää, mistä heille myönnetyt palkanlisät tosiasiallisesti koostuivat. Todettuaan ensin, että työntekijöillä on oltava oikeus tietää yksityiskohtaisesti, mistä heidän palkkansa muodostuu, yhteisöjen tuomioistuin arvioi niitä edellä mainittuja yksittäisiä arviointiperusteita, joiden perusteella lisiä myönnettiin, ja se esitti palvelusajan osalta edellä olevan toteamuksen.

34. Tätä oikeuskäytännössä omaksuttua kantaa, jonka ulottuvuuden ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin nyt pyytää yhteisöjen tuomioistuinta määrittelemään, ei voida ymmärtää irrallaan asian olosuhteista, joita on selvitetty edellä. Tältä osin on esitettävä muutamia huomautuksia. Kun työnantaja tekee *yksittäisen päätöksen*, on ilman muuta lainmukaista ottaa palvelusaika huomioon arviointiperusteena myönnettäessä työntekijälle eriytettyä palkanlisää. On nimittäin mahdollista, että työntekijä voi pidemmän työkokemuksensa ansiosta hoitaa tehtävänsä paremmin. Epäilyjä sitä vastoin herättää se, että palvelusajan käyttäminen arviointiperusteena *yleistetään* niin, että sitä sovelletaan erotuksetta silloinkin, kun se voi olla perusteetonta.

Tätä ajatusta olen kehitellyt jo edellä mainituissa asioissa Gerster ja Kording esittämissäni ratkaisuehdotuksissa, mutta mielestäni on nyt tarpeen palata siihen. Palvelusajan käyttämistä arviointiperusteena on perusteltava asianmukaisesti, kun sitä sovelletaan joukkoon työsuhteita, joissa palvelusajan ja ammattipätevyyden välistä vastaavuutta ei ole pystytty osoittamaan. Jactussa toimessa olevien ja kokoaikaisesti työskentelevien erilainen kohtelu ei siis ole perusteltua, jos vain yleisesti ja pelkästään ehdottoman tarkkaan

33 — Edellä alaviitteessä 12 mainittu asia Danfoss, tuomion 24 ja 25 kohta.

34 — Työehtosopimuksen mukaan työnantajalla oli oikeus myöntää palkanlisiä työntekijöiden tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella (ks. julkisasiamies Lenzin ratkaisuehdotus, 42 ja 43 kohta, Kok. 1989, s. 3209).

suhteellisuuteen perustuvien arviointiperusteiden nojalla oletetaan, että jaetussa toimessa olevilla on jo tämän ominaisuutensa vuoksi vähemmän aihetta saada palkankorotuksia. Näin on tässä tapauksessa. Tämä johtaa juuri edellä esiin tuotuun syrjintään miesten ja naisten välillä, koska jaetuissa toimissa olevista työntekijöistä valtaosa on naisia. [35]

35. Seuraavaksi on arvioitava, onko yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Danfoss antama ratkaisu käyttökelpoinen myös tässä tapauksessa. Mielestäni se ei ole. Näyttää selvältä, että sen lisäksi, että tuolloin muotoiltu periaate on ymmärrettävä edellä esitetyt rajoitukset huomioon ottaen, periaate voi koskea vain *vuosina* laskettua palvelusaikaa, muttei tosiasiallisina työskentely*tunteina* laskettua palvelusaikaa. Yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Danfoss antamassaan tuomiossa esittänyt tärkeän toteamuksen siitä, miten palvelusaikaan perustuvaa arvosteluperustetta on käytettävä, jotta vältettäisiin mies- ja naispuolisten työntekijöiden välinen lainvastainen syrjintä, kun se on todennut seuraavaa: "—— palvelusajan käytössä palkanlisän perusteena ei myöskään ole poissuljettu sitä, että se —— voi johtaa naispuolisten työntekijöiden syrjivään kohteluun miespuolisiin työntekijöihin nähden *siinä mielessä, että naiset ovat tulleet työmarkkinoille myöhemmin kuin miehet tai että he joutuvat keskeyttämään uransa useammin kuin miehet*" (kursivointi tässä). [36] Mielestäni tämän täsmennyksen vuoksi on erotettava toisistaan vuosina laskettu palvelusaika — jonka työnantaja voi ottaa huomioon ylennyksistä päättäessään "joutumatta osoittamaan palvelusajan merkitystä työntekijälle uskottujen, erityisten tehtävien suorittamiselle" (tuomion 24 kohta) — ja työtunteina laskettu palvelusaika, jonka osalta on objektiivisilla syillä perusteltava, että on aihetta ottaa se huomioon ikälisiä myönnettäessä.

36. Täydennykseksi ja selvennykseksi esitettäköön vielä muutamia huomautuksia, jotka auttavat tekemään eron tämän asian ja asiassa Nimz annetun tuomion välillä ja vahvistavat, että esittämäni päätelmä on oikea. Jaettujen toimien järjestelmällä on kiistattomasti muutamia erityispiirteitä, jotka erottavat nämä toimet osa-aikaisesta työstä. Kumpikin toimen "jakavista" työntekijöistä nimittäin vastaa siitä työstä, jonka kahden osa-aikaisesti työskentelevän työntekijän muodostama

35 — Toisaalta on myös syytä tuoda esiin se, miten osassa oikeusoppia on käsitetty asioissa Danfoss ja Nimz annettujen tuomioiden suhde toisiinsa. Ks. erityisesti More, G., "Seniority pay for part-time workers", *European Law Review*, 1991, s. 826, jossa todetaan seuraavaa: "Tämä [eli asiassa Nimz annetussa tuomiossa omaksuttu kanta] näyttäisi olevan ristiriidassa yhteisöjen tuomioistuin vuonna 1989 asiassa Danfoss omaksuman kannan kanssa, sillä tuolloin — — se totesi, että 'palvelusaika liittyy kiinteästi työkokemukseen[,] koska sen ansiosta työntekijä yleensä voi toteuttaa työtehtävänsä paremmin' ja että 'työnantaja voi maksaa siitä palkkaa joutumatta osoittamaan palvelusajan merkitystä työntekijälle uskottujen, erityisten tehtävien suorittamiselle'. Erityisesti jälkimmäinen toteamus näyttäisi poikkeavan yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Nimz omaksumasta kannasta, jonka mukaan palvelusajasta hyvittämisen ja työsuorituksen parantumisen pitäisi liittyä toisiinsa. Vaikuttaisi siltä, että yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Danfoss ilmaisemaa kantaa palvelusajan korvaamisen perusteltavuudesta ei enää voida pitää voimassa olevana. Tämä on tervetullut muutos, ja sitä voidaan ehkä pitää asiassa Nimz annetun tuomion suurimpana antina."

36 — Edellä mainittu asia Danfoss, tuomion 24 kohta.

"ryhmä" — joksi näitä työntekijöitä tässä kutsutaan — kokonaisuutena tekee. [37] Tämän järjestelmän valinnut työntekijä ei myöskään saa tehdä muuta työtä kuin työtään työnantajaviranomaiselle.

Kun nämä jaettuihin toimiin liittyvät molemmat näkökohdat otetaan huomioon, näillä työsuhteilla voidaan katsoa olevan sellaisia *erityispiirteitä*, jotka erottavat ne kokoaikaisista työsuhteista. Jaetuissa toimissa työskentelevät ovat itse asiassa asemassa, joka on osa-aikaisen ja kokoaikaisen työn välimuoto. Tällaisessa työssä on piirteitä kummastakin näistä, sillä se muistuttaa kokoaikatyötä, koska työntekijällä on vastuu koko työstä, ja osa-aikatyötä, koska työaika on puolet kokoaikatyön työajasta. Mielestäni kaikki tämä on ehdottomasti otettava huomioon arvioitaessa tehtyä työtä ja jaetussa toimessa työskennelleen saavuttamaa työkokemusta. Tämä on yksi uusi syy katsoa, ettei *tunteina* lasketun palvelusajan käyttämistä voida tässä tapauksessa pitää perusteltuna. [38] Kantani saa sitä paitsi epäsuoraa mutta merkittävää tukea siitä, mitä itse ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut. Se on nimittäin todennut olevansa vakuuttunut siitä, että "työntekijä voi jaetussa toimessa työskentelemänään aikana saavuttaa saman työkokemuksen kuin kokoaikatyössä". [39]

37. Edellä esitetystä seuraa, että kun palvelusaika määritellään *tosiasiallisen työskentelyajan mukaan*, sen käyttämistä on perusteltava objektiivisesti. Tämän arviointiperusteen käyttämistä voidaan pitää perusteltuna, jos työntekijä voi ainoastaan kokoaikaisesti työskentelemällä saavuttaa hänelle tarkoitettujen työtehtävien edellyttämän kokemuksen. Muussa tapauksessa on pystyttävä esittämään jokin muu perusteltu syy, jonka on kaikissa tapauksissa täytettävä yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Bilka 13.5.1986 antamassa tuomiossa [40] määrittelemät edellytykset. Siltä osin kuin tuolla tuomiolla on merkitystä tässä tapauksessa, on todettava, että sen mukaan sen tavoitteen, johon työnantajaviranomainen pyrkii säännellessään työntekijöiden palkkatasojen muutoksia, on vastattava viranomaisen todellista tarvetta. Valittujen keinojen on lisäksi oltava tarkoituksenmukaisia ja tarpeellisia tavoitteen saavuttamisen kannalta.

37 — Ks. tältä osin kantajien huomautuksissa oleva analyysi kantajien työtehtävistä, jossa korostetaan "pitkälle menevää yhteensovittamista ja yhteydenpitoa — — kummankin toimen jakavan työntekijän taholta" (3.7 kohta). Tätä on yleisemmällä tasolla verrattava huomautusten 2.3 kohdassa oleviin toteamuksiin, jotka koskevat sitä, että jaettuja toimia koskevat työsopimukset tehdään toistaiseksi, ja joiden mukaan "[Irlannin] julkishallinnossa ei ole osa-aikaisia työntekijöitä eikä myöskään sellaisia jaetuissa toimissa olevia työntekijöitä, joiden työsopimukset olisivat määräaikaisia".

38 — Tässä on syytä muistuttaa julkisasiamies Darmonin edellä mainitussa asiassa Nimz esittämä ratkaisuehdotus (Kok. 1991, s. I-308), jossa hän totesi Ison-Britannian hallituksen väitettä tarkastellessaan seuraavaa: "Voitaisiin tietenkin katsoa, että on tarpeen ottaa palvelusaika huomioon vuosien sijasta työtunteina, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ehdottaa, mutta vain siinä tapauksessa, että kyse on siirtymisestä sellaisiin *toisiin tehtäviin*, joissa työntekijälle annetaan uusia vastuualueita ja jotka näin ollen edellyttävät tiettyä kokemusta. Käsiteltävänä olevassa tapauksessa vaaditulla palvelusajan pituudella on kuitenkin merkitystä ainoastaan palkka-asteikolla etenemisen kannalta työtehtävien luonteen pysyessä samana" (14 kohta).

39 — Ennakkoratkaisupyyntö, 27 kohta.

40 — Asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. 1607, 36 kohta).

Kolmas kysymys

38. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kolmas ja viimeinen kysymys edellyttää juuri tätä viimeksi mainitun seikan selvittämistä. Voidaanko käytäntöä, jonka mukaan ikälisiä myönnettäessä otetaan huomioon tosiasiallinen työskentelyaika, pitää objektiivisesti perusteltuna joidenkin muiden syiden kuin ajan myötä saavutettavan tietyn tasoisen ammattitaidon ja kokemuksen vuoksi?

39. Tältä osin kantajat katsovat, ettei yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä määritellyt objektiivisuus- ja tarpeellisuusvaatimukset täyttäviä syitä ole olemassa. Työnantajaviranomainen puolestaan katsoo, että on useita yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä asetetut vaatimuksen täyttäviä implisiittisiä syitä, joiden vuoksi Irlannissa käytössä olevaa järjestelmää voidaan pitää objektiivisesti perusteltuna. [41]

40. Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan "kansallisen tuomioistuimen kuuluu —— ratkaista, voidaanko ja missä määrin niitä syitä, joihin työnantaja vetoaa osoittaakseen —— palkkajärjestelmän käyttöönottamisen perusteluksi, voidaan pitää —— objektiivisesti perusteltuina taloudellisina syinä". Jäsenvaltion tuomioistuimen on siis käsiteltäväkseen saatetussa konkreettisessa tapauksessa arvioitava viranomaisten käyttämien arviointiperusteiden tueksi esitettyjä syitä. Vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön tukeutuen voidaan kuitenkin tehdä lisäksi joitakin yleisluonteisia johtopäätöksiä ja muutamia muita tapauskohtaisempia päätelmiä niistä syistä, joihin viranomaiset ovat tässä tapauksessa vedonneet. [42]

41. Ensimmäisestä järjestelmän perusteeksi esitetystä syystä, jonka mukaan Irlannin julkishallinnossa on vakiintunut käytäntö, että ainoastaan tosiasiallisesta työpanoksesta "hyvitetään", on todettava, että ymmärrä, miten sillä voisi olla merkitystä tässä tapauksessa. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut, ei ole sallittua tehdä tiettyjä työntekijäryhmiä koskevia yleistyksiä, joiden tueksi ei voida esittää objektiivisia ja sukupuoleen perustuvaan syrjintään liittymättömiä perusteita. [43] Viranomaisen nyt esittämä väite on olennaisilta osiltaan hylätty jo asiassa Nimz annetussa tuomiossa. [44] Tuossa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin ei hyväksynyt sitä, että osa-aikaisen työntekijän oikeus palkanlisään riippui yksinomaan

41 — Kuten ennakkoratkaisupyynnössä on todettu (21 kohta), viranomainen on perustellut käyttämäänsä järjestelmää seuraavilla syillä:
a) se noudattaa vakiintunutta hallintokäytäntöä, jossa ikälisät riippuvat palvelusajasta ja jossa huomioon otetaan ainoastaan *tosiasiallinen* työpanos;
b) se on työnantajan edun mukainen, koska se kannustaa työntekijöitä parantamaan työpanoksensa laatua;
c) jos jaettujen toimien osalta tehtäisiin poikkeus, se johtaisi sattumanvaraisiin ja epätasa-arvoisiin tilanteisiin;
d) poikkeuksen tekeminen sen vuoksi, että enemmistö jaetuissa toimissa työskentelevistä on naisia, johtaisi naisia suosivaan syrjintään;
e) käytäntö takaa sen, että jaetuissa toimissa työskentelevistä aiheutuvat ikälisäkustannukset ovat samat kuin kokoaikaisesti työskentelevistä aiheutuvat, jolloin jaetuissa toimissa tehdyn työn kustannukset ovat yhtä suuret kuin kokoaikaisen henkilökunnan tekemän työn kustannukset.

42 — Edellä mainitut asiat Rinner-Kühn ja Nimz. Ks. lisäksi julkisasiamies Darmonin asiassa Nimz esittämä ratkaisuehdotus (Kok. 1991, s. I-308, 10 ja 11 kohta); asia C-328/91, Thomas ym., tuomio 30.3.1993 (Kok. 1993, s. I-1247); asia C-457/93, Lewark, tuomio 6.2.1996 (Kok. 1996, s. I-243, 32 kohta) ja edellä mainituissa asioissa C-1/95 ja C-100/95 esitetty ratkaisuehdotus, 43 kohta.

43 — Edellä alaviitteessä 19 mainittu asia Rinner-Kühn, tuomion 14 kohta.

44 — Ks. julkisasiamies Darmonin asiassa Nimz esittämä em. ratkaisuehdotus, 14 kohta.

työskentelytuntien määrästä. Tällaista ratkaisua ei hyväksytty asiassa Nimz annetussa tuomiossa, eikä se ansaitse tulla hyväksytyksi tässäkään tapauksessa.

42. Viranomaisen esittämä toinen peruste ei ole mielestäni yhtään sen vakuuttavampi. Sen mukaan Irlannin järjestelmä on objektiivisesti perusteltu siitä syystä, että on tarpeen tarjota työntekijöille riittäviä kannustimia. Työntekijöiden motivaation ja tunnollisuuden ylläpitäminen pitkän aikaa tai työmoraalin edistäminen ovat sallittuja ja kunnioitettavia päämääriä. Kuten valituksen tehneiden viranomaisten edustaja on suullisessa käsittelyssä todennut, tämä pitää paikkansa etenkin Clerical Assistantien kohdalla, sillä näiden virkaura on pitkä, joten sille on "annettava piristysruiskeita" toistuvilla kannustimilla. Tämän päämäärän saavuttaminen ei mielestäni kuitenkaan esty, vaikka tällainen palkkaero poistettaisiin ja jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvien työntekijöiden aikaisempi työskentely laskettaisiin heidän palvelusaikaansa. Vaikka tämän asian lopullinen ratkaiseminen kuuluukin kansalliselle tuomioistuimelle, minun on todettava, etten voi itse ymmärtää, miten kyseisten työntekijöiden vaatima yhdenvertainen kohtelu palkkauksen osalta voisi olla ristiriidassa sen päämäärän kanssa, jota viranomainen on ilmoittanut tavoittelevansa. En siis myöskään voi ymmärtää, kuinka voidaan väittää, että tässä tapauksessa olisi täyttynyt se edellä mainitussa oikeuskäytännössä asetettu vaatimus *tarpeellisuudesta*, joka tekisi kyseisestä syrjivästä toimenpiteestä perustellun. Kyseisen viranomaisen on joka tapauksessa konkreettisesti näytettävä toteen, että peruste, johon on vedottu, on todellinen.

43. Mitä sitten pitäisi todeta niistä syrjivistä vaikutuksista, joita viranomaisen mukaan aiheutuisi siitä, että johonkin naisenemmistöiseen työntekijäryhmään, kuten jaetuissa toimissa työskenteleviin, sovellettaisiin vain tätä ryhmää koskevaa erityisratkaisua? Olen jo todennut, ettei se ole naisia suosivaa erityiskohtelua. Asia on pikemminkin päinvastoin. Niille, jotka ovat työskennelleet ja edelleen työskentelevät kokoaikaisesti, eli ryhmälle, jonka enemmistö *ei* ole naisia, maksetaan kaksi kertaa suurempaa palkkaa. Huonommassa asemassa ovat siihen työntekijäryhmään kuuluvat, jotka jaetussa toimessa työskenneltyään siirtyvät kokoaikatyöhön, ja tässä ryhmässä on selvä naisenemmistö. Tämä aseman huonontuminen voidaan poistaa vain tunnustamalla oikeus niihin ikälisiin, joita työntekijöille on kertynyt jaetussa toimessa työskentelyn aikana, kuten edellä on selvitetty.

44. Myöskään viranomaisen taloudellisiin tarpeisiin liittyvät perusteet eivät ole vakuuttavia. Se, että jaetuissa toimissa olevista työntekijöistä aiheutuvat ikälisäkustannukset ovat nykyisessä järjestelmässä yhtä suuret kuin kokoaikaisista työntekijöistä aiheutuvat, ei mielestäni ole merkityksellinen seikka. Se ei osoita, että toimenpide olisi objektiivisesti arvioiden tarpeellinen viranomaisen kannalta, siten kuin edellä mainitussa asiassa Bilka annetussa tuomiossa edellytetään. Itse en pysty keksimään mitään syytä sille, etteikö viranomaisen esiin tuomia taloudellisia vaatimuksia voitaisi asianmukaisesti täyttää jollain muulla tavalla, siten ettei yhtä työntekijäryhmää ja toista, kokoaikaisista työntekijöistä muodostuvaa ryhmää kohdeltaisi eri tavalla

palkkauksen osalta. Kyseisen viranomaisen on näytettävä toteen, että sen käyttämä arviointiperuste on kantajien ikälisien kustannusvaikutusten vuoksi perusteltu, minkä vuoksi se on asetettava etusijalle kantajien esittämään arviointiperusteeseen nähden ja minkä vuoksi se syrjäyttää viimeksi mainitun arviointiperusteen.

Ratkaisuehdotus

Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaisi kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Perustamissopimuksen 119 artiklaa ja säännöksiä, jotka koskevat yhdenvertaista kohtelua palkkauksessa, on tulkittava siten, että silloin kun prosentuaalisesti suurempi osa naisista kuin miehistä työskentelee jaetuissa toimissa, niille, jotka ovat käyttäneet oikeuttaan siirtyä jaetusta toimesta kokoaikatyöhön, tosiasiallisen työskentelyn perusteella myönnettäviä palkanlisiä ei saa säännellä siten, että kyseisille työntekijöille myönnetään vähemmän ikälisiä palkka-asteikon palkkaluokassa kuin niille kokoaikatyössä oleville, joiden vuosina kertynyt palvelusaika on yhtä pitkä.

2) Jos työnantaja myöntää palkanlisän tosiasiallisten työskentelytuntien perusteella, työnantajan on näytettävä toteen, että tämä arviointiperuste vastaa todellista tarvetta ja että se on tehokas ja tarpeellinen ja soveltuu työnantajan tavoitteleman päämäärän saavuttamiseen.

3) Kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava, onko käytäntö, jonka mukaan palkanlisät määräytyvät tosiasiallisen työskentelyajan perusteella, objektiivisesti perusteltu.