YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
6 päivänä helmikuuta 1996 *

Asiassa C-457/93,

jonka Bundesarbeitsgericht on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

vastaan

Johanna Lewark

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

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet ja G. Hirsch sekä

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

tuomarit G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (esittelevä tuomari), P. Jann ja H. Ragnemalm,

julkisasiamies: F. G. Jacobs,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Saksan hallitus, asiamiehinään liittovaltion talousministeriön Ministerialrat Ernst Röder ja Regierungsrat Bernd Kloke,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamies Marie Wolfcarius ja komission oikeudellisessa yksikössä toimiva Saksan valtion virkamies Horstpeter Kreppel,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Saksan hallituksen ja komission esittämät suulliset huomautukset 2.5.1995 pidetyssä istunnossa,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.6.1995 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Bundesarbeitsgericht on esittänyt 20.10.1993 tekemällään ja yhteisöjen tuomioistuimeen 7.12.1993 saapuneella päätöksellä ETY:n perustamissopimuksen 177

artiklan mukaisesti ennakkoratkaisukysymyksen ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19, jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Tämä kysymys on esitetty Lewarkin (jäljempänä pääasian kantaja) ja Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV:n (jäljempänä pääasian vastaaja) välisessä asiassa, joka koskee sitä, ettei viimeksi mainittu ollut maksanut korvausta ajasta, jonka pääasian kantaja oli käyttänyt henkilökohtaisen työaikansa ulkopuolella koulutukseen, jota hän tarvitsi toimiakseen yritysneuvostossa.

3 Pääasian kantaja työskentelee 30,8 tuntia viikossa pääasian vastaajan dialyysikeskuksen hoitoyksikössä. Hän on lisäksi jäsenenä paikallisessa yritysneuvostossa, johon kuuluu kolme jäsentä. Hänen työskentelee 7,7 tuntia päivässä neljänä päivänä viikossa.

4 Dialyysikeskuksen hoitoyksikön palveluksessa on 21 palkattua työntekijää, joista seitsemän on miehiä ja neljätoista naisia. Näistä miehistä kuusi on kokopäivätyössä ja yksi osa-aikatyössä. Naisista neljä on kokopäivätyössä ja kymmenen osa-aikatyössä. Pääasian kantaja on yritysneuvoston ainoa osa-aikatyössä oleva jäsen.

5 Pääasian kantaja osallistui yritysneuvoston päätöksen perusteella ja pääasian vastaajan suostumuksella 12.—16.11.1990 täyspäiväisesti järjestettyyn koulutukseen voidakseen hankkia tietoja, joita hän tarvitsi toimiakseen tässä neuvostossa. Koulutuksen kesto 13.11.1990 oli 7,5 tuntia. Jos pääasian kantaja ei olisi ollut koulutuksessa, hän ei osa-aikaisuutensa vuoksi olisi tuona päivänä työskennellyt

yrityksessä. Vastaaja maksoi kuitenkin pääasian kantajalle palkkaa työsopimuksen mukaisten 30,8 viikkotyötunnin perusteella korvaamatta erikseen koulutukseen käytettyä työaikaa.

6 Betriebsverfassungsgesetzin (yritysten organisaatiota koskeva laki, jäljempänä BetrVG) 37 pykälän 2 ja 6 momentin säännösten mukaan tällaiseen koulutukseen osallistuvien yritysneuvoston jäsenten työnantajan on nimittäin vapautettava heidät heidän työtehtävistään palkkaa vähentämättä.

7 Pääasian kantaja vaatii korvaamaan koulutukseen 13.11.1990 käytetyt 7,5 tuntia. Hänen mukaansa osa-aikatyössä olevilta yritysneuvoston jäseniltä ei voida vaatia erityisiä uhrauksia kokopäivätyössä oleviin verrattuna. Hän katsoo, että pääasian vastaajan kieltäytyminen suorittamasta korvausta on syrjintää, joka on vastoin sekä perustamissopimuksen 119 artiklaa että direktiiviä.

8 Ensimmäisessä oikeusasteessa Arbeitsgericht hyväksyi pääasian kantajan vaatimukset. Landesarbeitsgericht vahvisti muutoksenhakuinstanssina tämän tuomion.

9 Landesarbeitsgericht katsoi, että korvauksen epääminen pääasian kantajalta on välillistä syrjintää, joka on vastoin perustamissopimuksen 119 artiklaa ja direktiiviä. Muutoksenhakutuomioistuin totesi, että osa-aikatyössä olevat yritysneuvoston jäsenet saivat kyseisten BetrVG:n säännösten perusteella pienempää palkkaa kuin kokopäivätyössä olevat jäsenet. Nämä säännökset koskevat sen mukaan useammin naisia kuin miehiä. Kesäkuun 1991 lopun virallisten tilastojen mukaan 93,4 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä oli naisia ja vain 6,6 prosenttia miehiä. Näin ollen Landesarbeitsgericht on vakuuttunut siitä, että mies- ja naispuolisten

osa-aikaisten työntekijöiden osuudet yritysneuvoston jäsenistä ovat vähintään samankaltaisia.

10 Landesarbeitsgericht katsoi lopuksi, ettei ollut minkäänlaista objektiivista syytä, jolla olisi voitu perustella sitä, että yritysneuvostossa toimivaa osa-aikatyössä olevaa työntekijää kohdeltiin eri tavalla kuin kokopäivätyössä olevaa työntekijää.

11 Bundesarbeitsgericht sitä vastoin ei hyväksy tätä arviointia. Se katsoo nimittäin, toisin kuin yhteisöjen tuomioistuin asiassa C-360/90, Bötel 4.6.1992 antamassaan tuomiossa (Kok. 1992, s. I-3589), että BetrVG:n 37 pykälän 6 momentista ei aiheudu minkäänlaista perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin vastaista välillistä syrjintää.

12 Bundesarbeitsgerichtin mukaan ei voida sulkea pois sellaista mahdollisuutta, että yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Bötel antama tuomio perustuisi virheelliselle käsitykselle siitä, minkälainen oikeudellinen asema yritysneuvoston jäsenillä on Saksan lainsäädännössä.

13 Bundesarbeitsgericht toteaa, että perustamissopimuksen 119 artiklan ensimmäisessä kohdassa viitataan "samapalkkaisuuteen". Tämän kansallisen tuomioistuimen mukaan työ tässä artiklassa tarkoitetussa merkityksessä on suoritus, joka on tehtävä työsopimuksen perusteella ja jonka osalta työntekijä on työnantajan määräysvallan alainen.

14 Tämän kansallisen tuomioistuimen mukaan yritysneuvostoihin liittyviä tehtäviä hoidetaan palkattomina luottamustehtävinä ilman minkäänlaista alisteisuutta. Niihin ei siten voida soveltaa 119 artiklassa tarkoitettua työn käsitettä. Saksan lainsäädännössä säädetty korvaus ei puolestaan suinkaan ole palkkaa, vaan sen tarkoituksena on ainoastaan estää se, että yritysneuvostojen jäsenet kärsisivät ansion menetystä osallistuessaan koulutukseen, joka liittyy heidän toimintaansa näissä neuvostoissa.

15 Bundesarbeitsgericht katsoo lisäksi, että Saksan lainsäädännössä ei tehdä minkäänlaista eroa kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien yritysneuvostojen jäsenten välillä. Heitä kaikkia suojataan nimittäin samalla tavalla ansion menetykseltä, jota aiheutuu heidän osallistumisestaan koulutukseen, jota he tarvitsevat toimiessaan näissä neuvostoissa.

16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää lopuksi objektiivisesti perusteltavissa olevan syyn, jolla kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten mahdollisesti erilaista kohtelua voidaan sen mukaan perustella. Palkattomuuden ja ansion menetyksen korvauksen tarkoituksena on nimittäin sen mukaan turvata yritysneuvostojen jäsenten riippumattomuus. Tarkoituksena on estää se, että yritysneuvostoihin liittyvien tehtävien hoitamiseen voisi vaikuttaa houkutus erityisestä korvauksesta tai jopa pelko ansion menetyksestä.

17 Nämä seikat huomioon ottaen Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko palkkausta koskevan välillisen syrjinnän kiellon — sellaisena kuin se on ilmaistu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117 — vastaista säätää kansallisessa lainsäädännössä, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustehtävä ja että tämän neuvoston jäseniä suojataan ainoastaan siltä ansion menetykseltä, jota näille työntekijöille muutoin aiheutuisi, koska he eivät voi suorittaa kaikkia työsopimuksessa määrättyjä työtunteja tämän neuvoston toimintaan osallistumisensa vuoksi?"

18 Saksan hallitus korostaa, että Saksan järjestelmän mukaan toiminta yritysneuvostossa ja osallistuminen tässä toiminnassa tarvittavaan perus- ja lisäkoulutukseen

ovat palkattomia luottamustehtäviä, joita asianomainen henkilö hoitaa olematta työnantajansa määräysvallan alainen. Nämä tehtävät eivät siten ole sellaisia työsuorituksia, joista on maksettava palkkaa.

19 BetrVG:n 37 pykälän 2 ja 6 momentin mukaisen korvauksen tarkoituksena puolestaan on Saksan hallituksen mukaan ainoastaan estää se, että yritysneuvostojen jäsenille aiheutuisi ansion menetystä heidän osallistuessaan työajalla näiden neuvostojen toimintaan tai koulutukseen. Mainittu korvaus ei ole siten suinkaan sellaista palkkaa, jota on suoritettava työntekijälle työsopimuksen mukaan kuuluvien työtehtävien perusteella.

20 On syytä aluksi muistuttaa siitä, että kansallisen oikeuden oikeudelliset käsitteet ja määritelmät eivät vaikuta yhteisön oikeuden tulkintaan tai pakottavuuteen eivätkä näin ollen perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä tunnustetun ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä edelleen kehitetyn miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen ulottuvuuteen (ks. em. asia Bötel ja asia 75/63, Unger, tuomio 19.3.1964, Kok. 1964, s. 347).

21 On syytä sitten korostaa, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetun "palkan" käsitteeseen sisältyy mikä tahansa rahana tai luontaisetuna, heti tai myöhemmin suoritettava korvaus, jota työntekijä saa työnantajaltaan välittömästi tai välillisesti työstä, siitä riippumatta, suoritetaanko korvausta työsopimuksen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti (ks. em. asia Bötel, 12 kohta, ja asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 12 kohta).

22 Vaikka pääasiassa kyseessä olevan kaltainen korvaus ei aiheudukaan sellaisenaan työsopimuksesta, työnantaja maksaa sen kuitenkin lain säännösten perusteella työsuhteen olemassaolon vuoksi, kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut edellä

mainitussa asiassa Bötel antamansa tuomion 14 kohdassa. Voidakseen osallistua yritysneuvoston toimintaan jäsenten on välttämättä oltava yrityksen työntekijöitä.

23 Näin ollen ansion menetyksestä, joka aiheutuu osallistumisesta yritysneuvostojen toiminnassa tarvittavien tietojen antamiseksi järjestettyyn koulutukseen, saatavaa korvausta on pidettävä 119 artiklassa tarkoitettuna palkkana, koska se on työnantajan välillisesti työsuhteen perusteella myöntämä etu.

24 Samoin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin Saksan hallitus katsoo myös, että osa-aikatyössä ja kokopäivätyössä olevia yritysneuvoston jäseniä ei kohdella mitenkään eri tavalla kyseisessä lainsäädännössä. Heitä kaikkia suojataan itse asiassa samalla lailla koulutukseen osallistumisesta aiheutuvilta ansion menetyksiltä.

25 Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut tältä osin yhdistetyissä asioissa C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, Helmig ym. 15.12.1994 antamassaan tuomiossa (Kok. 1994, s. I-5727, 26 kohta), että kohtelu on erilaista aina silloin, kun kokopäivätyössä oleville työntekijöille työsuhteen olemassaolon perusteella samalta tuntimäärältä maksettu kokonaispalkka on suurempi kuin osa-aikatyössä oleville työntekijöille maksettu kokonaispalkka.

26 Esillä olevassa asiassa ei voida kiistää sitä, että kun yritysneuvostojen toiminnassa tarvittavaa koulutusta järjestetään yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana mutta näiden neuvostojen osa-aikaisessa työssä olevien jäsenten henkilökohtaisen työajan ulkopuolella, viimeksi mainittujen samalta tuntimäärältä saama

kokonaispalkka on huonompi kuin näiden samojen yritysneuvostojen kokopäivätyössä olevien jäsenten saama kokonaispalkka.

27 Ei voida väittää, että yritysneuvostojen jäsenten tällaiseen koulutukseen käyttämä aika ei perustu suoraan työsopimukseen, koska riittää, että tämä aika on käytetty koulutukseen työsuhteen olemassaolon vuoksi, ja asian laita on näin, kuten palkan käsitettä koskevissa 22 ja 23 kohdassa on todettu.

28 Jos erilaisen kohtelun olemassaolon osoittamisen jälkeen osoittautuu lisäksi, että huomattavasti pienempi määrä naisia kuin miehiä työskentelee kokopäiväisesti, osa-aikaisten työntekijöiden jättäminen tiettyjen etujen ulkopuolelle on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista ja jos — ottaen huomioon naispuolisten työntekijöiden vaikeudet työskennellä kokopäiväisesti — tätä toimenpidettä ei voida perustella sellaisilla seikoilla, jotka eivät ole sukupuoleen perustuvaa syrjintää (asia 96/80, Jenkins, tuomio 31.3.1981, Kok. 1981, s. 911, ja asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607).

29 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä ilmenee kuitenkin, että kesäkuun 1991 lopun virallisten työllisyys- ja sosiaalitilastojen mukaan 93,4 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä oli naisia ja 6,6 prosenttia miehiä. Landesarbeitsgericht on myös katsonut olevan syytä uskoa mies- ja naispuolisten osa-aikaisten työntekijöiden määrien välisen huomattavan suuren eron perusteella, että mies- ja naispuolisten osa-aikaisten työntekijöiden osuudet yritysneuvostojen jäsenistä ovat vähintään samankaltaisia.

30 Koska näitä lukuja ei ole kiistetty, on katsottava, että pääasiassa kysymyksessä olevien lain säännösten kaltaisten lain säännösten soveltamisesta aiheutuu periaatteessa perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin vastaista naispuolisten työntekijöiden välillistä syrjintää.

31 Syrjinnästä ei ole kyse vain siinä tapauksessa, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, jotka eivät ole mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Yhteisöjen tuomioistuin on tältä osin todennut edellä mainitussa asiassa Bötel, että jäsenvaltiolla on mahdollisuus osoittaa, että kyseistä lainsäädäntöä voidaan perustella tällaisillä seikoilla.

32 On kuitenkin syytä muistuttaa, että vaikka onkin kansallisen tuomioistuimen asiana ennakkoratkaisupyyntöä koskevan menettelyn yhteydessä todeta tällaisten objektiivisten seikkojen olemassaolo sen käsiteltävänä olevassa asiassa, yhteisöjen tuomioistuimella, jonka on annettava kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, on toimivalta osoittaa pääasiassa esitettyjen asiakirjojen sekä sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella ne seikat, joiden avulla kansallinen tuomioistuin voi ratkaista pääasian (ks. asia C-328/91, Thomas ym., tuomio 30.3.1993, Kok. 1993, s. I-1247, 13 kohta).

33 Siinä tapauksessa, että oletetaan erilainen kohtelu toteen näytetyksi, tätä kohtelua voidaan Saksan hallituksen mukaan perustella yritysneuvoston jäsenen tehtävän palkattomuudella, jonka tarkoituksena on taata sen jäsenten riippumattomuus. Sen, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustehtävä ja että edun ja haitan aiheutuminen tästä tehtävästä on laissa kiellettyä, tavoitteena on turvata tämä riippumattomuus sekä sisäisiltä että ulkoisilta vaikutteilta.

34 Esillä olevassa asiassa tehdystä ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä ilmenee lisäksi, että Bundesarbeitsgericht katsoo sosiaalipoliittiseksi tavoitteeksi Saksan lainsäätäjän tahdon asettaa yritysneuvoston riippumattomuus tärkeämmälle sijalle kuin taloudellinen houkutus hoitaa näitä tehtäviä, sellaisena kuin tämä tahto on ilmaistu kyseisissä säännöksissä.

35 Tällainen sosiaalipoliittinen tavoite ei sinällään ole sukupuoleen perustuvaa syrjintää. On todellakin kiistatonta, että yritysneuvostojen toiminnalla toteutetaan osaltaan Saksan sosiaalipolitiikkaa, koska näiden neuvostojen tehtävänä on harmonisten työsuhteiden edistäminen yrityksissä niiden edun mukaisesti. Näin ollen

pyrkimys taata näiden neuvostojen jäsenten riippumattomuus vastaa myös perusteltua sosiaalipoliittista tavoitetta.

36 On muistutettava siitä, että jos jäsenvaltio voi osoittaa valittujen keinojen vastaavan jotakin sen perusteltua sosiaalipoliittista tavoitetta ja että niillä voidaan tavoittaa sosiaalipoliittinen päämäärä ja että ne ovat tässä suhteessa tarpeellisia, niin sitä, että lain säännös koskee huomattavasti suurempaa määrää naispuolisia kuin miespuolisia työntekijöitä, ei voida pitää sellaisenaan perustamissopimuksen 119 artiklan rikkomisena (ks. asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994, Kok. 1994, s. I-571 ja asia C-444/93, Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995, Kok. 1994, s. I-4741).

37 On kuitenkin otettava huomioon, kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo huomauttanut edellä mainitussa asiassa Bötel antamansa tuomion 25 kohdassa, että kyseessä olevan kaltaisella lainsäädännöllä voidaan saada osa-aikaiset työntekijät, jotka kiistämättä ovat valtaosaltaan naisia, luopumaan yritysneuvoston jäsenen tehtävien hoitamisesta tai näiden tehtävien hoitamisessa tarvittavien tietojen hankkimisesta, ja siten sillä voidaan vaikeuttaa tämän työntekijäryhmän edustamista pätevillä yritysneuvoston jäsenillä.

38 Ottaen huomioon kaikki nämä seikat ja mahdollisuus saavuttaa kyseinen sosiaalipoliittinen päämäärä muilla keinoilla, niin ainoastaan jos erilaisella kohtelulla voidaan turvata tämä tavoite ja jos ne ovat tässä suhteessa tarpeellisia, erilaista kohtelua voidaan pitää perusteltuna perustamissopimuksen 119 artiklaan ja direktiiviin nähden. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkastaa näiden edellytysten täyttyminen esillä olevassa asiassa.

39 Edellä esitetyn perusteella ja ottaen huomioon, että osa-aikaisten työntekijöiden ryhmään kuuluu huomattavasti suurempi määrä naisia kuin miehiä, palkkausta koskevan välillisen syrjinnän kiellon, sellaisena kuin se on ilmaistu 119 artiklassa ja

direktiivissä, vastaista on sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka seurauksena osa-aikaisessa työssä olevien yritysneuvostojen jäsenten osalta rajoitetaan koskemaan heidän henkilökohtaista työaikaansa se korvaus, jota heidän on saatava työnantajaltaan sillä perusteella, että he osallistuvat yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana mutta heidän henkilökohtaisen osa-aikaisen työaikansa ulkopuolella koulutukseen, jolla annetaan yritysneuvostojen toiminnassa tarvittavaa tietoa, kun taas kokopäivätyössä olevat yritysneuvostojen jäsenet saavat korvausta osallistumisesta samaan koulutukseen heidän kokopäiväistä työaikaansa vastaavasti, edellyttäen, että tällaisella lainsäädännöllä ei voida saavuttaa perusteltua sosiaalipoliittista tavoitetta ja että se ei ole tässä suhteessa tarpeellinen.

Oikeudenkäyntikulut

40 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan 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 oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Bundesarbeitsgerichtin 20.10.1993 tekemällä päätöksellä esittämän kysymyksen seuraavasti:

Ottaen huomioon, että osa-aikaisten työntekijöiden ryhmään kuuluu huomattavasti suurempi määrä naisia kuin miehiä, palkkausta koskevan välillisen

syrjinnän kiellon, sellaisena kuin se on ilmaistu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY, vastaista on sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka seurauksena osa-aikaisessa työssä olevien yritysneuvostojen jäsenten osalta rajoitetaan koskemaan heidän henkilökohtaista työaikaansa se korvaus, jota heidän on saatava työnantajaltaan sillä perusteella, että he osallistuvat yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana mutta heidän henkilökohtaisen osa-aikaisen työaikansa ulkopuolella koulutukseen, jolla annetaan yritysneuvostojen toiminnassa tarvittavaa tietoa, kun taas kokopäivätyössä olevat yritysneuvostojen jäsenet saavat korvausta osallistumisesta samaan koulutukseen heidän kokopäiväistä työaikaansa vastaavasti, edellyttäen, että tällaisella lainsäädännöllä ei voida saavuttaa perusteltua sosiaalipoliittista tavoitetta ja että se ei ole tässä suhteessa tarpeellinen.

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Julistettiin Luxemburgissa 6 päivänä helmikuuta 1996.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti