YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

3 päivänä lokakuuta 2006 *

Asiassa C-17/05,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 11.1.2005 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 19.1.2005, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

B. F. Cadman

vastaan

Health & Safety Executive,

Equal Opportunities Commissionin

osallistuessa asian käsittelyyn,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans ja A. Rosas sekä tuomarit R. Schintgen, N. Colneric (esittelevä tuomari), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, J. Klučka, U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh ja L. Bay Larsen,

julkisasiamies: M. Poiares Maduro,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 8.3.2006 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Cadman, edustajinaan barrister T. Gill ja solicitor E. Hawksworth,

– Equal Opportunities Commission, edustajinaan R. Allen, QC, barrister R. Crasnow, solicitor J. Hardwick ja solicitor M. Robison,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehinään M. Bethell ja E. O'Neill, avustajinaan N. Underhill, QC, N. Paines, QC, ja barrister J. Eady,

– Ranskan hallitus, asiamiehenään G. de Bergues,

– Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan, avustajanaan N. Travers, BL,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M.-J. Jonczy ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.5.2006 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 141 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Cadman ja Health and Safety Executive (työterveydestä ja -turvallisuudesta vastaava viranomainen, jäljempänä HSE) ja joka koskee Cadmanin palkkauksen mukauttamista hänen miespuolisten kollegoidensa palkkaan.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 EY 141 artiklan 1 ja 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

"1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;

b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä."

4 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) 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

"[EY 141] 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.

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

5 Todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15 päivänä joulukuuta 1997 annettua neuvoston direktiiviä 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6) sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan mukaan muun muassa EY 141 artiklassa sekä direktiiveissä 75/117 tarkoitettuihin tilanteisiin.

6 Direktiivin 97/80 2 artiklan 2 kohdassa lausutaan seuraavaa:

"Edellä 1 kohdassa tarkoitetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti on kyse välillisestä syrjinnästä, jos jokin näennäisesti tasapuolinen käytäntö, säännös tai peruste vaikuttaa haitallisesti huomattavasti suurempaan osaan toista sukupuolta

olevia henkilöitä, jollei kyseinen säännös, peruste tai käytäntö ole tarkoituksenmukainen ja tarpeellinen eikä sitä voida perustella asianosaisten sukupuoleen liittymättömillä puolueettomilla tekijöillä."

7 Saman direktiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on "toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu".

8 Direktiivin 97/80 ulottamisesta koskemaan Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa 13 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/52/EY (EYVL L 205, s. 66) 2 artiklan mukaan direktiivi 97/80 oli pantava täytäntöön Yhdistyneessä kuningaskunnassa viimeistään 22.7.2001.

9 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 L 39, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15; jäljempänä direktiivi 76/207), 2 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

– –

– 'välillinen syrjintä': tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia,

– –"

10 Direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyn mukaisesti;

– –"

11 Direktiivin 2002/73 2 artiklan 1 kohdan ensimmäisen virkkeen mukaan jäsenvaltioiden oli saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 5.10.2005 tai varmistettava, että

työmarkkinaosapuolet olivat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimuksin kyseiseen päivämäärään mennessä.

Kansallinen lainsäädäntö

12 Samapalkkaisuudesta vuonna 1970 annetun lain (Equal Pay Act 1970, jäljempänä Equal Pay Act) 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

"(1) Jos työsopimukseen, jonka nojalla nainen on otettu palvelukseen Isossa-Britanniassa sijaitsevassa toimipaikassa, ei sisälly (suoraan, työehtosopimukseen tehtynä viittauksena tai muutoin) tasa-arvoisuutta koskevaa ehtoa, ehdon katsotaan sisältyvän työsopimukseen.

(2) Tasa-arvoisuutta koskeva ehto liittyy naispuolisen työntekijän palvelukseen ottamisesta tehdyn työsopimuksen (jäljempänä naisen työsopimus) ehtoihin (koskivatpa ne palkkaa tai eivät), ja siitä on seurauksena, että

– –

(b) kun nainen on otettu palvelukseen tekemään sellaisia työtehtäviä, joiden katsotaan vastaavan samassa työssä olevan miehen työtehtäviä – –

(i) jos (tasa-arvoisuutta koskevaa ehtoa lukuun ottamatta) jokin naisen työsopimuksessa oleva ehto on, tai siitä tulee, työn arvioinnin perusteella

naiselle epäedullisempi kuin miehen palvelukseen ottamisesta tehdyn työsopimuksen samankaltainen ehto, naisen työsopimuksessa olevaa määräystä katsotaan muutetun siten, että se ei ole epäedullisempi, ja

(ii) jos (tasa-arvoisuutta koskevaa ehtoa lukuun ottamatta) naisen työsopimukseen ei jossain vaiheessa sisälly ehtoa, joka työn arvioinnin perusteella vastaa miehen palvelukseen ottamisesta tehdyssä työsopimuksessa olevaa tälle edullista ehtoa, naisen työsopimuksen katsotaan sisältävän kyseisen ehdon;

– –

(3) Tasa-arvolauseketta ei sovelleta tilanteessa, jossa kyseessä on naisen työsopimuksen ja miehen työsopimuksen välinen ero, jos työnantaja voi osoittaa, että tämä ero johtuu aidosti sellaisesta asiallisesta syystä, joka ei ole sukupuoli, ja että tämä syy

(a) jos kyseessä on edellä 2 momentin a tai b kohdassa tarkoitettu tasa-arvoisuutta koskeva ehto, johtuu asiallisesta erosta miehen ja naisen tapausten välillä;

– –

– –."

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Cadmanin työnantaja on HSE. Sinä aikana, kun Cadman on ollut tämän viranomaisen palveluksessa, palkkajärjestelmän rakennetta on muutettu useita kertoja. Vuoteen 1992 saakka palkkajärjestelmä perustui ikälisiin, jolloin jokainen työntekijä sai vuosittain palkkaansa lisäyksen, kunnes hän saavutti asteikon yläpään. Vuonna 1992 HSE otti käyttöön työsuoritukseen liittyvän tekijän, jolla vuosittaisen ikälisän määrää mukautettiin ottamalla huomioon työntekijän työpanos. Tässä järjestelmässä tehokkaat työntekijät kykenivät saavuttamaan asteikon yläpään nopeammin. Vuonna 1995 pitkän aikavälin palkkasopimuksen voimaantulon johdosta vuosittaiset palkankorotukset suoritettiin työntekijän suorituksiin perustuvina osuuksina, joita kutsutaan nimellä "equity shares". Tällä muutoksella oli se vaikutus, että samassa palkkaluokassa olevien pitkään palvelleiden ja lyhyemmän ajan palvelleiden työntekijöiden välisten erojen pieneneminen hidastui. Lopulta vuonna 2000 järjestelmää muutettiin uudestaan, jotta alemmilla tasoilla palkkaluokissa olevat hyötyisivät suuremmista vuosittaisista palkankorotuksista ja näin ollen nopeammasta etenemisestä palkkaluokassa.

14 Kesäkuussa 2001 Cadman nosti kanteen Employment Tribunalissa Equal Pay Actin nojalla. Kanteensa nostohetkellä Cadman oli ollut lähes viisi vuotta palkkatason 2 tarkastajana johtotehtävissä. Hän käytti vertailuhenkilöinä neljää miespuolista kollegaa, jotka myös olivat palkkatason 2 tarkastajia.

15 Vaikka he olivat Cadmanin kanssa samassa palkkaluokassa, nämä neljä henkilöä olivat hyötyneet huomattavasti suuremmista palkankorotuksista kuin mitä asianosainen oli saanut. Verovuonna 2000/2001 Cadmanin vuosipalkka oli 35 129

Englannin puntaa (GBP), kun taas mainittujen vertailuhenkilöiden saamat vastaavat palkkasummat olivat 39 125 GBP, 43 345 GBP, 43 119 GBP ja 44 183 GBP.

16 On kiistatonta, että sinä päivänä, kun kanne nostettiin Employment Tribunalissa, neljä miespuolista vertailuhenkilöä olivat palvelleet – osittain alempitasoisissa tehtävissä – pidempään kuin Cadman.

17 Employment Tribunal katsoi, että Equal Pay Actin 1 §:n nojalla Cadmanin työsopimuksen palkkaa koskevia ehtoja oli muutettava siten, etteivät ne ole epäedullisempia kuin hänen neljän vertailuhenkilönsä työsopimuksissa olevat vastaavat ehdot.

18 HSE valitti tästä ratkaisusta Employment Appeal Tribunaliin. Tämä tuomioistuin katsoi ensiksi, että asiassa C-109/88, Danfoss, 17.10.1989 annetun tuomion (Kok. 1989, s. 3199, Kok. Ep. X, s. 201, 25 kohta) perusteella ei ole tarpeen esittää erityisiä perusteluja silloin, kun eripalkkaisuus johtuu palvelusajan käytöstä palkan määräytymisen perusteena. Toiseksi se katsoi, että vaikka tällaisia perusteluja edellytettäisiin, Employment Tribunal oli tehnyt oikeudellisen virheen niiden käsittelyssä.

19 Cadman valitti 4.11.2003 Employment Appeal Tribunalin ratkaisusta Court of Appealiin.

20 Court of Appeal tuo esiin, että ne palkkatason erot, joihin Cadman kanteensa tueksi vetoaa, selittyvät palkkajärjestelmän rakenteella, koska HSE soveltaa sellaista palkankorotusjärjestelmää, jossa tavalla tai toisella otetaan huomioon palvelusaika ja annetaan hyvitystä siitä.

21 Näin ollen kun palkkatasoon 2 kuuluvilla naisilla ja yleisesti ottaen niillä naisilla, jotka kuuluvat HSE:n asianomaiseen työntekijöiden ryhmään, on keskimäärin lyhyempi palvelusaika kuin miehillä, palvelusajan käyttämisellä palkan määräytymisen perusteena on naisiin kohdistuvia epäedullisia vaikutuksia.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Equal Opportunities Commissionin (tasa-arvolautakunta) esittämästä näytöstä, jonka oikeusriidan asianosaiset ovat hyväksyneet, käy ilmi, että Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja koko Euroopan unionissa naispuolisilla työntekijöillä on kokonaisuutena tarkastellen miespuolisia työntekijöitä lyhyempi palvelusaika. Palvelusajan käyttäminen palkan määräytymisen perusteena on merkittävä tekijä ylläpitämään nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkatasojen eroja, jotka tosin ovat pienenemässä.

23 Tältä osin Court of Appeal pohtii, onko yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö poikennut siitä toteamuksesta, jonka yhteisöjen tuomioistuin toi esiin edellä mainitussa asiassa Danfoss antamassaan tuomiossa ja jonka mukaan "työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella erityisesti palvelusajan käyttöä palkanlisän perusteena". Uudemmat tuomiot eli muun muassa asiassa C-184/89, Nimz, 7.2.1991 annettu tuomio (Kok. 1991, s. I-297), asiassa C-1/95, Gerster, 2.10.1997 annettu tuomio (Kok. 1997, s. I-5253) ja asiassa C-243/95, Hill ja Stapleton, 17.6.1998 (Kok. 1998, s. I-3739) annettu tuomio merkitsisivät jonkinlaista käännettä yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Tältä osin Court of Appeal huomauttaa, ettei se ole vakuuttunut siitä HSE:n väitteestä, jonka mukaan edellä mainitun Danfoss-tapauksen soveltamisalaa ei ole yhteisöjen tuomioistuimen myöhemmällä oikeuskäytännöllä muutettu muuten kuin osa-aikaisten työntekijöiden osalta ja näin ollen palvelusaikaa koskevan perusteen käyttämistä ei tarvitse koskaan perustella objektiivisesti, jos kyse ei ole tällaisista työntekijöistä.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on lisäksi Employment Appeal Tribunalin kanssa samaa mieltä siitä, että jos edellä mainitun Danfoss-tapauksen soveltamisalaa koskeva kysymys ratkaistaan Cadmanin eduksi, asia olisi palautettava Employment Tribunalin eri ratkaisukokoonpanon käsiteltäväksi, jotta perusteluja koskeva kysymys tulee tutkituksi uudelleen.

25 Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Edellytetäänkö EY 141 artiklassa sitä, että jos sillä, että työnantaja käyttää palvelusaikaa palkan määräytymisen perusteena, on erilainen vaikutus asian kannalta keskeisiin miespuolisiin ja naispuolisiin työntekijöihin, työnantajan on esitettävä erityisiä syitä tämän arviointiperusteen käyttämiselle? Mikäli vastaus riippuu olosuhteista, mitä nämä olosuhteet ovat?

2) Olisiko vastaus edelliseen kysymykseen erilainen, jos työnantaja soveltaa palvelusaikaa koskevaa perustetta yksilöllisesti työntekijöihin siten, että arvioidaan, missä määrin pidempi palvelusaika voi olla perusteena korkeammalle palkkatasolle?

3) Onko palvelusaikaa koskevan perusteen käyttämisellä osa-aikaisten työntekijöiden osalta ja kokopäiväisten työntekijöiden osalta mitään merkityksellistä eroa?"

Ensimmäisen ja toisen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

26 Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, jotka on syytä käsitellä yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, edellytetäänkö – ja missä olosuhteissa – EY 141 artiklassa, että työnantajan on perusteltava palvelusajan käyttäminen palkan määräytymisen perusteena silloin, kun tällä perusteella on erilainen vaikutus niiden miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden palkkoihin, joiden on oltava vertailun kohteena.

EY 141 artiklan 1 kohdasta johtuva yleinen järjestelmä

27 EY 141 artiklan 1 kohdassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka siitä riippumatta, tekeekö tätä työtä miespuolinen vai naispuolinen työntekijä (asia C-320/00, Lawrence ym., tuomio 17.9.2002, Kok. 2002, s. I-7325, 11 kohta).

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

29 On lisäksi muistettava direktiivin 75/117 1 artiklan ensimmäisessä kohdassa oleva pääsääntö, joka on tarkoitettu lähinnä helpottamaan EY 141 artiklan 1 kohdassa mainitun samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista käytännössä ilman, että se vaikuttaa mitenkään periaatteen sisältöön tai soveltamisalaan (ks. asia 96/80, Jenkins, tuomio 31.3.1981, Kok. 1981, s. 911, Kok. Ep. VI, s. 53, 22 kohta). Tällä säännöllä tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan palkkaan vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista (ks. asia 237/85, Rummler, tuomio 1.7.1986, Kok. 1986, s. 2101, 11 kohta).

30 EY 141 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan ei kuulu pelkästään välitön syrjintä vaan myös välillinen syrjintä (ks. vastaavasti em. asia Jenkins, tuomion 14 ja 15 kohta ja asia C-285/02, Elsner-Lakeberg, tuomio 27.5.2004, Kok. 2004, s. I-5861, 12 kohta).

31 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että EY 141 artiklaa, kuten aiemmin ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa (josta on tullut EY:n perustamissopimuksen 119 artikla; EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla), on tulkittava siten, että silloin kun kyseessä näyttää olevan syrjintä, työnantajan on osoitettava, että kyseessä oleva käytäntö on perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella (ks. vastaavasti mm. em. asia Danfoss, tuomion 22 ja 23 kohta; asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990, Kok. 1990, s. I-2591, 16 kohta; em. asia Hill ja Stapleton, tuomion 43 kohta ja yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003, Kok. 2003, s. I-12575, 71 kohta).

32 Esitetyillä perusteilla on oltava oikeutettu tavoite. Tätä tavoitetta varten valittujen keinojen on sovelluttava kyseisen tavoitteen saavuttamiseen ja niiden on oltava tarpeellisia sen saavuttamiseksi (ks. vastaavasti asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, Kok. Ep. VIII, s. 607, 37 kohta).

Palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen

33 Edellä mainitussa asiassa Danfoss antamansa tuomion 24 ja 25 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin, sen jälkeen, kun se oli tuonut esiin, ettei ole suljettu pois, että

palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen voi johtaa naispuolisten työntekijöiden syrjivään kohteluun miespuolisiin työntekijöihin nähden, totesi, että työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella erityisesti tämän perusteen käyttämistä.

34 Omaksuessaan tämän kannan yhteisöjen tuomioistuin tunnusti palkkapolitiikan oikeutetuksi tavoitteeksi sen, että hyvitetään erityisesti kertyneestä työkokemuksesta, jonka avulla työntekijä voi suoriutua paremmin tehtävistään.

35 Palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen soveltuu yleensä tämän tavoitteen saavuttamiseen. Palvelusaika nimittäin liittyy läheisesti työkokemukseen, jonka avulla työntekijä voi pääsääntöisesti suoriutua paremmin tehtävistään.

36 Työnantaja voi näin ollen maksaa palkkaa palvelusajan perusteella joutumatta osoittamaan palvelusajan merkitystä työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamisen kannalta.

37 Yhteisöjen tuomioistuin ei kuitenkaan tässä samassa tuomiossa sulkenut pois sitä, että voi olla tilanteita, joissa työnantajan on perusteltava yksityiskohtaisesti palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen.

38 Tästä on muun muassa kyse silloin, kun työntekijä tuo esiin seikkoja, jotka saattavat antaa aiheen perusteltuihin epäilyksiin siitä, voidaanko, kuten käsillä olevassa tapauksessa, palvelusaikaa koskevan perusteen käyttämisellä saavuttaa edellä mainittu tavoite. Työnantajan velvollisuutena on tällöin osoittaa, että se, mikä pätee yleisesti, eli se, että palvelusaika liittyy läheisesti työkokemukseen ja että työkokemuksen avulla työntekijä voi pääsääntöisesti suoriutua paremmin tehtävistään, pätee myös kyseisen työpaikan osalta.

39 On lisättävä, että silloin, kun palkka määritetään suoritettavan työn arviointiin perustuvan työtehtävien luokittelun mukaan, ei ole tarpeen, että tietyn perusteen käyttämistä perustellaan yksittäin kunkin kyseessä olevan työntekijän tilanteen osalta. Jos näin ollen palvelusaikaa koskevan perusteen käyttämisellä pyritään kertyneen työkokemuksen hyvittämiseen, tällaisen järjestelmän yhteydessä ei tarvitse osoittaa, että yksittäiselle työntekijälle on kyseisellä ajanjaksolla kertynyt työkokemusta, jonka avulla hän on suoriutunut paremmin tehtävistään. Sitä vastoin on otettava objektiivisesti huomioon suoritetun työn luonne (em. asia Rummler, tuomion 13 kohta).

40 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että silloin, kun palvelusajan käyttämisellä palkan määräytymisen perusteena on erilainen vaikutus samassa tai samanarvoisessa työssä niiden miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden palkkoihin, joiden on oltava vertailun kohteena, EY 141 artiklaa on tulkittava siten, että

– koska palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen soveltuu pääsääntöisesti sen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseen, että hyvitetään kertynyttä työkokemusta, jonka avulla työntekijä voi suoriutua paremmin tehtävistään, työnantajan ei tarvitse erityisesti osoittaa, että tämän perusteen käyttäminen soveltuu mainitun tavoitteen saavuttamiseen tietyn työpaikan osalta, ellei työntekijä tuo esiin seikkoja, jotka saattavat antaa aiheen perusteltuihin epäilyksiin tältä osin

– silloin, kun palkka määritetään suoritettavan työn arviointiin perustuvan työtehtävien luokittelun mukaan, ei ole tarpeen osoittaa, että yksittäiselle työntekijälle on kyseisellä ajanjaksolla kertynyt työkokemusta, jonka avulla hän on suoriutunut paremmin tehtävistään.

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

41 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen annetut vastaukset, kolmanteen kysymykseen vastaaminen ei ole tarpeen.

Käsillä olevan tuomion ajalliset vaikutukset

42 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja Irlanti katsovat, että jos yhteisöjen tuomioistuimen on harkittava poikkeamista edellä mainitussa asiassa Danfoss antamistaan periaatteista, oikeusvarmuutta koskevat näkökohdat edellyttävät annettavan tuomion ajallisten vaikutusten rajoittamista.

43 Koska käsillä olevassa tuomiossa ainoastaan täsmennetään asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä, ei ole tarvetta rajata sen ajallisia vaikutuksia.

Oikeudenkäyntikulut

44 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Silloin, kun palvelusajan käyttämisellä palkan määräytymisen perusteena on erilainen vaikutus samassa tai samanarvoisessa työssä niiden miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden palkkoihin, joiden on oltava vertailun kohteena, EY 141 artiklaa on tulkittava siten, että

– **koska palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen soveltuu pääsääntöisesti sen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseen, että hyvitetään kertynyttä työkokemusta, jonka avulla työntekijä voi suoriutua paremmin tehtävistään, työnantajan ei tarvitse erityisesti osoittaa, että tämän perusteen käyttäminen soveltuu mainitun tavoitteen saavuttamiseen tietyn työpaikan osalta, ellei työntekijä tuo esiin seikkoja, jotka saattavat antaa aiheen perusteltuihin epäilyksiin tältä osin**

– **silloin, kun palkka määritetään suoritettavan työn arviointiin perustuvan työtehtävien luokittelun mukaan, ei ole tarpeen osoittaa, että yksittäiselle työntekijälle on kyseisellä ajanjaksolla kertynyt työkokemusta, jonka avulla hän on suoriutunut paremmin tehtävistään.**

Allekirjoitukset