YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

13 päivänä tammikuuta 2004 *

Asiassa C-256/01,

jonka Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Debra Allonby

vastaan

Accrington & Rossendale College,

Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, aiemmin Education Lecturing Services ja

Secretary of State for Education and Employment

ennakkoratkaisun EY 141 artiklan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans, C. Gulmann ja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit A. La Pergola, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken, N. Colneric (esittelevä tuomari) ja S. von Bahr,

julkisasiamies: L. A. Geelhoed,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Allonby, edustajanaan barrister T. Gill, solicitors Michael Scott & Co:n valtuuttamana,

— Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, edustajinaan D. Pannick, QC, ja barrister P. Nicholls, solicitors KLegalin valtuuttamina,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään G. Amodeo, avustajinaan N. Paines, QC, ja barrister M. Hall,

— Saksan hallitus, asiamiehinään W.-D. Plessing ja R. Stüwe,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Sack ja N. Yerrel,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Allonbyn, edustajinaan T. Gill ja barrister R. Moretto, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professionalin, edustajanaan Lord Lester of Herne Hill, QC, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään P. Ormond, avustajanaan N. Paines, ja komission, asiamiehenään N. Yerrel, 28.1.2003 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 2.4.2003 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) on esittänyt 22.6.2001 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 3.7.2001, EY 234 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä EY 141 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset ovat tulleet esille riita-asiassa, jossa kantajana on Allonby, joka työskentelee luennoitsijana Accrington & Rossendale Collegessa (jäljempänä College), ja vastaajina Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional -niminen yhtiö (jäljempänä ELS) ja Secretary of State for Education and Employment (opetus- ja työministeriö, jäljempänä Secretary of State) ja joka koskee miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden vaatimusta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

3 Yhteisön päämääriin kuuluu EY 2 artiklan mukaan muun muassa miesten ja naisten tasa-arvon edistäminen.

4 EY 141 artiklan 1 kohdassa määrätään, että jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

5 EY 141 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa määrätään seuraavaa:

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

6 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) 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työtekijöiden suojaamiseksi palvelussuhteen lakkauttamiselta, joka on työnantajan vastatoimi samapalkkaisuusperiaatteen noudattamiseksi tehtyyn yrityksen sisäiseen valitukseen tai vireille pantuun oikeudelliseen menettelyyn."

7 Kyseisen direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisten olojensa ja oikeusjärjestystensä mukaiset toimenpiteet, jotka ovat tarpeen sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuusperiaatetta noudatetaan. Niiden on huolehdittava, että käytettävissä on tehokkaita keinoja, joilla tämän periaatteen noudattamista voidaan seurata."

8 Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annetun neuvoston direktiivin 86/378/ETY (EYVL L 225, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 20.12.1996 annetulla neuvoston direktiivillä 96/97/EY (EYVL 1997, L 46, s. 20), 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Ammatillisilla sosiaaliturvajärjestelmillä tarkoitetaan järjestelmiä, joita direktiivi 79/7/ETY ei koske ja joiden tarkoituksena on antaa palkansaajille ja itsenäisille ammatinharjoittajille yrityksessä tai yritysryhmässä, taloudellisen toiminnan alueella tai ammattialalla tai ammattialojen ryhmässä etuudet, jotka täydentävät

lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvia etuuksia tai korvaavat ne, riippumatta siitä, onko näiden järjestelmien piiriin kuuluminen pakollista tai vapaaehtoista."

9 Direktiivin 86/378/EY 5 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Seuraavissa säännöksissä säädetyin edellytyksin tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella eikä varsinkaan, jos kysymyksessä on:

— järjestelmien soveltamisala tai niiden piiriin pääsemisen edellytykset;

— velvollisuus osallistua rahoitukseen tai maksuosuuksien laskentaperusteet;

— —."

10 Kyseisen direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisiin säännöksiin kuuluvat ne, jotka välittömästi tai välillisesti perustuvat sukupuoleen, etenkin siviilisäätyyn tai perheasemaan, ja joilla:

a) määritellään henkilöt, jotka voivat kuulua ammatillisen järjestelmän piiriin;

b) säädetään ammatillisen järjestelmän piiriin kuulumisen pakollisuudesta tai vapaaehtoisuudesta;

— —."

Kansallinen oikeus

11 Yhdistyneessä kuningaskunnassa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate on vahvistettu vuoden 1970 Equal Pay Actissa (samapalkkaisuudesta annettu laki), jonka 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Vaatimus miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta samassa työssä

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

— —

c) kun nainen on otettu palvelukseen tekemään sellaisia työtehtäviä, joihin edellä mainittua a ja b alakohtaa ei sovelleta ja joita on, kun otetaan huomioon häneen kohdistetut vaatimukset (esimerkiksi saavutukset, taidot ja päätöksentekokyky), pidettävä samanarvoisina kuin samassa työssä olevan miehen työtehtäviä, ja

i) jos (tasa-arvoisuutta koskevaa ehtoa lukuun ottamatta) jokin naisen työsopimuksessa oleva ehto on, tai siitä tulee, naiselle epäedullisempi kuin miehen palvelukseen ottamisesta tehdyn työsopimuksen samankaltainen ehto, naisen sopimuksessa 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 vastaa miehen palvelukseen ottamisesta tehdyssä työsopimuksessa olevaa hänelle edullista ehtoa, naisen työsopimuksen katsotaan sisältävän kyseisen ehdon.

— —

6. Jollei seuraavista momenteista muuta johdu, tässä pykälässä

a) tarkoitetaan ilmaisulla 'otettu palvelukseen' palvelukseen ottamista työsopimuksen [contract of service], oppisopimuksen tai sellaisen sopimuksen perusteella, jonka mukaan kyseinen henkilö suorittaa henkilökohtaisesti työtä sen luonteesta riippumatta, jolloin siihen liittyviä ilmauksia tulkitaan vastaavalla tavalla;

b) — —

c) kahden työnantajan katsotaan olevan yhteydessä toisiinsa, jos niistä toinen on yhtiö, johon toisella on (välitön tai välillinen) määräysvalta, tai jos molemmat ovat yhtiöitä, johon kolmannella henkilöllä on (välitön tai välillinen) määräysvalta, ja miesten katsotaan olevan naisen kanssa samassa työssä, jos heidät on otettu saman työnantajan tai siihen yhteydessä olevan työnantajan palvelukseen samassa toimipaikassa tai Isossa-Britanniassa sijaitsevissa toimipaikoissa, joihin kyseinen toimipaikka sisältyy ja joissa sovelletaan työsuhteen yhteisiä ehtoja ja edellytyksiä joko yleisesti tai tiettyihin ryhmiin kuuluvien työntekijöiden osalta."

12 Vuoden 1995 Pensions Act (eläkelaki) sisältää ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen mukaan ne uudet säännökset, jotka Yhdistyneen kuningaskunnan oli annettava yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 antaman tuomion (Kok. 1990, s. I-1889) ja sitä seuranneiden useiden tuomioiden johdosta. Kyseisen lain 62 §:ssä, jonka lain 63 §:n 4 momentin mukaan oli katsottava muodostavan kokonaisuuden yhdessä vuoden 1970 Equal Pay Actin 1 §:n kanssa, säädetään seuraavaa:

"Yhdenvertaista kohtelua koskeva sääntö

1. Työeläkejärjestelmään, joka ei sisällä yhdenvertaista kohtelua koskevaa sääntöä, katsotaan sisältyvän tällainen sääntö.

2. Yhdenvertaista kohtelua koskeva sääntö on sääntö, joka koskee ehtoja, jotka määrittävät

a) henkilöiden kuulumista eläkejärjestelmään ja

b) järjestelmään kuuluvien henkilöiden kohtelua.

— —"

13 Secretary of State hallinnoi opettajien eläkejärjestelmää (vuoden 1988 Teachers' Superannuation Scheme; jäljempänä TSS), joka on saatettu voimaan vuoden 1988 Teachers' Superannuation Scheme (Consolidation) Regulationsilla (opettajien eläkejärjestelmän yhdenmukaistamisesta annettu laki) ja vuoden 1993 Teachers' Superannuation (Amendment) Regulationsilla (opettajien eläkejärjestelmästä annetun lain muuttamisesta annettu laki). Näiden säännösten mukaan eläkeoikeuksia kertyy ainoastaan sellaisesta työstä, josta on tehty kokopäiväinen tai osa-aikainen työsopimus, minkä vuoksi TSS:ään liittyminen on rajoitettu niille opettajille, joiden kanssa on tehty työsopimus. Lisäksi järjestelmän soveltamisalaan kuuluvat vain tietyt oppilaitosten ryhmät.

14 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen suullisessa käsittelyssä esittämien selitysten mukaan TSS on järjestelmä, joka koskee julkisten oppilaitosten

palveluksessa olevia henkilöitä. Se on nimenomaisesti ulotettu koskemaan tiettyjä sellaisten yksityisten laitosten työntekijöitä, jotka voivat liittyä tähän rahastoon, mikäli työnantaja noudattaa erityistä menettelyä.

15 Vuoden 1975 Sex Discrimination Actin (sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä annettu laki) 9 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

"Tilapäistyöntekijöiden syrjintä

1. Tätä pykälää sovelletaan tietyn henkilön (jäljempänä toimeksiantaja) teettämään työhön, jota voidaan teettää henkilöillä (jäljempänä tilapäistyöntekijät), jotka eivät ole työsuhteessa toimeksiantajaan vaan kolmanteen tahoon, joka toimeksiantajan kanssa tekemänsä sopimuksen nojalla tarjoaa työntekijänsä tämän käyttöön.

2. Toimeksiantaja ei saa tämä pykälän soveltamisalaan kuuluvan työn osalta syrjiä tilapäistyöntekijänä työskentelevää naista

a) niiden ehtojen osalta, joilla toimeksiantaja antaa työn hänelle tehtäväksi

b) jättämällä antamatta työtä hänelle tai kieltämällä häntä jatkamasta työtä

c) niiden etuuksien, mahdollisuuksien ja palvelujen osalta, joita toimeksiantaja antaa tai kieltäytyy antamasta hänelle taikka tarkoituksellisesti jättää antamatta hänelle tai

d) aiheuttamalla hänelle muuta haittaa."

Pääasian riita

16 Pääasian riita sai alkunsa siitä, että tietyt Collegen palveluksessa olleet luennoitsijat, joiden joukossa Allonby, irtisanottiin jättämällä heidän työsopimuksensa uudistamatta, sekä Collegen päätöksestä palkata luennoitsijoita jatkossa ainoastaan ELS:n välityksellä; ELS tarjosi luennoitsijoille mahdollisuuden rekisteröityä itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi opetustehtäviin jatkokoulutuslaitoksissa.

17 Allonby työskenteli alun perin Collegen palveluksessa toimistotekniikan osa-aikaisena luennoitsijana. Vuosina 1990–1996 hän työskenteli peräkkäisten, vuoden pituisten työsopimusten perusteella, jolloin hänen palkkansa maksettiin annettujen oppituntien lukumäärän mukaan määräytyvänä tuntipalkkana.

18 Vuoden 1996 paikkeilla Collegen taloudellisista velvollisuuksista tuli yhä raskaampia, mikä johtui lainsäädäntöuudistuksista, joiden mukaan osa-aikaisia luennoitsijoita oli kohdeltava samalla tai samanarvoisella tavalla kuin kokoaikaisia luennoitsijoita, erityisesti eläkkeen osalta. Collegen palveluksessa oli 341 osa-aikaista luennoitsijaa. College päätti kiinteitä kustannuksia vähentääkseen, että se päättäisi heidän työsopimuksensa tai ei jatkaisi niitä vaan käyttäisi

heitä ulkopuolisina palvelujen suorittajina. Näin tapahtui Allonbyn osalta, sillä hänen työsopimustaan ei jatkettu 29.8.1996 lukien, ja hänelle ilmoitettiin, että hän voisi tulla uudelleen palvelukseen ELS:n välityksellä.

19 ELS toimi välittäjänä ja ylläpiti tietokantaa käytettävissä olevista luennoitsijoista. Oppilaitokset voivat kääntyä sen puoleen tarvitessaan henkilöitä työtehtäviin ja suorittaa valintansa halutessaan myös luennoitsijan nimen perusteella. Allonbyn ja muiden hänen kanssaan vastaavanlaisessa tilanteessa olevien henkilöiden oli rekisteröidyttävä ELS:ään, jos he halusivat jatkaa työskentelyä osa-aikaisina luennoitsijoina, ja heistä tuli näin ollen itsenäisiä ammatinharjoittajia. Heidän palkkionsa oli ELS:n ja Collegen välillä sovitusta maksusta osa. Heidän tulonsa laskivat, ja he menettivät useita aikaisempaan työsuhteeseensa liittyneitä etuuksia, muun muassa sairausajan palkan ja ikälisät. ELS ei ole TSS:ään osallistuva työnantaja.

20 Niistä 341 osa-aikaisesta luennoitsijasta, jotka College irtisanoi vuonna 1996, oli miehiä 110 ja naisia 231. Collegella palkkatyössä olevista kokoaikaisista luennoitsijoista lukuvuonna 1994/1995 miehiä oli 74 ja naisia 40, lukuvuonna 1995/1996 miehiä oli 55 ja naisia 50.

21 Pääasiaa ensimmäisenä oikeusasteena käsittelevän tuomioistuimen käytössä olleen uusimman laskennan mukaisesti ELS:ään oli rekisteröity suurin piirtein yhtä paljon miehiä ja naisia, eli 18 050 miestä ja 19 909 naista.

22 Allonby, jota tukee hänen ammattiyhdistyksensä, sekä tämän muutoksenhaun osalta Equal Opportunities Commission (tasa-arvolautakunta), nosti Collegea vastaan kanteen, jossa hän vaati korvausta taloudellisiin seikkoihin perustuneesta irtisanomisesta sekä hyvitystä laittomasta irtisanomisesta ja siitä johtuvasta välillisestä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

23 Lisäksi Allonby nosti useita kanteita, joissa hän väitti ensinnäkin, että College syrji häntä tilapäistyöntekijänä vuoden 1975 Sex Discrimination Actin 9 §:n vastaisesti, toiseksi, että ELS:n oli maksettava hänelle — suhteessa — samaa palkkaa kuin Collegen miespuoliselle kokopäiväiselle luennoitsijalle ja lopuksi, että valtio on Secretary of Staten edustamana toiminut lainvastaisesti, kun se on kieltänyt valittajaa kuulumasta TSS:ään itsenäisenä ammatinharjoittajana. Nämä kanteet saattavat muodostaa ennakkotapauksen muiden vastaavanlaisissa tilanteissa olevien henkilöiden osalta.

24 Taloudellisiin seikkoihin perustunutta irtisanomiskorvausta koskevasta vaatimuksesta päästiin sovintoon.

25 Heinäkuussa 1997 Employment Tribunal (Yhdistynyt kuningaskunta) päätti ensinnäkin, että Allonby ei voinut käyttää samapalkkaisuusvaatimuksen osalta vertailukohtanaan Collegen kokopäiväisesti palkkaamaa miespuolista luennoitsijaa. Huhtikuussa 1998 Employment Tribunal päätti, että Collegen suorittama irtisanominen oli lainvastainen mutta ei oikeuttanut hyvitykseen ja että se oli välillisesti sukupuoleen perustuvaa syrjintää, mikä oli kuitenkin perusteltavissa. Employment Tribunal katsoi lisäksi, että Collegea vastaan esitetty väite vuoden 1975 Sex Discrimination Actin 9 §:n vastaisesta menettelystä sekä ELS:ää ja Secretary of Statea vastaan esitetyt kanneperustelut oli hylättävä. Employment Appeal Tribunal (Yhdistynyt kuningaskunta) pysytti nämä päätökset voimassa maaliskuussa 2000 myöntäen kaikkien kysymysten osalta kuitenkin muutoksenhakuluvan.

26 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä kansallisessa tuomioistuimessa esitetyissä kahdessa ensimmäisessä valitusperusteessa väitetään, että se, että College on irtisanonut Allonbyn, on välillisesti sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja että sulkiessaan kantajan pois palkattuina työntekijöinä toimiville luennoitsijoille myönnettyjen etujen piiristä College on syrjinyt häntä sukupuolen perusteella hänen tilapäistyöntekijän asemansa vuoksi. Näitä kahta valitusperustetta koskevat kysymykset on palautettu Employment Tribunaliin uudelleen käsiteltäviksi.

27 Muiden valitusperusteiden osalta ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin on todennut seuraavaa.

28 Allonby väittää ELS:n osalta, että hänellä on EY 141 artiklan perusteella Collegessa työskennellessään oikeus yhtä suureen palkkaukseen kuin Collegen palveluksessa olevilla miespuolisilla luennoitsijoilla samanarvoisina pidettävistä töistä. Hän vaatii, että kyseinen yhtiö on velvoitettava suorittamaan hänelle tällaista palkkaa, ja vertaa itseään nimeltä mainitsemaansa miespuoliseen opettajaan R. Johnsoniin.

29 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen mukaan samapalkkaisuusvaatimukseen liittyvät, esillä olevan asian kannalta olennaiset tosiseikat ovat seuraavat:

— Allonby ja Johnson työskentelevät Collegessa luennoitsijoina samantasoisina pidettävissä työtehtävissä mutta eivät aina samoissa toimipaikoissa.

— Johnson on Collegen palkkaama luennoitsija, jolle College maksaa vahvistamansa tason mukaista palkkaa.

— Allonby on ELS:n välityksellä toimiva itsenäinen ammatinharjoittaja. Hän työskentelee ELS:n hänen puolestaan sopimissa työtehtävissä Collegessa tai muualla. Hänellä ei ole sopimussuhdetta Collegen kanssa.

— College sopii ELS:n kanssa palkkiosta, jonka tämä maksaa kaikille työtehtäviä suorittaville luennoitsijoille. ELS sopii Allonbyn kanssa palk-

kiosta, jonka hän saa kustakin työtehtävästään, ja asettaa ne ehdot, joiden nojalla sen luennoitsijat työskentelevät. Collegella ei ole tältä tai muilta osin välitöntä valvontavaltaa ELS:ään.

— College ja ELS palkkaavat ja mies- että naispuolisia työntekijöitä.

30 Allonby vaatii ELS:ltä, Collegelta sekä Secretary of Statelta oikeutta saada liittyä TSS:ään. Hän vaatii tätä oikeutta joko sillä perusteella, että hänen asemaansa voidaan verrata Collegen palkkaaman miespuolisen luennoitsijan asemaan, tai, koska kyseinen eläkejärjestelmä on perustettu lainsäädäntöteitse, ilman tällaista vertaamista, jos hän voi näyttää tilastojen avulla, että niistä tuntiopettajista, jotka täyttävät kaikki muut liittymistä koskevat edellytykset, huomattavasti pienempi osuus naispuolisista kuin miespuolisista tuntiopettajista voi täyttää sen TSS:ään liittymistä koskevan edellyksen, jonka mukaan heidät on täytynyt palkata työsopimuksen perusteella. Pääasian riidassa asiaa käsittelevät tuomioistuimet eivät ole vielä ottaneet kantaa tällaisen näytön eivätkä objektiivisen oikeuttamisperusteen olemassaoloon. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin katsoo kuitenkin, että tarpeettomien ponnistelujen välttämiseksi sen on esitettävä yhteisöjen tuomioistuimelle kysymykset, minkä jälkeen, jos annettava vastaus osoittaa sen aiheelliseksi, se tutkii tarpeelliset tosiseikat.

31 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen mukaan TSS:ää koskevien vaatimusten tutkimisen osalta merkitykselliset tosiseikat ovat seuraavat:

— Secretary of State on vahvistanut kyseisen eläkejärjestelmän laissa sille annetun toimivaltuuden perusteella.

— Yhtenä TSS:ään kuulumisen edellytyksenä on, että henkilö on työntekijä, jonka tietynlainen oppilaitos on palkannut tuntiopettajaksi. College on tällainen oppilaitos.

— Itsenäisenä ammatinharjoittajana toimiva henkilö ei voi kuulua eläkejärjestelmään.

— TSS:stä myönnetään eläkkeitä ja muita etuuksia, jotka lasketaan pääsääntöisesti suhteessa järjestelmään kuuluvan henkilön työsuhteen pituuteen ja siihen "viitepalkkaan", joka on ansaittu eläkejärjestelmään kuuluvassa työsuhteessa, jonka ei tarvitse säilyä kaikkina ajankohtina samana mutta jonka on täytynyt olla TSS:ään osallistumiseen hyväksytyissä toimipaikoissa.

— Eläkejärjestelmästä myönnettävien etuuksien tason määrittävä ansiotaso voi vaihdella eri työnantajien välillä.

— TSS:stä myönnettävät etuudet rahoitetaan siihen kuuluvien henkilöiden ja heidän työnantajiensa maksamilla vakuutusmaksuilla.

— ELS:n välityksellä työskentelevät luennoitsijat eivät ole palkattuja työntekijöitä. Näin ollen he eivät voi kuulua TSS:ään.

32 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen selityksistä käy ilmi, että ELS voisi osallistua TSS:ään sellaisten opettajien osalta, jotka olisivat palkattuja työntekijöitä.

Ennakkoratkaisukysymykset

33 Court of Appealin mukaan ensiksi on selvitettävä, onko kahden samassa yksikössä tai toimipaikassa mutta eri työnantajien kanssa tehtyjen sopimusten nojalla työskentelevän henkilön katsottava tekevän samaa työtä EY 141 artiklassa tarkoitetulla tavalla, ainakin jos työ tehdään sen työnantajan lukuun ja hyväksi, jonka yksiköstä tai toimipaikasta on kyse. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen mukaan ainoastaan siinä tapauksessa, että tähän kysymykseen on vastattava kieltävästi, voidaan katsoa, että kyseisen määräyksen ja vuoden 1970 Equal Pay Actin 1 §:n 6 momentin välillä ei ole ristiriitaa.

34 Sen mukaan on ilmeistä yhtäältä, että Allonby ei ole tehnyt pääasian kohteena olevaa sopimusta Collegen vaan ELS:n kanssa, ja toisaalta, että tämä yhtiö ja College eivät ole vuoden 1970 Equal Pay Actin 1 §:n 6 momentin c kohdassa tarkoitetulla tavalla yhteydessä toisiinsa. Johnsonia ei ole näin ollen ole otettu "saman työnantajan — — palvelukseen samassa toimipaikassa" tässä säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Hänet on palkannut College, vaikkakin samaan toimipisteeseen.

35 Court of Appealin mukaan vuoden 1970 Equal Pay Actin 1 §:n 6 momentin sanamuoto saattaisi mahdollistaa sen, että saman pykälän 2 momentin c kohtaan sisältyvää ilmaisua "sama työpaikka" voitaisiin tulkita siten, että se kattaa myös samassa yksikössä tai toimipaikassa tehdyn työn. Lain alkuperäinen sanamuoto ei kuitenkaan sallisi tällaista tulkintaa. Allonbyn pitäisi näin ollen perustaa kanteensa yhteisön oikeuteen, joko tukemaan vuoden 1970 Equal Pay Actin kyseistä tulkintaa, tai hänen pitäisi vedota yhteisön oikeuden välittömään oikeusvaikutukseen.

36 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen mukaan on selvää, että jos Allonbyn ja Johnsonin tilanteita olisi verrattava toisiinsa, voitaisiin näiden osalta havaita lukuisia eroja: jälkimmäinen, toisin kuin ensiksi mainittu, saa hyväkseen erityisesti takeet laittomien irtisanomisten tai taloudellisten syiden

vuoksi tapahtuvien irtisanomisten varalta, sekä sairausajan palkkaa. Allonby ei ole väittänyt, että oikeutta tasa-arvoiseen kohteluun Johnsonin kanssa on sovellettava muissa kuin niissä tapauksissa, joissa ELS tarjoaa hänelle työtehtäviä Collegessa. Mikäli hänen väitteensä Collegen osalta kuitenkin hyväksyttäisiin, näin olisi — tai saattaisi olla — myös sellaisten muiden oppilaitosten osalta, jotka käyttävät hänen palvelujaan ELS:n välityksellä.

37 Toiseksi Court of Appeal pohtii sitä, voiko Allonby vaatia EY 141 artiklan nojalla oikeutta saada liittyä TSS:ään. Se toteaa tämän osalta, että Allonby ei voi vaatia saavansa kuulua kyseiseen eläkejärjestelmään ELS:n välityksellä tekemänsä työn osalta, koska hänellä on tämän yhtiön kanssa vain palvelujen tarjoamista koskeva sopimus.

38 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin toteaa, että jos Allonby voi käyttää Johnsonin tilannetta vertailukohtanaan, hänen vaatimuksensa olisi pääsääntöisesti hyväksyttävä tältä osin, ja että joka tapauksessa hän väittää, että hänellä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun, ilman että hänen tilannettaan olisi verrattava tietyn miespuolisen henkilön tilanteeseen. Se toteaa, että Allonby viittaa Employment Appeal Tribunalin päätökseen — johon ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin toteaa yhtyvänsä — jonka mukaan toisin kuin Employment Tribunal oli todennut, Allonbyn ELS:n kanssa tekemä sopimus on Equal Pay Actin 1 §:n 6 momentin a kohdan nojalla työsopimus työeläkkeen osalta.

39 Näissä olosuhteissa Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko naisella EY 141 artiklan välittömän oikeusvaikutuksen perusteella oikeus vaatia mieheen nähden samaa palkkaa nyt käsiteltävänä olevassa asiassa valitsevissa olosuhteissa?

2) Onko Allonbyllä EY 141 artiklan välittömän oikeusvaikutuksen nojalla oikeus liittyä eläkejärjestelmään, a) jos hänen tilannettaan on verrattava Johnsonin tilanteeseen tai b) jos näytetään tilastollisesti, että niistä luennoitsijoista, jotka täyttävät muilta osin eläkejärjestelmään liittymistä koskevat edellytykset, huomattavasti pienempi osuus naispuolisista kuin miespuolisista opettajista voi täyttää sen ehdon, että he työskentelevät työsopimuksen perusteella, ja näytetään, että tämä vaatimus ei ole objektiivisesti oikeutettu?"

40 Allonby on ilmoittanut yhteisöjen tuomioistuimelle 28.1.2003 pidetyssä suullisessa käsittelyssä, että Employment Tribunalin käsiteltäviksi saatetuista kysymyksistä oli päästy sovintoon hänen ja Collegen välillä siten, että hänelle suoritettiin korvausta vastuukysymyksiä ratkaisematta.

Ensimmäinen kysymys

41 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin on esittänyt ensimmäisen kysymyksen voidakseen ratkaista Allonbyn vaatimuksen siitä, että hänen on saatava ELS:ltä samaa palkkaa kuin Collegen palkkaama miespuolinen luennoitsija.

42 Näin ollen tällä kysymyksellä on katsottava tarkoitettavan sitä, onko pääasian kaltaisissa olosuhteissa EY 141 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että naisella, jonka työsopimusta jonkin yrityksen kanssa ei ole jatkettu ja joka on heti tämän jälkeen asetettu entisen työnantajansa käytettäväksi toisen yrityksen välityksellä samojen palvelujen tarjoamiseksi, on oikeus vedota välittäjänä toimivaa yritystä kohtaan samapalkkaisuuden periaatteeseen, käyttäen vertailukohtanaan tämän naisen entisen työnantajan palkkaaman miehen samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa.

43 Aluksi on muistutettava, että EY 141 artiklan 1 kohtaan voivat vedota ainoastaan tässä määräyksessä tarkoitetut työntekijät.

44 Vaikka katsottaisiinkin, että tämä edellytys täyttyisi, ensimmäiseen kysymykseen ei voida vastata myöntävästi.

45 On totta, että EY 141 artiklan 1 kohdan sanamuodon perusteella ei voida katsoa, että kyseistä määräystä voidaan soveltaa ainoastaan sellaisiin tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Kyseisessä artiklassa ilmaistuun periaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa etenkin silloin, kun syrjintä perustuu välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimuksiin, ja silloin kun työ tehdään samassa, yksityisessä tai julkisessa, toimipaikassa tai yksikössä (ks. erityisesti asia 43/75, Defrenne II, tuomio 8.4.1976, Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 40 kohta ja asia C-320/00, Lawrence ym., tuomio 17.9.2002, Kok. 2002, s. I-7325, 17 kohta).

46 Kuitenkin silloin kun samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan yhtä ainoaa alkuperää, ei ole olemassa sellaista tahoa, joka olisi vastuussa erilaisesta kohtelusta ja joka voisi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen. Tällainen tilanne ei kuulu EY 141 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan. Kyseisten työntekijöiden työtä ja palkkaa ei näin ollen voida vertailla tämän määräyksen perusteella (em. asia Lawrence, tuomion 18 kohta).

47 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että College maksaa Allonbyn mainitsemalle miespuoliselle työntekijälle palkkaa itse määrääminsä edellytyksin, kun taas ELS on sopinut Allonbyn kanssa korvauksesta, jota tämä saa kustakin työtehtävästä.

48 Se, että Collegen ELS:lle maksamalla summalla on vaikutusta Allonbyn saaman palkan tasoon, ei riitä osoittamaan, että College ja ELS muodostavat yhden ainoan alkuperän, josta Allonbyn ja Collegen palkkaaman miespuolisen työntekijän palkkausehtojen erot johtuvat.

49 Lisäksi ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että ELS ja College eivät ole vuoden 1970 Equal Pay Actin 1 §:n 6 momentin c kohdassa tarkoitettuja toisiinsa yhteydessä olevia työnantajia.

50 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että pääasian kaltaisissa olosuhteissa EY 141 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että naisella, jonka työsopimusta jonkin yrityksen kanssa ei ole jatkettu ja joka on heti tämän jälkeen asetettu entisen työnantajansa käytettäväksi toisen yrityksen välityksellä samojen palvelujen tarjoamiseksi, ei ole oikeutta vedota välittäjänä toimivaa yritystä kohtaan samapalkkaisuuden periaatteeseen, käyttäen vertailukohtanaan tämän naisen entisen työnantajan palkkaaman miehen samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa.

Toinen kysymys

51 Toinen kysymys, johon kuuluu useita osia, koskee TSS:ään liittymistä.

52 Aluksi on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pääasiassa kyseessä olevan TSS:n kaltainen eläkejärjestelmä, jonka perusteella myönnettävä eläke pääasiallisesti määräytyy asianomaisen henkilön tekemän työn perusteella,

liittyy kyseisen henkilön palkkaukseen ja kuuluu EY 141 artiklan soveltamisalaan (ks. vastaavasti mm. asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, 22 kohta, Kok. Ep. VIII, s. 607; asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 28 kohta; asia C-7/93, Beune, tuomio 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-4471, 46 kohta ja asia C-234/96, Deutsche Telekom, tuomio 10.2.2000, Kok. 2000, s. I-799, 32 kohta).

53 Lisäksi EY 141 artiklan soveltamisalaan kuuluu paitsi oikeus ammatillisen eläkejärjestelmän maksamiin etuuksiin, myös oikeus kuulua kyseiseen järjestelmään (ks. vastaavasti mm. asia C-128/93, Fisscher, tuomio 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-4583, 12 kohta).

Toisen kysymyksen a kohta

54 Toisen kysymyksen a kohdassa pyritään selvittämään, onko EY 141 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että pääasian olosuhteiden kaltaisessa tilanteessa olevalla naisella on oikeus vedota välittäjänä toimivaa yritystä ja/tai entistä työnantajaansa kohtaan samapalkkaisuuden periaatteeseen voidakseen liittyä valtion lainsäädännöllä perustettuun opettajien ammatilliseen eläkejärjestelmään, johon voivat liittyä ainoastaan sellaiset tuntiopettajat, joiden kanssa on tehty työsopimus, käyttäen vertailukohtanaan tämän naisen entisen työnantajan palkkaaman miespuolisen työntekijän samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa, johon kuuluu tällainen liittymisoikeus.

55 Allonbyn ja ELS:n välisestä suhteesta on todettava samaa kuin on todettu ensimmäisen kysymyksen osalta.

56 Suhteesta Collegeen on todettava, että koska Allonby ja College ovat päässeet asiasta sovintoon yhteisöjen tuomioistuimessa käytävän menettelyn kuluessa, sen selvittäminen, onko Allonbyyn kohdistettu irtisanomisen vuoksi sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää ja voiko hän tarvittaessa vielä vaatia EY 141 artiklan 1 kohdan nojalla Collegelta jotain palkkaa, ei ole enää aiheellista.

57 Näissä olosuhteissa toisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että EY 141 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että pääasian olosuhteiden kaltaisessa tilanteessa olevalla naisella ei ole oikeutta vedota välittäjänä toimivaa yritystä ja/tai entistä työnantajaansa kohtaan samapalkkaisuuden periaatteeseen voidakseen liittyä valtion lainsäädännöllä perustettuun opettajien ammatilliseen eläkejärjestelmään, johon voivat liittyä ainoastaan sellaiset opettajat, joiden kanssa on tehty työsopimus, käyttäen vertailukohtanaan tämän naisen entisen työnantajan palkkaaman miespuolisen työntekijän samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa, johon kuuluu tällainen liittymisoikeus.

Toisen kysymyksen b kohta

58 Toisen kysymyksen b kohta koskee yhtäältä valtiota, jota edustaa Secretary of State, ja toisaalta ELS:ää välittävänä yrityksenä.

59 Se koskee mahdollista syrjintää lainsäädännön tasolla.

Toisen kysymyksen b kohdan ensimmäinen osa

60 Siltä osin kuin kyseessä on valtio, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin pyrkii pääasiallisesti selvittämään, onko opettajien eläkejärjestelmään liittymistä koskevaa edellytystä, jonka mukaan työskentelyn on tapahduttava työsopimuksen perusteella, jätettävä soveltamatta, jos voidaan näyttää, että niistä opettajista, jotka täyttävät muut eläkejärjestelmään liittymistä koskevat edellytykset, huomattavasti pienempi osuus naispuolisista kuin miespuolisista opettajista voi täyttää kyseisen ehdon, ja jos näytetään, että tämä edellytys ei ole objektiivisesti perusteltu?

61 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on ensiksikin tulkittava EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua "työntekijän" käsitettä, toiseksi määritettävä niiden henkilöiden piiri, joita voidaan käyttää vertailukohtana, ja kolmanneksi tutkittava kyseisen edellytyksen mahdollisesta ristiriidasta kyseisen määräyksen kanssa aiheutuvia seurauksia.

— EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu "työntekijän" käsite

62 EY 141 artiklan 1 kohdan peruskriteeri on eri sukupuolta olevien työntekijöiden työsuoritusten vertailtavuus (ks. vastaavasti asia 149/77, Defrenne III, tuomio 15.6.1978, Kok. 1978, s. 1365, Kok. Ep. IV, s. 127, 22 kohta). Näin ollen EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitetussa vertailussa huomioon voidaan ottaa vain sellaiset naiset ja miehet, jotka ovat tässä määräyksessä tarkoitettuja työntekijöitä

63 Tämän osalta on muistutettava, että työntekijän käsite ei ole yhteisön oikeudessa aina samansisältöinen, vaan se vaihtelee kulloinkin sovellettavan oikeudenalan mukaan (asia C-85/96, Martínez Sala, tuomio 12.5.1998, Kok. 1998, s. I-2691, 31 kohta).

64 EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua "työntekijän" käsitettä ei ole nimenomaisesti määritelty EY:n perustamissopimuksessa. Sen merkityksen arvioimiseksi on näin ollen turvauduttava yleisesti tunnustettuihin tulkintaperiaatteisiin, ottaen huomioon erityisesti sen asiayhteys ja perustamissopimuksen tavoitteet.

65 EY 2 artiklan mukaan yhteisön päämääränä on edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. EY 141 artiklan 1 kohta on erityinen ilmaisu miesten ja naisten välisen tasa-arvon periaatteesta, joka on osa perusoikeuksia, joita suojataan yhteisön oikeusjärjestyksessä (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-270/97 ja C-271/97, Deutsche Post, tuomio 10.2.2000, Kok. 2000, s. I-929, 57 kohta). Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut edellä mainitussa asiassa Defrenne II antamassaan tuomiossa (12 kohta), miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaate on osa yhteisön perustaa.

66 Näin ollen EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua "työntekijän" käsitettä ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöön, vaan kyseisellä käsitteellä on yhteisössä oma ulottuvuus. Sitä ei voida myöskään tulkita suppeasti.

67 Tässä määräyksessä tarkoitettuna työntekijänä on pidettävä henkilöä, joka tekee tiettynä aikana toiselle henkilölle tämän johdon alaisena työsuorituksen ja saa siitä vastikkeeksi palkkaa (ks. työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta mm. asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986, Kok. 1986, s. 2121, Kok. Ep. VIII, s. 687, 17 kohta ja em. asia Martínez-Sala, tuomion 32 kohta).

68 EY 141 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan tuossa artiklassa "palkalla" tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai

tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Tästä määritelmästä käy ilmi, että perustamissopimuksen laatijat eivät halunneet sisällyttää EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun "työntekijän" käsitteeseen itsenäisiä palvelujen tarjoajia, jotka eivät ole alaisuussuhteessa palvelut vastaanottavaan tahoon (ks. myös työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevassa asiayhteydessä asia C-337/97, Meeusen, tuomio 8.6.1999, Kok. 1999, s. I-3289, 15 kohta).

69 Vastaus siihen, onko kyseessä tällainen suhde, on annettava kussakin yksittäistapauksessa osapuolten välisiin suhteisiin liittyvien kaikkien seikkojen ja olosuhteiden perusteella.

70 Mikäli henkilö on EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu työntekijä, sen oikeudellisen suhteen luonteella, joka hänellä on työsuhteen toiseen osapuoleen, ei ole merkitystä tämän artiklan soveltamisen kannalta (ks. työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevassa asiayhteydessä asia 344/87, Bettray, tuomio 31.5.1989, Kok. 1989, s. 1621, 16 kohta ja asia C-357/89, Raulin, tuomio 26.2.1992, Kok. 1992, s. 1027, 10 kohta).

71 Se, että kansallisen oikeuden mukaan kyseessä on itsenäinen työntekijä, ei estä sitä, että henkilön on katsottava olevan EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä ja peittää kyseisessä artiklassa tarkoitetun työsuhteen.

72 Siltä osin kuin kyseessä ovat opettajat, joilla on välittäjänä toimivaa yritystä kohtaan velvollisuus suorittaa työtehtäviä oppilaitoksessa, on erityisesti selvitettävä, missä määrin heidän vapauttaan valita työaika, työskentelypaikka ja sisältö

on rajoitettu. Sillä, ettei heillä ole mitään velvollisuutta hyväksyä työtehtävää, ei ole merkitystä nyt kysymyksessä olevassa asiayhteydessä (ks. vastaavasti työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevassa asiayhteydessä em. asia Raulin, tuomion 9 ja 10 kohta).

— Niiden henkilöiden piiri, joita voidaan käyttää vertailukohtana

73 Kun on arvioitava, onko jokin lainsäädäntö EY 141 artiklan 1 kohdassa määrättyjen edellytysten mukainen, tämän lainsäädännön soveltamisala määrittää pääsääntöisesti niiden henkilöiden piirin, joita voidaan käyttää vertailukohtana.

74 Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut tämän osalta, että kun kyseessä ovat yrityksen eläkejärjestelmät, joiden soveltamisala on rajoitettu kyseiseen yritykseen, työntekijä ei voi vedota EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaan (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla) vaatiakseen palkkaa, johon hänellä voisi olla oikeus, jos hän olisi toista sukupuolta, jos kyseisessä yrityksessä ei ole eikä ole ollut yhtään kyseisen toisen sukupuolen edustajaa, joka tekisi tai olisi tehnyt vastaavaa työtä (asia C-200/91, Coloroll Pension Trustees, tuomio 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-4389, 103 kohta). Sitä vastoin, kun kyseessä on kansallinen lainsäädäntö, yhteisöjen tuomioistuin on asiassa 171/88, Rinner-Kühn, 13.7.1989 antamassaan tuomiossa (Kok. 1989, s. 2743, 11 kohta) perustanut ratkaisunsa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden lukumäärää kansallisella tasolla koskeviin tilastoihin.

75 Voidakseen näyttää, että TSS:ään liittymistä koskevalla lakisääteisellä edellytyksellä, jonka mukaan työskentelyn on tapahduttava työsopimuksen perusteella,

loukataan miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatetta naisiin kohdistuvan välillisen sukupuolisen syrjinnän muodossa, naispuolinen työntekijä voi tukeutua tilastoihin, joista käy ilmi, että niistä opettajista, jotka ovat EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja työntekijöitä ja jotka täyttävät kaikki eläkejärjestelmään kuulumisen edellytykset sitä ehtoa lukuun ottamatta, että he työskentelevät kansallisessa oikeudessa tarkoitetun työsopimuksen perusteella, huomattavasti suurempi osuus on naisia kuin miehiä.

76 Mikäli näin olisi, erilainen kohtelu kyseiseen eläkejärjestelmään kuulumisen osalta on voitava perustella objektiivisesti. Tämän osalta perusteluksi ei voida hyväksyä sitä, että kansallisessa oikeudessa määritellään henkilö muodollisesti itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

— Oikeudelliset seuraukset

77 Jos käy ilmi, että eläkejärjestelmään liittymistä koskeva edellytys, jonka mukaan työskentelyn on tapahduttava työsopimuksen perusteella, ei ole yhteensopiva EY 141 artiklan 1 kohdan kanssa, kyseistä ehtoa ei voida soveltaa yhteisön oikeuden ensisijaisuuden perusteella (ks. vastaavasti asia 106/77, Simmenthal, tuomio 9.3.1978, Kok. 1978, s. 629, Kok. Ep. IV, s. 73, 24 kohta).

78 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen 28.1.2003 pidetyssä suullisessa käsittelyssä esittämien huomautusten valossa on lisättävä, että direktiivin 86/378/ETY 6 artiklan 1 kohdan b alakohdassa, jossa ilmaistaan selkeästi, että EY 141 artiklaa sovelletaan palkattujen työntekijöiden osalta, säädetään, että ammatillisen järjestelmän piiriin kuulumisen pakollisuudesta tai vapaaehtoisuudesta on myös säädettävä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

79 Edellä esitetyn perusteella toisen kysymyksen b kohdan ensimmäiseen osaan on vastattava, että opettajien eläkejärjestelmään liittymistä koskevaa edellytystä, josta on säädetty kansallisessa lainsäädännössä ja jonka mukaan työskentelyn on tapahduttava työsopimuksen perusteella, on jätettävä soveltamatta, jos voidaan näyttää, että niistä opettajista, jotka ovat EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja työntekijöitä ja jotka täyttävät kaikki muut eläkejärjestelmään liittymistä koskevat edellytykset, huomattavasti pienempi osuus naisista kuin miehistä voi täyttää kyseisen ehdon, jos tämä edellytys ei ole objektiivisesti perusteltavissa. Se, että kansallisessa oikeudessa määritellään henkilö muodollisesti itsenäiseksi työntekijäksi, ei estä sitä, että hänen on katsottava olevan kyseisessä artiklassa tarkoitettu työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä.

Toisen kysymyksen b kohdan toinen osa

80 ELS:n osalta ennakkoratkaisupyynnön esittänyt kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, edellyttääkö EY 141 artiklan 1 kohdan soveltaminen jotakin yritystä kohtaan sitä, että kyseinen työntekijä voidaan rinnastaa sellaiseen vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on tai on ollut saman työnantajan palveluksessa ja joka on saanut samasta tai samanarvoisesta työstä korkeampaa palkkaa, ja että nainen ei voi näin ollen vedota tilastoihin voidakseen vaatia kyseisen määräyksen nojalla oikeutta liittyä lakisääteiseen eläkejärjestelmään.

81 Tämän osalta on todettava, että nainen voi vedota tilastoihin näyttääkseen, että kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvä edellytys on EY 141 artiklan 1 kohdan vastainen sillä perusteella, että sillä syrjitään naispuolisia työntekijöitä. Jos tällaista säännöstä on jätettävä soveltamatta, siitä johtuvat seuraukset koskevat viranomaisten ja sosiaaliturvalaitosten lisäksi myös kyseistä työnantajaa.

82 Mikäli esimerkiksi työnantaja palkkaa ainoastaan sellaisia työntekijöitä, joiden normaali työaika on enintään 10 tuntia viikossa tai 45 tuntia kuukaudessa, eikä, työntekijän sukupuolesta riippumatta, pysytä voimassa sairausajan palkkaa, koska tämä on edellä mainitussa asiassa Rinner-Kühn annetun tuomion kohteena olevan kaltaisen, naisia välillisesti syrjivän lainsäädännön mukaan sallittua, naispuoliset työntekijät voivat joka tapauksessa vedota työnantajaansa vastaan EY 141 artiklan 1 kohtaan voidakseen vedota niihin oikeuksiin, joita kansallisessa lainsäädännössä myönnetään sellaisille työntekijöille, joiden normaali työaika on pidempi, ja saada syrjivän ehdon syrjäytetyksi.

83 Tällaisessa tapauksessa lainsäätäjä on edellä mainitussa asiassa Lawrence ym. annetun tuomion 18 kohdassa tarkoitettu erilaisen kohtelun ainoa alkuperä.

84 Toisen kysymyksen b kohdan toiseen osaan on näin ollen vastattava, että EY 141 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että kun kyseessä on kansallinen lainsäädäntö, kyseisen määräyksen soveltaminen jotakin yritystä kohtaan ei edellytä sitä, että kyseinen työntekijä voidaan rinnastaa sellaiseen vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on tai on ollut saman työnantajan palveluksessa ja joka on saanut samasta tai samanarvoisesta työstä korkeampaa palkkaa.

Oikeudenkäyntikulut

85 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan ja Saksan hallituksille sekä komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Court of Appealin (England & Wales) (Civil Division) 22.6.2001 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Pääasian kaltaisissa olosuhteissa EY 141 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että naisella, jonka työsopimusta jonkin yrityksen kanssa ei ole jatkettu ja joka on heti tämän jälkeen asetettu entisen työnantajansa käytettäväksi toisen yrityksen välityksellä samojen palvelujen tarjoamiseksi, ei ole oikeutta vedota välittäjänä toimivaa yritystä kohtaan samapalkkaisuuden periaatteeseen, käyttäen vertailukohtanaan tämän naisen entisen työnantajan palkkaaman miehen samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa.**

2) **EY 141 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että pääasian olosuhteiden kaltaisessa tilanteessa olevalla naisella ei ole oikeutta vedota samapalkkaisuuden periaatteeseen voidakseen liittyä valtion lainsäädännöllä perustettuun opettajien ammatilliseen eläkejärjestelmään, johon voivat liittyä ainoastaan sellaiset opettajat, joiden kanssa on tehty työsopimus, käyttäen vertailukohtanaan tämän naisen entisen työnantajan palkkaaman miespuolisen työntekijän samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa, johon kuuluu tällainen liittymisoikeus.**

3) Opettajien eläkejärjestelmään liittymistä koskevaa edellytystä, josta on säädetty kansallisessa lainsäädännössä ja jonka mukaan työskentelyn on tapahduttava työsopimuksen perusteella, on jätettävä soveltamatta, jos voidaan näyttää, että niistä opettajista, jotka ovat EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja työntekijöitä ja jotka täyttävät kaikki muut eläkejärjestelmään liittymistä koskevat edellytykset, huomattavasti pienempi osuus naisista kuin miehistä voi täyttää kyseisen ehdon, jos tämä edellytys ei ole objektiivisesti perusteltu. Se, että kansallisessa oikeudessa määritellään henkilö muodollisesti itsenäiseksi työntekijäksi, ei estä sitä, että hänen on katsottava olevan kyseisessä artiklassa tarkoitettu työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä.

4) EY 141 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että kun kyseessä on kansallinen lainsäädäntö, kyseisen määräyksen soveltaminen jotakin yritystä kohtaan ei edellytä sitä, että kyseinen työntekijä voidaan rinnastaa sellaiseen vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on tai on ollut saman työnantajan palveluksessa ja joka on saanut samasta tai samanarvoisesta työstä korkeampaa palkkaa.

Skouris Jann Timmermans

Gulmann Cunha Rodrigues La Pergola

Puissochet Schintgen Macken

Colneric von Bahr

Julistettiin Luxemburgissa 13 päivänä tammikuuta 2004.

R. Grass V. Skouris

kirjaaja presidentti