YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
27 päivänä lokakuuta 1993 *

Asiassa C-127/92,

jonka Court of Appeal of England and Wales on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Pamela Mary Enderby

vastaan

1. Frenchay Health Authority
2. Secretary of State for Health

ennakkoratkaisun perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta, jossa vahvistetaan miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaate,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti O. Due, jaostojen puheenjohtajat G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida ja D. A. O. Edward sekä tuomarit R. Joliet, F. A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Zuleeg ja J. L. Murray,

julkisasiamies: C. O. Lenz,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- Pamela Enderby, pääasian muutoksenhakija, edustajinaan Anthony Lester, QC, ja David Pannick, QC,

- Frenchay Health Authority (FHA), pääasian varsinainen vastaaja, edustajanaan solicitor Bevan Ashford, Eldred Tabachnik, QC, ja barrister Adrian Lynch,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Sue Cochrane, Treasury Solicitor's Department, avustajanaan Patrick Elias, QC, ja barrister Eleanor Sharpston,

- Saksan liittotasavallan hallitus, asiamiehinään liittovaltion talousministeriön Ministerialrat Ernst Röder ja liittovaltion talousministeriön Regierungsdirektor Claus-Dieter Quassowski,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään oikeudellisen yksikön virkamies Karen Banks,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

ottaen huomioon Pamela Enderbyn, FHA:n, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, Saksan hallituksen ja komission 15.6.1993 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.7.1993 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal of England and Wales on esittänyt 30.10.1991 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 17.4.1992, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla perustamissopimuksen 119 artiklaa, jossa vahvistetaan miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaate, koskevia ennakkoratkaisukysymyksiä.

2 Kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Pamela Enderby ja Frenchay Health Authority (jäljempänä FHA) sekä Secretary of State for Health ja joka koskee kahden National Health Servicessä (jäljempänä NHS) olevan toimen palkkauksen erilaisuutta.

3 Pääasian muutoksenhakija, joka toimii puheterapeuttina FHA:ssa, katsoo joutuneensa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kohteeksi sen perusteella, että NHS:ssä sillä vastuutasolla, jota hänen työnsä edellyttää (Chief III), hänen ammattinsa edustajat, jotka ovat pääasiallisesti naisia, ovat huomattavasti huonommin palkattuja kuin sellaisten rinnastettavissa olevien ammattien edustajat, joissa vastaavalla ammattitasolla on enemmän miehiä kuin naisia. Hän nosti vuonna 1986 kanteen työnantajaansa vastaan Industrial Tribunalissa väittäen, että hänen vuosipalkkansa oli ainoastaan 10 106 Englannin puntaa (GBP), kun taas praktiikkaa harjoittavan johtavan psykologin ja III-tason johtavan proviisorin, toisin sanoen hänen kanssaan samanarvoisessa toimessa toimivien henkilöiden palkat olivat 12 527 GBP ja 14 106 GBP.

4 Industrial Tribunal ja sen jälkeen Employment Appeal Tribunal hylkäsivät Enderbyn vaatimuksen. Industrial Tribunal katsoi, että palkkaerot johtuivat eri ammattien rakenteellisista eroista ja erityisesti erillisistä työmarkkinaosapuolten työehtojärjestelyistä, jotka eivät olleet luonteeltaan syrjiviä. Muutoksenhakutuomioistuimet katsoivat myös, etteivät kyseiset erot olleet syrjiviä. Ne katsoivat lisäksi, että puheterapeuttien ja proviisorien palkkaerojen oli todettu tietyssä määrin johtuvan työmarkkinatilanteesta ja että tämä yksinään oli riittävä syy kyseisten kahden ammatin väliselle palkkaerolle.

5 Court of Appeal, jonka käsiteltäväksi asia sen jälkeen saatettiin ja joka katsoi, että perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinta vaikuttaa asian ratkaisuun, on päättänyt pyytää yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua asiassa. Päätöksensä tosiseikkoja koskevassa osassa se nimitti "toimeksi A" johtavan puheterapeutin ja "toimeksi B" johtavan proviisorin tointa; se katsoi kyseisten toimien olevan tämän asian osalta samanarvoisia. Tämän jälkeen se on esittänyt seuraavat kysymykset:

"1) Velvoittaako Rooman sopimuksen 119 artiklassa esitetty samapalkkaisuuden periaate työnantajan perustelemaan objektiivisesti toimen A ja toimen B välisen palkkaeron?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myönteinen, riittääkö, että työnantaja, perustellakseen palkkaeron, vetoaa siihen, että toimen A ja toimen B palkkaus on määritelty erilaisten kollektiivisten neuvottelumenettelyjen tuloksena, joihin (erikseen tarkasteltuina) ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja joiden seurauksena naiset eivät joudu epäedulliseen asemaan sukupuolensa vuoksi?

3) Jos työnantaja voi osoittaa toimeen B sopivien ehdokkaiden vakavan puutteen olevan toisinaan ongelmana ja jos se maksaa toimessa B työskenteleville korkeampia palkkoja houkutellakseen heidät toimeen B, mutta jos voidaan myös osoittaa, että ainoastaan osa toimen B ja toimen A välisestä palkkaerosta perustuu tarpeelle houkutella sopivia ehdokkaita toimeen B,

   a) onko palkkaero objektiivisesti perusteltu kokonaisuudessaan, vai

   b) onko se ja vain se osa palkkaerosta, joka perustuu tarpeelle houkutella sopivia ehdokkaita toimeen B, objektiivisesti perusteltu, vai

   c) onko työnantajan saatettava toimen A ja toimen B palkat samalle tasolle, koska se ei ole osoittanut, että ero kokonaisuudessaan oli objektiivisesti perusteltu?"

6 Pääasiaan liittyviä tosiseikkoja, menettelyn kulkua ja asianosaisten yhteisöjen tuomioistuimessa esittämiä kirjallisia huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä ainoastaan, jos se on tarpeen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

Ensimmäinen kysymys

7 Ensimmäisellä kysymyksellään Court of Appeal pyrkii selvittämään, velvoittaako miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaate työnantajan osoittamaan objektiivisin perusteluin, että palkkauksen erilaisuus kahdessa samanarvoisessa työssä, joista toista tekevät lähes yksinomaan naiset ja toista taas pääasiallisesti miehet, ei ilmennä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Kysymyksen merkityksellisyys

8 Saksan hallitus esittää, ettei yhteisöjen tuomioistuin voi ottaa kantaa esitettyyn kysymykseen määrittelemättä ensin, ovatko kyseiset toimet samanarvoisia. Koska sen mukaan puheterapeutin ja proviisorin toimet eivät ole vertailukelpoisia, ei voi olla kysymys perustamissopimuksen 119 artiklan rikkomisesta, eikä palkkaeroja siten ole tarpeen perustella objektiivisesti.

9 Tätä väitettä ei voida hyväksyä.

10 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 177 artiklassa luodaan puitteet kansallisten tuomioistuinten ja yhteisöjen tuomioistuimen väliselle kiinteälle yhteistyölle, joka perustuu näiden väliseen tehtävien jakoon. Yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta (ks. erityisesti asia C-67/91, Asociacion Española de Banca Privada, tuomio 16.7.1992, Kok. 1992, s. I-4785, 25 kohta). Näin ollen, koska kansallisen tuomioistuimen pyyntö koskee yhteisön oikeussäännön tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on vastattava siihen, paitsi jos sitä pyydetään ratkaisemaan täysin hypoteettinen yleinen ongelma eikä sillä ole tiedossaan niitä tosi- ja oikeusseikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi hyödyllisellä tavalla vastata sille esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin (ks. asia C-83/91, Meilicke, tuomio 16.7.1992, Kok. 1992, s. I-4871).

11 Niiden tuomioistuinten tavoin, joiden käsiteltäväksi asia oli saatettu aiemmin, Court of Appeal päätti käsiteltävänä olevassa asiassa – Ison-Britannian lainsäädännön mukaisesti sekä asianosaisten suostumuksella – käsitellä palkkaeron objektiivisia perusteita koskevaa kysymystä ennen sen mahdollisesti monitahoisempaa tarkastelua edellyttävän kysymyksen tarkastelua, ovatko kyseiset toimet samanarvoisia. Tämän vuoksi lähtökohtana ennakkoratkaisukysymyksiä tehtäessä on käytetty olettamusta, jonka mukaan kyseiset toimet ovat samanarvoisia.

12 Kun yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetaan tällainen yhteisön oikeuden tulkintaa koskeva ennakkoratkaisupyyntö, jonka osalta ei ole ilmeistä, ettei se liity pääasiaa koskeviin tosiseikkoihin tai sen kohteeseen, sen on vastattava pyyntöön ilman, että sen on tarpeen tarkastella sellaisen olettamuksen pätevyyttä, jonka mahdollisesti myöhemmin tarpeelliseksi osoit-

tautuva tutkiminen on ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävä.

Esitetty kysymys

13 Yleensä sen, joka vetoaa tiettyihin tosiseikkoihin jonkin vaatimuksen tueksi, on näytettävä toteen nämä tosiseikat. Todistustaakka sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän olemassaolosta kuuluu näin ollen periaatteessa työntekijälle, joka katsoo joutuneensa palkkasyrjinnän kohteeksi ja saattaa siksi vireille oikeudenkäynnin työnantajaansa vastaan, jotta kyseinen syrjintä lopetettaisiin.

14 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy kuitenkin ilmi, että todistustaakka voi kääntyä, jos tämä on tarpeen, jotta työntekijöiltä, jotka vaikuttavat joutuneen syrjinnän kohteeksi, ei riistettäisi kaikkia tehokkaita keinoja turvata samapalkkaisuuden periaatteen noudattaminen. Silloin kun toimenpide, jolla tehdään ero eri työntekijöiden välillä heidän työaikansa mukaan, on tosiasiallisesti epäsuotuisa jompaakumpaa sukupuolta olevien henkilöiden kannalta ja kun toimenpide koskee huomattavasti suurempaa määrää kyseisen sukupuolen edustajia vastakkaiseen sukupuoleen verrattuna, sitä on näin ollen pidettävä perustamissopimuksen 119 artiklan tavoitteen vastaisena, ellei työnantaja osoita, että kyseinen toimenpide perustuu objektiivisiin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä (asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, 31 kohta; asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990, Kok. 1990, s. I-2591, 16 kohta ja asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991, Kok. 1991, s. I-297, 15 kohta). On samoin todettava, että kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, josta puuttuu täysin läpinäkyvyys, työnantajan asiana on osoittaa, ettei sen noudattama palkanmaksukäytäntö ole syrjivä, jos naispuolinen työntekijä osoittaa suhteellisen monien palkansaajien osalta, että naispuolisten työntekijöiden keskipalkka on alhaisempi kuin miespuolisten (asia 109/88, H. K. v. Danfoss, tuomio 17.10.1989, Kok. 1989, s. 3199, 16 kohta).

15 Käsiteltävänä olevassa asiassa tilanne ei ole, kuten FHA ja Ison-Britannian hallitus huomauttavat, täysin sama kuin niissä tapauksissa, joista oli kysymys edellä mainitussa oikeuskäytännössä. Ensinnäkään ei ole kysymys esimerkiksi osa-aikaisiin työntekijöihin mahdollisesti sovellettavista erityismääräyksistä johtuvasta tosiasiallisesta syrjinnästä. Toiseksi ei voida väittää, että työnantaja olisi soveltanut palkkajärjestelmää, josta puuttuu täysin läpinäkyvyys, koska NHS:n puheterapeuttien ja proviisorien palkat määrätään sääntöjenmu-

kaisten kollektiivisten neuvottelujen perusteella, joiden yhteydessä ei ole ilmennyt kumpaankaan ammattiin kohdistuvia syrjiviä toimenpiteitä.

16 Jos puheterapeutin työstä maksetaan huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin proviisorin työstä ja jos puheterapeutteina toimii lähes yksinomaan naisia, kun taas proviisoreina pääasiallisesti miehiä, tällainen tilanne on ensi näkemältä epätasa-arvoinen ainakin silloin kun kyseiset työt ovat samanarvoisia ja kun kyseistä tilannetta kuvaavat tilastotiedot ovat luotettavia.

17 On kansallisen tuomioistuimen tehtävä arvioida, voiko se ottaa huomioon kyseiset tilastotiedot, toisin sanoen koskevatko ne riittävän suurta otosta, voidaanko niiden katsoa johtuvan muista seikoista kuin sattumasta tai suhdanteista ja vaikuttavatko ne yleisesti ottaen merkityksellisiltä.

18 Kun ensi näkemältä kyse on syrjinnästä, työnantajan on osoitettava, että todettu palkkaero perustuu objektiivisiin syihin. Työntekijöillä ei olisi käytettävissään minkäänlaista keinoa saada kansallisen tuomioistuimen ratkaisua samapalkkaisuuden periaatteen noudattamisesta, ellei sellaisen näytön esittämisestä, jonka perusteella syrjintään on todennäköisesti syyllistytty, seuraisi, että työnantajan on osoitettava, ettei palkanmaksukäytäntö tosiasiallisesti ole syrjivä (ks. vastaavasti edellä mainittu H. K. v. Danfoss -tuomio, 13 kohta).

19 Näissä olosuhteissa vastaus ensimmäiseen kysymykseen on, että kun merkityksellisistä tilastoista käy ilmi kahden sellaisen samanarvoisen työn välinen huomattava palkkaero, joista toista tekevät lähes yksinomaan naiset ja toista pääasiallisesti miehet, työnantaja on perustamissopimuksen 119 artiklan mukaan velvollinen osoittamaan, että kyseinen ero perustuu objektiivisiin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

Toinen kysymys

20 Toisella kysymyksellään Court of Appeal pyrkii selvittämään, riittääkö, että perustellakseen sellaisen palkkaeron työnantaja vetoaa siihen, että kyseisistä toimista maksettavat palkat on vahvistettu työehtosopimusneuvotteluissa, jotka ovat toisistaan erillisiä, vaikka niihin osallistuvat samat osapuolet, ja jotka erikseen tarkasteltuina eivät ole vaikutukseltaan syrjiviä.

21 Kuten 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) 4 artiklasta käy selvästi ilmi, kollektiivisten sopimusten on lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tavoin oltava perustamissopimuksen 119 artiklassa esitetyn periaatteen mukaisia.

22 Se seikka, että edellä tarkoitetut palkat määritellään ammattiryhmien kohdalla toisistaan erillisissä työehtosopimusneuvotteluissa, jotka eivät ole kummankaan ryhmän kannalta vaikutukseltaan syrjiviä, ei estä sitä päätelmää, että ensi näkemältä kyse on syrjinnästä, mikäli kyseisten neuvottelujen tuloksena kahden sellaisen ammattiryhmän, joilla on sama työnantaja ja joita edustaa sama ammattijärjestö, kohtelu poikkeaa toisistaan. Jos olisi riittävää, että perustellakseen palkkaeron työnantaja vetoaa siihen, ettei kyseisissä neuvotteluissa erikseen tarkasteltuina ole syrjitty ketään, se voisi helposti, kuten Saksan hallitus osoittaa, kiertää samapalkkaisuuden periaatteen käyttämällä erillisiä neuvotteluja.

23 Tämän vuoksi toiseen kysymykseen on vastattava, ettei kahden sellaisen samanarvoisen työn, joista toista tekevät lähes yksinomaan naiset ja toista pääasiallisesti miehet, välisen palkkaeron objektiiviseksi perustelemiseksi ole riittävää vedota siihen, että kyseisistä toimista maksettavat palkat on määritelty kaksissa työehtosopimusneuvottelumenettelyissä, jotka, vaikka niihin osallistuvat samat osapuolet, ovat kummankin kahden ryhmän osalta erilliset, ja jotka erikseen tarkasteltuina eivät ole vaikutukseltaan syrjiviä.

Kolmas kysymys

24 Kolmannella kysymyksellään Court of Appeal pyrkii selvittämään, missä määrin – kokonaan, osittain vai ei lainkaan – se, että osa palkkaerosta johtuu toimen hakijoiden puutteesta ja tarpeesta houkutella heitä korkeammilla palkoilla, voi olla kyseisen palkkaeron objektiivisena perusteena.

25 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti kansallisen tuomioistuimen, joka on ainoa toimivaltainen tuomioistuin arvioimaan tosiseikkoja, asiana on määrittää voidaanko ja jos, niin missä määrin, työnantajan esittämiä perusteita sellaisen palkkakäytännön toteuttamiselle, jota sovelletaan sukupuolesta riippumatta, mutta joka koskee tosiasiassa suurempaa määrää naisia kuin miehiä, pitää objektiivisesti perusteltuina

taloudellisina syinä (edellä mainittu Bilka-tuomio, 36 kohta, ja edellä mainittu Nimz-tuomio, 14 kohta). Näihin syihin, jos ne suhteutetaan yrityksen tarpeisiin ja tavoitteisiin, voidaan katsoa kuuluvan erilaisia perusteita, kuten työntekijän sopeutuminen vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin, ammatillinen koulutus tai työssäoloaika (edellä mainittu H. K. v. Danfoss -tuomio, 22–24 kohta).

26 Työmarkkinatilanne, joka voi johtaa työnantajan nostamaan tietystä työstä maksettavaa palkkaa hakijoiden houkuttelemiseksi, voi olla yksi edellä mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetuista objektiivisesti perustelluista taloudellisista syistä. Sellaisten tekijöiden täsmällisen merkityksen määrittäminen kuhunkin tapaukseen liittyvissä olosuhteissa vaatii tosiseikkojen arviointia ja kuuluu siten kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan.

27 Jos kansallinen tuomioistuin on voinut määrittää tarkasti palkanlisäyksen sen osan, joka johtuu markkinatilanteesta – kuten esitetty kysymys antaa olettaa – sen on todettava, että palkkaero on siltä osin objektiivisesti perusteltu. On syytä muistuttaa, että soveltaessaan yhteisön oikeutta kansallisten viranomaisten on noudatettava suhteellisuusperiaatetta.

28 Päinvastaisessa tapauksessa kansallisen tuomioistuimen on arvioitava, onko markkinatilanteen merkitys palkan määrää määriteltäessä niin suuri, että sillä voidaan objektiivisesti perustella palkkaero osittain tai kokonaan.

29 Kolmanteen kysymykseen on siis vastattava, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarvittaessa suhteellisuusperiaatetta soveltaen määrittää, voidaanko, ja jos, niin missä määrin, jonkin työn hakijoiden puutetta ja tarvetta houkutella lisää hakijoita tarjoamalla korkeampia palkkoja pitää kyseisten töiden välisen palkkaeron osalta objektiivisesti perusteltuna taloudellisena syynä.

Oikeudenkäyntikulut

30 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle, 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 oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Court of Appeal of England and Walesin 30.10.1991 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Kun merkityksellisistä tilastoista käy ilmi kahden sellaisen samanarvoisen työn välinen huomattava palkkaero, joista toista tekevät lähes yksinomaan naiset ja toista pääasiallisesti miehet, työnantaja on perustamissopimuksen 119 artiklan mukaan velvollinen osoittamaan, että kyseinen ero perustuu objektiivisiin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.**

2) **Kahden sellaisen samanarvoisen työn, joista toista tekevät lähes yksinomaan naiset ja toista pääasiallisesti miehet, välisen palkkaeron objektiiviseksi perustelemiseksi ole riittävää vedota siihen, että kyseisistä toimista maksettavat palkat on määritelty kaksissa työehtosopimusneuvottelumenettelyissä, jotka, vaikka niihin osallistuvat samat osapuolet, ovat kummankin kahden ryhmän osalta erilliset, ja jotka erikseen tarkasteltuina eivät ole vaikutukseltaan syrjiviä.**

3) **Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarvittaessa suhteellisuusperiaatetta soveltaen määrittää, voidaanko, ja jos, niin missä määrin, jonkin työn hakijoiden puutetta ja tarvetta houkutella lisää hakijoita tarjoamalla korkeampia palkkoja pitää kyseisten töiden välisen palkkaeron osalta objektiivisesti perusteltuna taloudellisena syynä.**

Due Mancini Moitinho de Almeida Edward

Joliet Schockweiler Grévisse Zuleeg Murray

Julistettiin Luxemburgissa 27 päivänä lokakuuta 1993.

J.-G. Giraud
kirjaaja

O. Due
presidentti