YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

9 päivänä helmikuuta 1999 *

Asiassa C-167/97,

jonka House of Lords (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

The Queen

vastaan

Secretary of State for Employment,

ex parte: **Nicole Seymour-Smith ja Laura Perez,**

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä 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) tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat P. J. G. Kapteyn, J.-P. Puissochet, G. Hirsch ja P. Jann sekä tuomarit G. F. Mancini (esittelevä tuomari), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet, R. Schintgen ja K. M. Ioannou,

julkisasiamies: G. Cosmas,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies D. Louterman-Hubeau,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Seymour-Smith ja Perez, edustajinaan Robin Allen, QC, ja Peter Duffy, QC, solicitor Gay Moonin valtuuttamina,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Lindsey Nicoll, avustajinaan Patrick Elias, QC, ja Nicholas Paines, QC,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Christopher Docksey ja Marie Wolfcarius,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Seymour-Smithin ja Perezin, edustajinaan Robin Allen ja Peter Duffy Gay Moonin valtuuttamina, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Stephanie Ridley, avustajanaan

Nicholas Paines, ja komission, asiamiehinään Christopher Docksey ja Marie Wolfcarius, 12.5.1998 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.7.1998 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 House of Lords on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 13.3.1997 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 2.5.1997, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla viisi ennakkoratkaisukysymystä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä 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) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty judicial review -menettelyssä, jonka Nicole Seymour-Smith ja Laura Perez ovat saattaneet vireille High Court of Justicessa ja joka koskee vuoden 1985 *Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order*ia (laitonta irtisanomista koskevan suojan edellytyksenä olevan työskentelykauden pituuden muuttamisesta annettu määräys, S I 1985, nro 782; jäljempänä vuoden 1985 määräys), jolla muutetaan vuoden 1978 *Employment Protection (Consolidation) Act*in 54 §:ää (työsuhteen suojasta annettu laki, jäljempänä vuoden 1978 laki).

Kansallinen lainsäädäntö

3 Vuoden 1978 lain 54 §:ssä säädetään, että työntekijällä, johon tätä säännöstä sovelletaan, on oikeus siihen, ettei hänen työnantajansa irtisano häntä laittomasti. Vastaava säännös sisältyy vuoden 1996 *Employment Rights Act*in (työsuhteeseen liittyviä oikeuksia koskeva laki, jäljempänä vuoden 1996 laki) 94 §:ään, mutta kyseinen laki ei ollut voimassa kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan riidan tosiseikkojen tapahtuma-aikana.

4 Ennen kuin vuoden 1985 määräys tuli voimaan, työntekijöitä suojattiin laittomalta irtisanomiselta vuoden 1978 lain 54 §:llä, jos he olivat työsuhteen tosiasiallisesti päättyessä työskennelleet yhtäjaksoisesti vähintään vuoden sellaisen työnantajan palveluksessa, jonka palveluksessa oli vähintään 20 työntekijää. Vuoden 1978 lain 64 §:n 1 momentin mukaan, sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 1985 määräyksellä, saman lain 54 §:ää ei sovellettu työntekijän irtisanomiseen, jos hän ei ollut irtisanomisajan päättyessä ollut työsuhteessa yhtäjaksoisesti vähintään kahden vuoden ajan (jäljempänä riidanalainen säännös). Vuoden 1996 lain 108 §:n 1 momentti vastaa sisällöltään kyseistä riidanalaista säännöstä.

5 Vuoden 1978 lain 68 §:n 1 momentissa säädetään, että kun Industrial Tribunal katsoo, että laitonta irtisanomista koskeva vaatimus on perusteltu, sen on selitettävä kyseiselle työntekijälle, mistä toimenpiteistä se voi määrätä työntekijän työsuhteen jatkamiseksi tai palauttamiseksi ja millä edellytyksillä näistä toimenpiteistä voidaan määrätä, ja sen on tiedusteltava työntekijältä, haluaako hän, että Industrial Tribunal antaa tällaisen määräyksen.

6 Saman pykälän 2 momentissa säädetään, että jos Industrial Tribunal katsoo laitonta irtisanomista koskevaa vaatimusta tutkiessaan, että tällainen vaatimus on perusteltu mutta työntekijän työsuhdetta ei voida jatkaa tai palauttaa, sen on velvoitettava työnantaja maksamaan työntekijälle korvausta laittomasta irtisanomisesta.

7 Laittomasta irtisanomisesta maksettava korvaus muodostuu kahdesta osasta eli peruskorvauksesta (basic award) ja vahingonkorvauksen luonteisesta korvauksesta (compensatory award). Peruskorvaus vastaa sitä palkkaa, jonka työntekijä on menettänyt irtisanomisen vuoksi. Vuoden 1978 lain 74 §:n 1 momentin mukaan vahingonkorvauksena maksetaan määrä, jonka Industrial Tribunal katsoo oikeudenmukaiseksi ja kohtuulliseksi kyseisissä olosuhteissa, kun huomioon otetaan työntekijälle irtisanomisesta aiheutunut vahinko, mikäli vahinko johtuu työnantajan menettelystä. Saman säännöksen 2 momentissa säädetään, että tällaisena vahinkona pidetään kaikkia kohtuullisia kuluja, joita työntekijälle on aiheutunut irtisanomisesta, ja sellaisten kohtuudella ennustettavien etujen menettämistä, joita hän olisi saanut ilman irtisanomista.

Yhteisön lainsäädäntö

8 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 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään, että perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

9 Direktiivin 76/207/ETY tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu muun muassa mahdollisuuksissa työhön sekä työoloissa.

10 Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä oleva oikeusriita

11 Seymour-Smith aloitti 1.2.1990 työn sihteerin tehtävissä Christo & Co. -nimisen yhtiön palveluksessa, ja hänet irtisanottiin 1.5.1991. Hän nosti 26.7.1991 Industrial Tribunalissa kanteen sillä perusteella, että hänen entinen työnantajansa oli irtisanonut hänet laittomasti.

12 Perez aloitti työnsä Matthew Stone Restoration Ltd:n palveluksessa 19.2.1990, ja hänet irtisanottiin 25.5.1991. Hän nosti 19.6.1991 Industrial Tribunalissa kanteen sillä perusteella, että hänen entinen työnantajansa oli irtisanonut hänet laittomasti. Industrial Tribunalien keskuskanslia ilmoitti hänelle 20.6.1991, että kannetta ei merkittäisi vireille tulleiden asioiden rekisteriin, koska hänen palvelussuhteensa ei ollut kestänyt yli kahta vuotta. Hän nosti kuitenkin 12.8.1991 uuden kanteen laittoman irtisanomisen perusteella.

13 Pääasian asiakirjoista ilmenee, että Industrial Tribunal jätti tutkimatta molempien kantajien kanteet, joissa he vaativat laittoman irtisanomisen toteamista ja korvausta, sillä perusteella, että kantajat eivät täyttäneet riidanalaisessa säännöksessä edellytettyä kahden vuoden työskentelyä koskevaa vaatimusta.

14 Seymour-Smith ja Perez ovat täsmentäneet yhteisöjen tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa, että Industrial Tribunal lykkäsi heidän kanteidensa käsittelyä, jotta he voisivat samanaikaisesti riitauttaa judicial review -menettelyssä riidanalaisen säännöksen laillisuuden.

15 Seymour-Smith ja Perez pyysivät 15.8.1991 High Court of Justicelta lupaa saattaa vireille judicial review -menettelyn riidanalaisen säännöksen osalta, koska se oli

heidän mukaansa direktiivin 76/207/ETY vastainen. Vaatimusten esittämiseen annettiin lupa 12.9.1991.

16 High Court hylkäsi 20.5.1994 judicial review -menettelyssä esitetyt vaatimukset ja katsoi, että vaikka riidanalainen säännös vaikutti enemmän naisiin kuin miehiin, tilastot eivät osoittaneet, että tämä ero olisi suhteeton. High Court totesi kuitenkin, että mikäli niin olisi, tällaista syrjintää ei voinut objektiivisesti perustella.

17 Seymour-Smith ja Perez hakivat tähän päätökseen muutosta Court of Appealissa, joka antoi heille luvan vedota perustamissopimuksen 119 artiklaan ja direktiiviin 76/207/ETY.

18 Court of Appeal katsoi 31.7.1995, että riidanalaisella säännöksellä oli Seymour-Smithin ja Perezin irtisanomisajankohtana välillisesti syrjivä vaikutus ja ettei sitä voitu objektiivisesti perustella. Court of Appeal katsoi kuitenkin, ettei ollut selvää (acte clair), että korvaus laittomasta irtisanomisesta olisi määriteltävä perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetuksi palkaksi, minkä vuoksi se päätti ainoastaan todeta, että vuoden 1978 laissa, sellaisena kuin se on muutettuna, asetettu vaatimus kahden vuoden työskentelyajasta oli Seymour-Smithin ja Perezin irtisanomisajankohtana yhteensopimaton direktiivin 76/207/ETY kanssa.

Ennakkoratkaisukysymykset

19 Sekä Secretary of State että pääasian valittajat valittivat House of Lordsiin. House of Lords päätti kumota Court of Appealin päätöksen, lykätä asian

käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko vuoden 1978 *Employment Protection (Consolidation) Act*in kaltaisen kansallisen lainsäädännön nojalla maksettava korvaus siitä, että työntekijän oikeutta siihen, ettei häntä irtisanota laittomasti, on loukattu, EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, sovelletaanko 119 artiklaa tai direktiiviä 76/207/ETY niihin edellytyksiin, joiden täyttyessä työntekijällä on oikeus siihen, ettei häntä irtisanota laittomasti?

3) Minkä oikeudellisen arviointiperusteen avulla voidaan osoittaa, vaikuttaako jäsenvaltion hyväksymä säännös eri tavalla miehiin ja naisiin siten, että säännös merkitsee EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua välillistä syrjintää, paitsi jos säännöksen osoitetaan perustuvan muihin objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin kuin sukupuoleen?

4) Koska tätä oikeudellista arviointiperustetta on sovellettava jäsenvaltion hyväksymään säännökseen? Erityisesti kysytään, onko sitä sovellettava jonain seuraavista ajankohdista tai jonain muuna ajankohtana:

a) silloin kun säännös hyväksytään;

b) silloin kun säännös tulee voimaan;

c) silloin kun työntekijä irtisanotaan?

5) Kun otetaan huomioon EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettu välillinen syrjintä, mitkä ovat ne oikeudelliset edellytykset, joilla voidaan objektiivisesti perustella säännöstä, jonka jäsenvaltio on hyväksynyt sosiaalipolitiikkaansa toteuttaessaan? Mitä seikkoja jäsenvaltion on erityisesti tuotava esiin tukeakseen niitä seikkoja, joilla se perustelee kyseistä säännöstä?"

Ensimmäinen kysymys

20 Kansallinen tuomioistuin kysyy ensimmäisellä kysymyksellään, onko oikeuden päätöksellä määrätty korvaus siitä, että työntekijän oikeutta siihen, ettei häntä irtisanota laittomasti, on loukattu, perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa.

21 Sekä Seymour-Smith ja Perez että komissio katsovat, että laittomasta irtisanomisesta maksettava korvaus on perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Komission mukaan kyseessä on korvaus saamatta jääneestä palkasta ja muista työsuhteeseen liittyvistä eduista.

22 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää sitä vastoin, että pääasian oikeusriita koskee sitä, että työntekijöitä väitetään kohdeltavan eriarvoisesti direktiivissä 76/207/ETY tarkoitettujen työsuhteen ehtojen osalta eli sen oikeuden osalta, ettei työntekijää irtisanota laittomasti. Korvaus, jonka Industrial Tribunal voi määrätä, ei ole palkkaa työntekijän tekemästä työstä vaan hyvitys yhden työsuhteen ehdon noudattamatta jättämisestä. Näin ollen palkan pääasiallinen tunnusmerkki eli vastike suoritetusta työstä ei täyty tässä tapauksessa.

23 Aluksi on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetun palkan käsitteeseen kuuluvat kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, suoraan tai välillisesti, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä (ks. mm. asia 12/81, Garland, tuomio 9.2.1982, Kok. 1982, s. 359, 5 kohta ja asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 12 kohta).

24 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee lisäksi, että se, että tietyt etuudet maksetaan työsuhteen päätyttyä, ei sulje pois sitä, etteivätkö ne voisi olla perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa (em. asia Barber, tuomion 12 kohta).

25 Yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että erityisesti korvaukset, jotka työnantaja myöntää työntekijälle työsuhteen päättyessä, ovat eräänlaista jälkikäteen maksettavaa palkkaa, johon työntekijällä on oikeus työsuhteensa perusteella mutta joka maksetaan hänelle työsuhteen päättyessä ja jonka tarkoituksena on helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen, työsuhteen päättymisestä johtuvaan tilanteeseen (ks. em. asia Barber, tuomion 13 kohta ja asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990, Kok. 1990, s. I-2591, 10 kohta).

26 Nyt esillä olevassa asiassa on korostettava, että laittomasta irtisanomisesta työntekijälle maksettavalla korvauksella, joka muodostuu peruskorvauksesta sekä vahingonkorvauksen luonteisesta korvauksesta, pyritään erityisesti siihen, että työntekijä saisi sen, mikä hänen olisi pitänyt saada, jos työnantaja ei olisi laittomasti päättänyt työsuhdetta.

27 Peruskorvaus liittyy välittömästi siihen palkkaan, joka työntekijälle olisi kuulunut, jos häntä ei olisi irtisanottu. Vahingonkorvauksen luonteinen korvaus puolestaan kattaa työntekijälle irtisanomisesta aiheutuneen vahingon ja sisältää kaikki irtisanomisesta aiheutuneet kohtuulliset kulut ja tietyin edellytyksin kaikki menetetyt etuudet, jotka työntekijä olisi kohtuudella voinut odottaa saavansa, jos häntä ei olisi irtisanottu.

28 Tästä seuraa, että laittomasta irtisanomisesta maksettava korvaus suoritetaan työntekijälle hänen työsuhteensa perusteella, joka olisi jatkunut, jos häntä ei olisi irtisanottu laittomasti. Tämä korvaus kuuluu siten perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetun palkan käsitteeseen.

29 Tätä johtopäätöstä ei voida muuttaa pelkästään sen vuoksi, että pääasiassa kyseessä oleva korvaus myönnetään tuomioistuimen päätöksellä ja sovellettavien lainsäännösten perusteella. Yhteisöjen tuomioistuin on jo täsmentänyt tältä osin, että on merkityksetöntä, perustuuko korvaus muuhun kuin työsopimukseen ja erityisesti, onko se lakisääteinen (ks. vastaavasti em. asia Barber, tuomion 16 kohta).

30 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että tuomioistuimen päätöksellä määrätty korvaus siitä, että työntekijän oikeutta siihen, ettei häntä irtisanota laittomasti, on loukattu, on perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa.

Toinen kysymys

31 Kansallinen tuomioistuin kysyy toisella kysymyksellään ennen kaikkea sitä, kuuluvatko edellytykset, joiden täyttyessä laittomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus työsuhteen jatkamiseen tai palauttamiseen, perustamissopimuksen 119 artiklan vai direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan.

32 Koska pääasia koskee perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan kuuluvaa palkkaa, Seymour-Smith ja Perez väittävät, ettei asiassa voida soveltaa tasa-arvodirektiiviä 76/207/ETY. Laki ei heidän mukaansa voi estää työntekijää, jolla on oikeus saada korvaus laittomasta irtisanomisesta 119 artiklan samapalkkaisuuden

periaatteen nojalla, vetoamasta tähän artiklaan varmistuakseen siitä, ettei hänen työnantajansa sovella syrjiviä ehtoja, joiden soveltaminen johtaisi siihen, että samapalkkaisuuden periaate menettäisi merkityksensä.

33 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, että vaikka korvausta, joka maksetaan silloin, kun on loukattu työntekijän oikeutta siihen, ettei häntä irtisanota laittomasti, olisi pidettävä 119 artiklassa tarkoitettuna palkkana, tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamista niiden ehtojen osalta, jotka määrittelevät oikeuden, mukaan lukien rahakorvaus, olemassaolon on arvioitava direktiivin 76/207/ETY eikä 119 artiklan perusteella.

34 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vetoaa väitteensä tueksi asiassa 149/77, Defrenne III, 15.6.1978 annettuun tuomioon (Kok. 1978, s. 1365), jonka 21 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että se, että joidenkin palvelussuhteen ehtojen määräämisellä voi olla taloudellisia vaikutuksia, ei ole riittävä syy pitää mainittuja ehtoja 119 artiklan — jonka perustana on työsuorituksen luonteen ja palkan määrän välinen kiinteä yhteys — soveltamisalaan kuuluvina.

35 Tältä osin on todettava, kuten komissio on perustellusti huomauttanut, että silloin kun vaatimuksella pyritään korvauksen saamiseen, riidanalaisessa säännöksessä tarkoitettu edellytys koskee oikeutta saada tietynlaista palkkaa, johon sovelletaan 119 artiklaa ja direktiiviä 75/117/ETY.

36 Nyt esillä olevassa asiassa kantajien Industrial Tribunalissa esittämät vaatimukset eivät koske työsuhteen ehdon eli sen oikeuden, ettei työntekijää irtisanota laittomasti, mahdollisia vaikutuksia vaan itse korvausta. Asia kuuluu siten perustamissopimuksen 119 artiklan eikä direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan.

37 Asia olisi toisin, jos vaatimus koskisi irtisanotun työntekijän työsuhteen jatkamista tai palauttamista. Tällaisessa tilanteessa kansallisessa lainsäädännössä asetetut edellytykset koskisivat työsuhteen ehtoja tai mahdollisuuksia työhön ja kuuluisivat siten direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan.

38 Koska Secretary of Statea vastaan on vireillä judicial review -menettely, joka koskee vuoden 1978 lain 64 §:n 1 momentin muuttamista vuoden 1985 määräyksellä, Seymour-Smithillä ja Perezillä olisi viimeksi mainitussa tapauksessa oikeus vastustaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää vetoamalla direktiiviin 76/207/ETY eikä perustamissopimuksen 119 artiklaan.

39 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset näyttävät sisällöltään olevan ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset oikeussubjektit voivat vedota niihin valtiota vastaan (ks. mm. asia C-188/89, Foster ym., tuomio 12.7.1990, Kok. 1990, s. I-3313, 16 kohta).

40 Yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohta, joka koskee sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoa työoloissa, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, on riittävän täsmällinen, jotta yksityinen voi vedota siihen valtiota vastaan ja jotta kansallinen tuomioistuin voi soveltaa kaikkien sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen estämiseksi, jotka eivät ole kyseisen 5 artiklan 1 kohdan mukaisia (ks. asia 152/84, Marshall I, tuomio 26.2.1986, Kok. 1986, s. 723, 52 ja 56 kohta).

41 Näin ollen toiseen kysymykseen on vastattava, että edellytykset, joiden täyttyessä laittomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus saada korvausta, kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. Sitä vastoin edellytykset, joiden täyttyessä laittomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus työsuhteen jatkamiseen tai palauttamiseen, kuuluvat direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan.

Neljäs kysymys

42 Kansallinen tuomioistuin kysyy neljännellä kysymyksellään, johon on syytä vastata tässä vaiheessa, onko riidanalaisen säännöksen kaltaisen säännöksen laillisuutta arvioitava sen hyväksymispäivän, voimaantulopäivän vai työntekijän irtisanomispäivän mukaan.

43 Seymour-Smith ja Perez väittävät, että silloin kun toimenpide, joka jäsenvaltion on hyväksyttävä ja/tai pantava täytäntöön, saattaa luonteensa vuoksi vaikuttaa eri tavalla miesten ja naisten palkkaukseen, kyseinen jäsenvaltio toimii EY:n perustamissopimuksen vastaisesti, jos se pitää tämän toimenpiteen voimassa, paitsi jos voidaan osoittaa, että sen toteuttaminen perustuu objektiivisesti perustelluille seikoille, jotka eivät liity sukupuoleen. Lisäksi perustamissopimuksessa edellytetään, että jäsenvaltiot valvovat säännöllisin väliajoin kaikkia työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavia toimenpiteitä ja että ne jättävät toimenpiteen soveltamatta, jos ne toteavat, että jotakin perustamissopimuksella tältä osin asetettua velvoitetta ei ole noudatettu.

44 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo sitä vastoin, että toimenpiteen vaikutusta on arvioitava työntekijän irtisanomispäivän mukaan. Juuri tuona päivänä riidanalaisella säännöksellä on työntekijän väittämä vaikutus eli se, ettei hän voi esittää laitonta irtisanomista koskevaa vaatimusta. Sitä, onko toimenpide syrjivä vai ei, ei vahvisteta toimenpiteen hyväksymis- tai voimaantulopäivänä, vaan se riippuu olosuhteista sinä päivänä, jona tämän toimenpiteen vaikutus on riitautettu.

45 Aluksi on korostettava, että yhteisön oikeuden vaatimuksia on noudatettava kaikkina asian kannalta merkityksellisinä ajankohtina, riippumatta siitä, onko kyseessä toimenpiteen hyväksyminen, täytäntöönpano vai soveltaminen esillä olevaan asiaan.

46 On kuitenkin katsottava, että ajankohta, jonka mukaan kansallisen tuomioistuimen on arvioitava riidanalaisen säännöksen kaltaista säännöstä, voi riippua erilaisista sekä oikeudellisista seikoista että tosiseikoista.

47 Näin ollen silloin kun asiassa vedotaan siihen, että säädöksen hyväksyneellä kansallisella viranomaisella ei ole toimivaltaa, kyseisen säädöksen laillisuutta on pääsääntöisesti arvioitava sen hyväksymispäivän mukaan.

48 Sitä vastoin silloin, kun kyseessä on laillisesti annetun kansallisen säädöksen soveltaminen yksittäistapaukseen, voi olla merkityksellistä arvioida, onko kyseinen säädös soveltamisajankohtanaan edelleen yhteisön oikeuden mukainen.

49 Erityisesti tilastojen osalta voi olla aiheellista ottaa huomioon paitsi säädöksen antamispäivänä käytettävissä olleet tilastotiedot, myös sellaiset myöhemmät tilastotiedot, joiden perusteella voidaan selvittää kyseisen säädöksen vaikutusta miespuolisiin ja naispuolisiin työntekijöihin.

50 Neljänteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että kansallisen tuomioistuimen on määriteltävä kaikkien asiaankuuluvien oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, minkä päivän mukaan riidanalaisen säännöksen kaltaisen säännöksen laillisuutta on arvioitava.

Kolmas kysymys

51 Kansallinen tuomioistuin pyrkii kolmannella kysymyksellään määrittelemään, millä oikeudellisella arviointiperusteella voidaan osoittaa, vaikuttaako jäsenvaltion hyväksymä säännös eri tavalla miehiin ja naisiin siten, että se merkitsee perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua välillistä syrjintää.

52 Tältä osin on todettava, että perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta työstä samaa palkkaa. Tämän periaatteen vastaista on paitsi välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää merkitsevien säännösten soveltaminen, myös sellaisten säännösten soveltaminen, joilla pidetään voimassa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilaista kohtelua soveltamalla arviointiperusteita, jotka eivät perustu sukupuoleen, silloin kun tällaista erilaista kohtelua ei voida selittää objektiivisesti perustelluilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. yhdistetyt asiat C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, Helmig ym., tuomio 15.12.1994, Kok. 1994, s. I-5727, 20 kohta).

53 On selvää, että riidanalainen säännös ei merkitse välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää. On siis tutkittava, voiko se merkitä perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista välillistä syrjintää.

54 Seymour-Smith ja Perez väittävät, että silloin kun jäsenvaltion toteuttama toimenpide saattaa luonteensa vuoksi vaikuttaa eri tavalla miesten ja naisten palkkaukseen ja/tai kun tämä ero näytetään konkreettisesti toteen luotettavilla ja merkityksellisillä tilastoilla, kyseessä on perustamissopimuksen 119 artiklan rikkominen, paitsi jos voidaan osoittaa, että toimenpide perustuu objektiivisesti perusteltaville seikoille, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

55 He väittävät erityisesti, että silloin kun koko työvoiman kattavat merkitykselliset tilastot osoittavat, että pitkällä aikavälillä on ilmiöitä, joita ei voida pitää satunnaisina, kaikki muut kuin vähäiset erot vaikutuksissa merkitsevät sitä, että velvoitetta panna tasa-arvoisen kohtelun periaate täytäntöön ei ole noudatettu.

56 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan yhteisöjen tuomioistuimen välillistä syrjintää koskevassa oikeuskäytännössä käyttämistä ilmaisuista ilmenee selvästi, että yhteisöjen tuomioistuin on pyrkinyt ilmaisemaan, että vaikutusten on erottava merkittävästi toisistaan.

57 Komissio ehdottaa puolestaan "tilastollisen merkittävyyden" arviointiperustetta, jonka mukaan tilastojen on oltava asianmukaisia vertailuparametreja ja kansallisen tuomioistuimen on huolehdittava siitä, etteivät yksittäistapauksen erityispiirteet vääristä näitä tilastoja. Merkityksellisten tilastojen olemassaolo riittää osoittamaan, että erot vaikutuksissa ovat suhteettomia, ja siirtämään perusteluja koskevan todistustaakan syrjiväksi väitetyn säännöksen laatijalle.

58 Arvioitaessa, onko kyseessä välillinen syrjintä, on aluksi tutkittava, vaikuttaako riidanalaisen säännöksen kaltainen säännös epäedullisemmalla tavalla naispuolisiin kuin miespuolisiin työntekijöihin.

59 Seuraavaksi on todettava, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on perustellusti huomauttanut, että paras tapa vertailla tilastoja on verrata ensinnäkin miespuolisen työvoiman osalta niiden työntekijöiden suhteellista osuutta, jotka täyttävät riidanalaisessa säännöksessä asetetun kahden vuoden työskentelyä koskevan edellytyksen, niiden suhteelliseen osuuteen, jotka eivät sitä täytä, ja toiseksi samoja suhteellisia osuuksia naispuolisen työvoiman osalta. Ei riitä, että arvioidaan niiden henkilöiden lukumäärää, joihin toimenpide vaikuttaa, koska tämä määrä riippuu koko jäsenvaltiossa työskentelevien työntekijöiden määrästä sekä miespuolisten työntekijöiden ja naispuolisten työntekijöiden jakaumasta kyseisessä jäsenvaltiossa.

60 On siis määriteltävä, kuten yhteisöjen tuomioistuin on lukuisia kertoja täsmentänyt, osoittavatko käytettävissä olevat tilastotiedot, että huomattavasti pienempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä kuin miespuolisista työntekijöistä kykenee täyttämään riidanalaisessa säännöksessä asetetun kahden vuoden työskentelyä koskevan edellytyksen. Tällainen tilanne viittaisi sukupuoleen perustuvaan syrjintään, paitsi jos riidanalainen säännös voitaisiin perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

61 Näin voisi olla myös siinä tapauksessa, että tilastot osoittaisivat kahden vuoden työskentelyä koskevan edellytyksen täyttävien miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välillä vähemmän merkittävän mutta jatkuvan ja suhteellisen pysyvän eron pitkän ajanjakson kuluessa. Olisi kuitenkin kansallisen tuomioistuimen tehtävänä arvioida tällaisista tilastotiedoista tehtäviä johtopäätöksiä.

62 Lisäksi on muistettava, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, ovatko työvoimaa koskevat tilastotiedot asianmukaisia ja voidaanko ne ottaa huomioon, toisin sanoen koskevatko ne riittävän suurta joukkoa, voidaanko niiden katsoa ilmaisevan muuta kuin satunnaisia tai suhdanteita kuvaavia ilmiöitä ja vaikuttavatko ne yleisesti ottaen merkityksellisiltä (ks. asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok. 1993, s. I-5535, 17 kohta). Sen on myös todettava, neljänteen kysymykseen annettava vastaus huomioon ottaen, onko vuoden 1985 tilastoilla, jotka koskevat riidanalaisessa säännöksessä asetetun kahden vuoden työskentelyä koskevan edellytyksen täyttävien miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden suhteellisia osuuksia, merkitystä ja ovatko ne riittäviä sen käsiteltäväksi saatetun asian ratkaisemiseksi.

63 Nyt esillä olevassa asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että vuonna 1985 eli vuonna, jona kahden vuoden työskentelyä koskevasta edellytyksestä säädettiin, 77,4 prosenttia miespuolisista työntekijöistä ja 68,9 prosenttia naispuolisista työntekijöistä täytti tämän edellytyksen.

64 Ensi arviolta tällaiset tilastot eivät näytä osoittavan, että miespuolisiin työntekijöihin nähden huomattavasti pienempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä täyttäisi riidanalaisessa säännöksessä asetetun edellytyksen.

65 Näin ollen kolmanteen kysymykseen on vastattava, että määriteltäessä, vaikuttaako jäsenvaltion hyväksymä säännös eri tavalla miehiin kuin naisiin siten, että se merkitsee perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua välillistä syrjintää, kansallisen tuomioistuimen on tutkittava, osoittavatko käytettävissä olevat tilastotiedot, että huomattavasti pienempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä kuin miespuolisista työntekijöistä kykenee täyttämään kyseisessä säännöksessä asetetun edellytyksen. Tällaisessa tapauksessa kyseessä on sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä, paitsi jos kyseinen säännös voidaan perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Viides kysymys

66 Kansallinen tuomioistuin pyrkii viidennellä kysymyksellään selvittämään, mitkä ovat perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetun välillisen syrjinnän kannalta ne oikeudelliset arviointiperusteet, joilla voidaan objektiivisesti perustella säännöstä, jonka jäsenvaltio on hyväksynyt sosiaalipolitiikkaansa toteuttaessaan.

67 Tältä osin on ensinnäkin todettava, että viime kädessä kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen arviointi ja kansallisen lainsäädännön tulkinta kuuluvat, on päätettävä, onko lain säännös, jota sovelletaan työntekijän sukupuolesta riippumatta, mutta joka tosiasiallisesti koskee huomattavasti suurempaa prosenttiosuutta naisista kuin miehistä, perusteltu objektiivisilla ja sukupuoleen perustuvaan syrjintään liittymättömillä syillä, ja miltä osin se on perusteltu (ks. asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989, Kok. 1989, s. 2743, 15 kohta).

68 Vaikka ennakkoratkaisua pyytäneen kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu todeta tällaisten objektiivisten seikkojen olemassaolo siinä yksittäistapauksessa, jota se käsittelee, yhteisöjen tuomioistuin, jolta on pyydetty kansallista tuomioistuinta hyödyttäviä vastauksia, voi kuitenkin kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa ohjeita pääasian asiakirjojen ja sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella (asia C-278/93, Freers ja Speckmann, tuomio 7.3.1996, Kok. 1996, s. I-1165, 24 kohta).

69 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä kuitenkin ilmenee, että jos jäsenvaltio katsoo, että sen valitsemat toimenpiteet ovat sen perustellun sosiaalipolitiikan mukaisia, että niillä voidaan saavuttaa sosiaalipolitiikan tavoitteet ja että ne ovat tarpeen tämän toteuttamiseksi, pelkästään se, että säännös koskee huomattavasti suurempaa prosenttiosuutta naispuolisista kuin miespuolisista työntekijöistä, ei merkitse perustamissopimuksen 119 artiklan rikkomista (ks. mm. asia C-444/93, Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995, Kok. 1995, s. I-4741, 24 kohta ja em. asia Freers ja Speckmann, tuomion 28 kohta).

70 Nyt esillä olevassa asiassa Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, että työnantajilla oleva riski joutua osallistumaan laitonta irtisanomista koskeviin oikeudenkäynteihin äskettäin palvelukseen otettujen työntekijöiden vuoksi on seikka, joka vähentää työhönottohalukkuutta, minkä vuoksi irtisanomissuojan edellytyksenä olevan työskentelyajan pidentämisellä edistetään työntekijöiden työhönottoa.

71 On kiistatonta, että työllisyyden edistäminen on perusteltu sosiaalipoliittinen tavoite.

72 Lisäksi on tutkittava kaikkien relevanttien seikkojen perusteella, kun otetaan huomioon mahdollisuus saavuttaa kyseinen sosiaalipoliittinen tavoite muilla keinoilla, liittyykö tällaiseen tavoitteeseen sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistetäänkö tämän tavoitteen saavuttamiseksi annetulla riidanalaisella säännöksellä sen toteuttamista.

73 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, että jäsenvaltion on pelkästään osoitettava, että se voi kohtuudella arvioida toimenpiteen edistävän sen jonkin sosiaalipoliittisen tavoitteen toteuttamista. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus perustaa kantansa tältä osin asiassa C-317/93, Nolte, 14.12.1995 annettuun tuomioon (Kok. 1995, s. I-4625).

74 Yhteisöjen tuomioistuin totesikin edellä mainitussa asiassa Nolte antamansa tuomion 33 kohdassa, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta, kun ne valitsevat keinot, jotka auttavat niitä toteuttamaan sosiaali- ja työllisyyspoliittiset tavoitteensa.

75 Vaikka onkin totta, että yhteisön oikeuden nykyisessä kehitysvaiheessa sosiaalipolitiikka kuuluu pääasiallisesti jäsenvaltioiden toimivaltaan, jäsenvaltioiden harkintavalta tältä osin ei kuitenkaan voi tehdä tyhjäksi miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden kaltaisen yhteisön oikeuden perusperiaatteen toteuttamista.

76 Pelkät yleisluonteiset väitteet työllisyyden edistämiseksi tarkoitetun toimenpiteen soveltuvuudesta eivät riitä, jotta voitaisiin katsoa, että riidanalaisen säännöksen tavoitteeseen ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää, eikä niiden perusteella voida myöskään kohtuudella arvioida, että valituilla keinoilla voitaisiin edistää tämän tavoitteen toteuttamista.

77 Näin ollen viidenteen kysymykseen on vastattava, että tilanteessa, jossa huomattavasti pienempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä kuin miespuolisista työntekijöistä kykenee täyttämään riidanalaisessa säännöksessä asetetun kahden vuoden työskentelyä koskevan edellytyksen, jäsenvaltion on syrjiväksi oletetun säännöksen laatijana osoitettava, että säännös on perustellun sosiaalipoliittisen tavoitteen mukainen, että siihen ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja että se on voinut kohtuudella arvioida, että valituilla keinoilla edistetään tämän tavoitteen toteuttamista.

Oikeudenkäyntikulut

78 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja 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 House of Lordsin 13.3.1997 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Tuomioistuimen päätöksellä määrätty korvaus siitä, että työntekijän oikeutta siihen, ettei häntä irtisanota laittomasti, on loukattu, on EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa.

2) Edellytykset, joiden täyttyessä laittomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus saada korvausta, kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. Sitä vastoin edellytykset, joiden täyttyessä laittomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus työsuhteen jatkamiseen tai palauttamiseen, kuuluvat 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 soveltamisalaan.

3) Kansallisen tuomioistuimen on määriteltävä kaikkien asiaankuuluvien oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, minkä päivän mukaan on arvioitava sellaisen säännöksen laillisuutta, jonka mukaan laitonta irtisanomista koskeva suoja koskee vain vähintään kaksi vuotta työskennelleitä työntekijöitä.

4) Määriteltäessä, vaikuttaako jäsenvaltion hyväksymä säännös eri tavalla miehiin kuin naisiin siten, että se merkitsee perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua välillistä syrjintää, kansallisen tuomioistuimen on tutkittava, osoittavatko käytettävissä olevat tilastotiedot, että huomattavasti pienempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä kuin miespuolisista työntekijöistä kykenee täyttämään kyseisessä säännöksessä asetetun edellytyksen. Tällaisessa tapauksessa kyseessä on sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä, paitsi jos kyseinen säännös voidaan perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

5) Tilanteessa, jossa huomattavasti pienempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä kuin miespuolisista työntekijöistä kykenee täyttämään edellä tuomiolauselman 3 kohdassa kuvatussa säännöksessä asetetun kahden vuoden työskentelyä koskevan edellytyksen, jäsenvaltion on syrjiväksi oletetun säännöksen laatijana osoitettava, että säännös on perustellun sosiaalipoliittisen tavoitteen mukainen, että siihen ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja että se on voinut kohtuudella arvioida, että valituilla keinoilla edistetään tämän tavoitteen toteuttamista.

Rodríguez Iglesias Kapteyn Puissochet

Hirsch Jann Mancini

Moitinho de Almeida Gulmann Murray

Edward Ragnemalm Sevón

Wathelet Schintgen Ioannou

Julistettiin Luxemburgissa 9 päivänä helmikuuta 1999.

R. Grass G. C. Rodríguez Iglesias

kirjaaja presidentti