YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

17 päivänä kesäkuuta 1998 *

Asiassa C-243/95,

jonka Labour Court (Irlanti) on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Kathleen Hill ja Ann Stapleton

vastaan

The Revenue Commissioners ja Department of Finance

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

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja H. Ragnemalm sekä tuomarit R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (esittelevä tuomari) ja G. Hirsch,

julkisasiamies: A. La Pergola,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Hill ja Stapleton, edustajanaan solicitor Mary Redmond, avustajanaan James O'Reilly, SC,

— The Revenue Commissioners ja Department of Finance, asiamiehenään Chief State Solicitor Michael A. Buckley, avustajinaan Mary Finlay, SC, ja Finola Flanagan, Office of the Attorney General,

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

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Hillin ja Stapletonin, edustajanaan Mary Redmond, jota avustaa James O'Reilly, Revenue Commissionersin ja Department of Financen, asiamiehenään Mary Finlay, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään Treasury Solicitor's Departmentin virkamies Lindsey Nicoll, avustajanaan barrister Clive Lewis ja komission, asiamiehinään Marie Wolfcarius ja Christopher Docksey, 10.12.1996 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 20.2.1997 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Labour Court on esittänyt 5.4.1995 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 12.7.1995, EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kolme ennakkoratkaisukysymystä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L'45, s. 19; jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Kysymykset on esitetty kansallisessa oikeudenkäynnissä, jossa kantajina ovat Hill ja Stapleton, jotka ovat työskennelleet jaetuissa toimissa (job-sharing), ja vastaajina Revenue Commissioners ja Department of Finance. Asia koskee mainittujen viranomaisten päätöstä, jolla nämä henkilöt siirrettiin kokoaikaisiin toimiin ja jolla heille myönnettiin kokoaikaisiin työntekijöihin sovellettavassa palkka-asteikossa vähemmän ikälisiä kuin siinä palkka-asteikossa, jota heihin aiemmin sovellettiin jaettujen toimiensa perusteella.

3 EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan mies- ja naispuolisille työntekijöille on maksettava sama palkka samasta työstä. Määräyksen toisessa kohdassa täsmennetään, että "palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna".

4 Direktiivin 1 artiklassa viitataan samapalkkaisuuden periaatteeseen, jolla "tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista".

5 Toimien jakamista koskeva job-sharing järjestely perustettiin Irlannissa vuonna 1984 hallituksen päätöksellä pääasiallisesti uusien työpaikkojen luomiseksi.

6 Järjestely toteutettiin soveltamisohjeilla nro 3/84, joiden perusteella kaksi virkamiestä voi tehdä sopimuksen jakaakseen keskenään tasapuolisesti yhden kokoaikaisen toimen siten, että kumpikin järjestelyyn osallistuva sai hyväkseen samalla tavoin järjestelmän tuottamat etuudet ja että toimesta työnantajaviranomaiselle koituvat kustannukset pysyivät ennallaan. Kokoaikaisiin palvelussuhteisiin otetuilla henkilöillä oli mahdollisuus valita tämä järjestely ja säilyttää oikeutensa palata kokopäiväiseen palvelussuhteeseen sen jakson päätyttyä, jonka ajaksi he olivat valinneet tällaiset jaetut toimet, edellyttäen, että koko-aikaisia virkoja oli avoinna. Vuosina 1986 ja 1987 tällaisiin jaettuihin toimiin otetuilla henkilöillä oli oikeus saada kahden vuoden kuluttua palvelukseen ottamisesta kokopäiväinen toimi, jos virkoja oli avoinna. Tämän jaettuja toimia koskevan järjestelyn valinneiden virkamiesten piti sitoutua kirjallisesti olemaan tekemättä mitään muuta työtä. Järjestelmää muutettiin vuonna 1988, ja sen jälkeen henkilöstöä otettiin jaettuihin toimiin vain määräaikaisilla sopimuksilla, eikä heillä ollut enää oikeutta kokoaikaiseen toimeen.

7 Soveltamisohjeissa nro 3/84 määrättiin, että kaikki virat, joissa tällaisia jakamissopimuksia tehdään, kuuluivat jaetuissa toimissa työskentelevään henkilöstöön sovellettavaan palkka-asteikkoon, jossa kunkin palkkaluokka ikälisineen oli 50 prosenttia kokoaikatyöhön sovellettavan palkka-asteikon vastaavasta palkkaluokasta ikälisineen. Ohjeiden mukaan virkamiehelle voitiin myöntää vuosittain yksi ikälisä, jos tämä oli suorittanut tehtävänsä moitteettomasti.

8 Ohjeissa nro 3/84 ei ole sääntöjä ikälisien kertymisestä niissä tapauksissa, joissa jaetusta toimesta palataan kokoaikaiseen toimeen, vaan näitä tilanteita säänneltiin tarkemmin Department of Financen 31.3.1987 eri ministeriöille osoittamalla

kirjeellä, jonka mukaan "koska jokainen palvelusvuosi tällaisessa jaetussa toimessa vastaa pituudeltaan kuuden kuukauden kokoaikaista työskentelyä, kaksi vuotta tällaisessa jaetussa toimessa työskennelleelle virkamiehelle maksetaan kokoaikaisiin toimiin sovellettavan palkka-asteikon toisen ikälisän mukaista palkkaa (jolloin hän saa siis yhden vuoden kokoaikaista työskentelyä vastaavan ikälisän). Silloin kun virkamies on ollut jaetussa toimessa yli kaksi vuotta, hänen palkkansa on määriteltävä kokoaikaiseen työhön sovellettavassa palkkataulukossa juuri tässä samassa suhteessa."

9 Soveltamisohje nro 9/87 oli ensimmäinen kokonaisvaltaisesti palkkakehitystä sääntelevä ohje, ja sillä korvattiin asiaa koskevat aikaisemmat ohjeet. Sen 2 artiklassa määrätään, että "ikälisä on palkan lisä, josta on määrätty palkka-asteikossa. Lisä myönnetään pääsääntöisesti vuosittain, jos virkamies on suorittanut tehtävänsä moitteettomasti".

10 Hill ja Stapleton otettiin Irlannin julkishallinnon palvelukseen avoimen kilpailun perusteella "Clerical Assistanteina" ja heidät sijoitettiin Revenue Commissionersiin. Hill otettiin palvelukseen heinäkuussa 1981 ja toukokuussa vuonna 1988 hän aloitti työskentelyn jaetussa toimessa. Stapleton palkattiin huhtikuussa 1986, jolloin hän aloitti työskentelyn jaetussa toimessa. Hill ja Stapleton työskentelivät jaetuissa toimissa kaksi vuotta. He työskentelivät puolet kokoaikaisesti työskentelevän virkamiehen palvelusajasta viikottaista vuorottelujärjestelmää soveltaen. Sinä aikana kun he ovat työskennelleet tällä tavoin jaetuissa toimissa, he ovat saaneet yhden ikälisän kutakin palvelusvuotta kohden ja ovat saaneet 50 prosenttia Clerical Assistantin palkasta heille kertyneiden ikälisien mukaisesti.

11 Hill ryhtyi kesäkuusta 1990 alkaen suorittamaan tehtäviään kokoaikaisesti. Hänellä oli tuolloin yhdeksän ikälisää siinä palkka-asteikossa, jota sovellettiin jaettuihin toimiin. Kokopäiväiseen toimeen palattuaan hänelle vahvistettiin aluksi vastaavan palkka-asteikon yhdeksän ikälisän mukainen palkka, mutta ikälisät vähennettiin kuitenkin kahdeksaan sillä perusteella, että kaksi palvelusvuotta jaetussa toimessa vastasi yhtä palvelusvuotta kokoaikaisessa toimessa.

12 Stapleton sai koko-aikaisen viran huhtikuussa 1988. Hänellä oli tuolloin kolme palkkaluokkansa ikälisää jaettuihin toimiin sovellettavassa palkka-asteikossa. Hänelle myönnettiin vuosina 1989 ja 1990 neljäs ja viides ikälisä ja ilmoitettiin sitten huhtikuussa 1991, että ikälisät oli myönnetty virheellisesti, minkä vuoksi hän ei saanut kuudetta ikälisää. Perusteeksi esitettiin, että kaksi palvelusvuotta jaetussa toimessa vastasi yhtä palvelusvuotta kokoaikaisessa toimessa.

13 Hill ja Stapleton riitauttivat palkkausta koskevan päätöksen saattamalla asian Equality Officerin käsiteltäväksi vuoden *1974 Anti-Discrimination (Pay) Act*in 7 § 1 momentin perusteella (laki syrjinnän kiellosta palkkauksessa). Equality Officer suositteli yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-184/89, Nimz, 7.2.1991 antaman tuomion perusteella (Kok. 1991, s. I-297), että valittajien vaatimus pitäisi hyväksyä sen vuoksi, että työnantajalla ei ollut oikeutta soveltaa sääntöä, jonka mukaan palkkakehitykseen vaikuttavina palvelusvuosina otetaan huomioon vain palvelus, josta on maksettu palkkaa.

14 Revenue Commissioners ja Department of Finance valittivat Equality Officerin suosituksesta Labour Courtiin. Hill ja Stapleton vaativat puolestaan suosituksen vahvistamista tässä valitusasteessa.

15 Labour Court katsoi, että asian ratkaisu riippui yhteisön oikeuden tulkinnasta ja koska kyseessä oli sille vuoden *1974 Anti-Discrimination (Pay) Act*in 8 artiklan nojalla myönnetty toimivalta, se päätti esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kolme ennakkoratkaisukysymystä:

"1) Jos huomattavasti useammat naiset kuin miehet ovat osan työurastaan toimien jakamiseen perustuvan järjestelmän mukaisissa palvelussuhteissa, onko oletettava, että kyse on välillisestä syrjinnästä, kun jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvien työntekijöiden kokoaikaiseen henkilöstöön sovellettavan palkka-asteikon mukaisesti saamat ikälisät kertyvät tosiasiallisen työskentelyajan perusteella, jolloin heille myönnettävät edut ovat muutoin suorassa suhteessa kokoaikaisissa toimissa pysyvästi työskennelleen henkilöstön etuihin, mutta he joutuvat kokoaikatyöhön sovellettavassa palkka-asteikossa alemmalle palkkatasolle kuin muutoin täysin vastaavassa asemassa olevat työntekijät, jotka eroavat jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvistä työntekijöistä ainoastaan siten, että he ovat pysyvästi työskennelleet kokoaikaisesti?

Toisin sanoen, loukataanko direktiivissä 75/117/ETY vahvistettua samapalkkaisuuden periaatetta, jos jaetusta toimesta kokoaikatyöhön siirtyvien työntekijöiden ikälisät vähenevät ja työntekijät siis joutuvat alemmalle palkkatasolle siitä syystä, että työnantaja ottaa työskentelyajan huomioon työvuosien kertymistä laskiessaan?

2) Jos edellä oleviin kysymyksiin vastataan myöntävästi, onko työnantajan erityisesti perusteltava, miksi ikälisät myönnetään palvelusajan eli tosiasiallisen työskentelyajan perusteella?

3) Jos edellä olevaan kysymykseen vastataan myöntävästi, voidaanko tosiasialliseen työskentelyaikaan perustuvaa ikälisäjärjestelmää pitää objektiivisesti perusteltuna jostain muusta syystä kuin siitä, että työntekijät saavuttavat ajan myötä tietyn ammattitaidon ja kokemuksen?"

16 Kansallisen tuomioistuimen kysymykset, jotka on käsiteltävä yhdessä, koskevat sitä, onko työntekijöiden ikälisien vähentäminen silloin, kun jaetussa työssä ollut työntekijä siirtyy kokopäiväiseen työhön, syrjivää, eli onko se syrjivää, että heidän palkkansa laskee siitä syystä, että työnantaja laskee palvelusajan tietyssä toimessa tosiasiallisen työskentelyajan perusteella. Lisäksi tuomioistuin kysyy, että jos laskuperusteen käyttäminen johtaa välilliseen syrjintään, voidaanko syrjintää pitää perusteltuna?

17 Oikeudenkäyntiaineistosta selviää, että kyseessä oleva kansallinen järjestelmä asettaa huonompaan asemaan ne työntekijät, jotka siirtyvät jaetuista toimista kokoaikaisiin toimiin, verrattuna niihin työntekijöihin, jotka ovat olleet kokopäiväisessä työssä yhtä monta vuotta, koska kokoaikaiseen toimeen siirryttäessä työntekijälle myönnetään vähemmän ikälisiä kokoaikaisiin toimiin sovellettavassa palkka-asteikossa kuin siinä jaettuihin toimiin sovellettavassa palkka-asteikossa, jossa he aiemmin olivat, eli näin ollen heille myönnetään vähemmän ikälisiä kuin työntekijälle, joka on ollut kokoaikaisessa työssä saman ajanjakson ajan.

18 Perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan naisille ja miehille on maksettava sama palkka samasta työstä. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa C-43/75, Defrenne II, 8.4.1976 antamassaan tuomiossa (Kok. 1976, s. 455, 12 kohta) todennut, tämä periaate on osa Euroopan yhteisön perustaa.

19 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi todennut asiassa 96/80, Jenkins, 31.3.1981 antamassaan tuomiossa (Kok. 1981, s. 911), että direktiivin 1 artikla, jonka pääasiallisena tarkoituksena on helpottaa perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetun samapalkkaisuuden periaatteen konkreettista soveltamista, ei vaikuta millään tavoin periaatteen soveltamisalaan tai sisältöön, sellaisena kuin siitä on perustamissopimuksessa määrätty.

20 Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voitaisiin antaa hyödyllinen vastaus, on selvitettävä alustavasti, kuuluuko jaetuista toimista kokopäiväisiin toimiin siirtyviä työntekijöitä koskeva palkkaluokkaan sijoittamismenetelmä perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.

21 Tältä osin on todettava, että menetelmä vaikuttaa määräävästi kyseisille työntekijöille maksettavan palkkauksen kehitykseen. Näin ollen menetelmä kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetun palkkauksen käsitteen piiriin.

22 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa C-279/93, Schumacker, 14.2.1995 antamassaan tuomiossa (Kok. 1995, s. I-225, 30 kohta) todennut, syrjintä on kyseessä vain silloin kun samankaltaisiin tilanteisiin sovelletaan erilaisia sääntöjä tai silloin kun samaa sääntöä sovelletaan erilaisiin tilanteisiin.

23 Kuten Labour Court on todennut, ei ole voitu osoittaa, että Hillin ja Stapletonin epäedullinen kohtelu olisi välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella. On siis selvitettävä, voiko kyseessä olla välillinen syrjintä.

24 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 4 artiklan 1 kohdan vastaista on sellaisen kansallisen toimenpiteen soveltaminen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali mutta joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle naisia kuin miehiä, ellei tämä toimi ole perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella (ks. asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994, Kok. 1994, s. I-571, 33 kohta ja asia C-444/93, Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995, Kok. 1995, s. I-4741, 24 kohta).

25 Pääasian oikeudenkäyntiaineistosta käy ilmi, että 99,2 prosenttia Clerical Assistanteista, jotka tekevät työtä jaetuissa toimissa, samoin kuin 98 prosenttia kaikista julkishallinnon työntekijöistä, jotka tekevät työtä jaetuissa toimissa, on naisia. Näin ollen määräys, joka sääntelee epäedullisesti niiden työntekijöiden oikeudellista asemaa, jotka kuuluvat tähän jaetuissa toimissa olevien työntekijöiden ryhmään, on vaikutuksiltaan välillisesti sukupuolen perusteella syrjivä, ellei säännöksen tueksi voida esittää objektiivisia perusteita.

26 Labour Court katsoo, että jaetut toimet muodostavat sellaisenaan oman kategoriansa, koska kyseessä ei ole työsuhteen katkeaminen. Osa-aikaisen työn ja jaetun työn välinen ero on tämän tuomioistuimen mukaan siinä, että jälkimmäisessä

tapauksessa työ ja siihen liittyvät velvollisuudet jaetaan kahden työntekijän kesken. Pääasian oikeudenkäyntiaineistosta selviää, että jaetussa toimessa olevilta työntekijöiltä voidaan vaatia, että he omistautuvat tehtävilleen kokopäiväisesti ja yhteensovittavat toimintansa työtoverinsa kanssa, jotta jaetut tehtävät voitaisiin suorittaa moitteettomasti.

27 Labour Court on todennut, että Hill ja Stapleton olivat samankaltaisissa tehtävissä kuin heidän kokopäiväisesti työtä tekevät työtoverinsa, jotka ovat muutoin samassa asemassa heidän kanssaan. Kuten tämän tuomion 6 kohdassa on todettu, jaettuihin toimiin haluavien virkamiesten piti kirjallisesti sitoutua olemaan tekemättä mitään muuta työtä. Labour Court ei epäile sitä, etteikö jaetun toimen työntekijä pystyisi saamaan samanlaista työkokemusta kuin kokopäiväinen työntekijä. Ainoa ero jaettua työtä tekevän työntekijän ja tämän kokopäiväisesti työskentelevän työtoverin välillä on tosiasiallisesti suoritettu työskentelyaika sillä jaksolla, jonka työntekijä on ollut jaetussa toimessa.

28 On pidettävä mielessä, että Hillille ja Stapletonille myönnettiin koko sen jakson aikana, jolloin he olivat jaetuissa toimissa, ikälisä kunakin palvelusvuonna ja että heille maksettiin 50 prosenttia Clerical Assistantille näiden ikälisien mukaisesti maksettavasta palkasta.

29 Jaettuihin toimiin sovellettavien sääntöjen sekä kokopäiväisesti työskenteleviä henkilöitä koskevien sääntöjen mukaan palkkojen ikälisien myöntäminen perustuu sekä suoritetun työn laatuun että suoritetun työn määrään. Jos kyseiset työntekijät ovat laadullisesti samanarvoisia, jaetussa toimessa edellä kuvatun järjestelmän mukaan työskentelevälle työntekijälle myönnetään vastaavat palkkaluokan ikälisät kuin kokoaikaiselle työntekijälle. Kukin myönnetty ikälisä vastaa määrää, joka on puolet kokoaikaisesti työskentelevälle työntekijälle maksettavasta ikälisästä. Näin ollen kummallekin työntekijätyypille maksetaan samansuuruinen tuntipalkka kunkin palkkaluokassa saavutetun ikälisän mukaisesti.

30 Näin ollen silloin kun työntekijä siirtyy kokoaikaiseen toimeen jaetusta toimesta, jossa hän on työskennellyt 50 prosenttia täydestä työajasta ja saanut 50 prosenttia sen palkkaluokan ikälisien mukaisesta palkasta, jota sovelletaan kokoaikaisten työntekijöiden palkka-asteikolla, hänen työntuntiensa ja palkkansa määrän pitäisi kaksinkertaistua vastaavasti kuin sellaisen työntekijän, joka siirtyy kokoaikaisesta toimesta jaettuun toimeen, jonka työaika ja palkka laskevat puoleen, ellei erilaista kohtelua voida pitää perusteltuna.

31 Tällaisesta muutoksesta ei kuitenkaan ole kyse pääasiassa. Jaetussa toimessa työskennelleen työntekijän siirtyessä kokoaikaiseen toimeen henkilön asema arvioidaan automaattisesti uudelleen siten, että tälle myönnetään kokopäiväisiin toimiin sovellettavan palkka-asteikon palkkaluokassa vähemmän ikälisiä kuin siinä palkka-asteikossa, jota häneen sovellettiin silloin, kun hän oli jaetussa toimessa.

32 Palkkataantuma, josta työntekijä kärsii siirtyessään kokopäiväiseen toimeen tai palatessaan siihen, vaikuttaa välittömästi hänen palkkansa määrään. Työntekijän tosiasiallinen palkka on alhaisempi kuin hänen jaetussa toimessa saamansa palkka kerrottuna kahdella. Näin ollen hän menettää osan palkastaan, koska tuntipalkan määrä laskee. Kun pääasiassa sovelletussa järjestelmässä kiinnitetään huomio jaetussa toimessa työskennellyn jakson aikana suoritettujen työtuntien määrään, siinä sivuutetaan, kuten tämän tuomion 26 kohdassa on todettu, se että jaetut toimet muodostavat sellaisenaan oman kategoriansa, koska kyseessä ei ole työsuhteen katkeaminen, samoin kuin se, kuten tämän tuomion 27 kohdassa todetaan, että jaetun toimen työntekijä pystyy saamaan samanlaisen työkokemuksen kuin kokopäiväinen työntekijä. Lisäksi järjestelmä luo jälkikäteen samoja tehtäviä suorittavien työntekijöiden palkkaukseen eriarvoisuutta suoritusten laadun ja määrän perusteella. Eriarvoisuus johtaa siihen, että sellaisia kokopäiväisesti työskenteleviä työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet aikaisemmin jaetussa toimessa, ja sellaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet aina kokopäiväisessä toimessa, kohdellaan eri tavoin.

33 Kokopäiväisesti työskentelevien työntekijöiden palkkauksessa syrjitään siis niitä työntekijöitä, jotka ovat aiemmin olleet jaetussa toimessa ja joilta vähennetään palkkataulukon mukaisia ikälisiä siitä, mitä heillä oli ollut.

34 Tällaisessa tapauksessa on todettava, että pääasiassa riitautetut säännökset johtavat siihen, että naispuolisia työntekijöitä syrjitään miespuolisiin työntekijöihin nähden, minkä vuoksi säännöksiä on pidettävä perustamissopimuksen 119 artiklan ja näin ollen myös direktiivin vastaisina. Syrjintätilanne voitaisiin sulkea pois vain siinä tapauksessa, että työntekijäryhmien erilaista kohtelua voitaisiin pitää perusteltuna sellaisten syiden vuoksi, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella (ks. vastaavasti asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, 29 kohta; asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989, Kok. 1989, s. 2743, 12 kohta ja asia C-457/93, Lewark, tuomio 6.2.1996, Kok. 1996, s. I-243, 31 kohta).

35 Kansallinen tuomioistuin on yksin toimivaltainen arvioimaan tosiseikat ja tulkitsemaan kansallista lainsäädäntöä sekä päättämään siitä, voidaanko säännöstä, jota sovelletaan työntekijän sukupuolesta riippumatta, mutta joka vaikuttaa tosiasiallisesti enemmän naisiin kuin miehiin, pitää perusteltuna sellaisten syiden vuoksi, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella (ks. em. asiat Jenkins, tuomion 14 kohta; Bilka, tuomion 36 kohta ja Rinner-Kühn, tuomion 15 kohta).

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

37 Revenue Commissionersin ja Department of Financen mukaan palkkakehitysmekanismi, joka perustuu tosiasialliseen työskentelyaikaan, on objektiivisesti perus-

teltu sellaisten syiden vuoksi, jotka täyttävät yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistetut edellytykset.

38 Revenue Commissionersin ja Department of Financen esittämää perustetta, jonka mukaan julkishallinnon palvelussuhteissa on yleisenä käytäntönä se, että ikälisiä "laskettaessa" huomioon otetaan vain tosiasiallinen palvelusaika, tai perustetta, jonka mukaan tämän käytännön taustalla on palkitsemisjärjestelmä, jonka avulla ylläpidetään työmotivaatiota, henkilöstön sitoutumista ja työmoraalia, ei voida pitää pätevinä. Ensin mainittu peruste on vain yleisluonteinen toteamus, jota ei voida perustella objektiivisilla syillä. Toisen perusteen osalta on todettava, että kokoaikaisesti työtä tekevien työntekijöiden palkitseminen ei puolestaan voi muuttua jaetussa toimessa suoritetun työn vuoksi.

39 Sen perusteen osalta, jonka mukaan jaettujen toimien eduksi tehtävä poikkeus johtaisi sattumanvaraisiin ja eriarvoisiin tilanteisiin tai hylättävänä pidettävään naisia suosivaan erityiskohteluun, voidaan vedota tämän tuomion 31 kohtaan, jonka mukaan niiden ikälisien myöntämistä kokoaikaiseen toimeen siirtyvälle työntekijälle, jotka tällä oli jaetussa toimessaan, ei voida pitää naisia suosivana erityiskohteluna.

40 Taloudellisiin syihin perustuvista perusteluista voidaan todeta, että työnantaja ei voi perustella toimen osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää vain sillä, että tällaisen syrjinnän välttäminen lisäisi työnantajan kustannuksia.

41 Kaikki pääasian asianosaiset ja kansallinen tuomioistuin ovat yhtä mieltä siitä, että lähes kaikki Irlannin julkishallinnossa jaetuissa toimissa työskentelevät henkilöt

ovat naisia. Pääasiassa esitettyjen asiakirjojen mukaan noin 83 prosenttia niistä, jotka valitsevat jaetun toimen, perustelevat valintaansa työn ja perheeseen liittyvien velvoitteiden yhteensovittamisella, johon kuuluu aina lasten kasvattaminen.

42 Yhteisön politiikassa tällä alalla pyritään tukemaan työn ja perheeseen liittyvien velvoitteiden yhteensovittamista ja mahdollisuuksien mukaan sopeuttamaan niitä toisiinsa. Naisten oikeuksien suojelua perhe- sekä työelämässä on miesten oikeuksien rinnalla pidetty laajalti kaikkien jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä yhteisön oikeudessa tunnustetun miesten ja naisten välisen tasa-arvon luonnollisena seurauksena.

43 Revenue Commissionersin ja Department of Financen on siis osoitettava kansallisessa oikeudenkäynnissä, että palvelusajan käyttäminen arviointiperusteena jaetusta toimesta kokopäiväiseen toimeen siirtyvien työntekijöiden ikälisien määrittämiseksi, kun palvelusaika lasketaan tosiasiallisesti suoritetun työskentelyajan perusteella, voidaan perustella objektiivisilla syillä, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. Jos nämä viranomaiset pystyvät esittämään tämän näytön, vain sitä että kansallinen lainsäädäntö vaikuttaa huomattavasti useampiin naispuolisiin työntekijöihin kuin miespuolisiin työntekijöihin, ei voida pitää perustamissopimuksen 119 artiklan, eikä näin ollen myöskään direktiivin, vastaisena.

44 Kansallisen tuomioistuimen kysymykseen on siis vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklaa ja direktiiviä on tulkittava siten, että silloin kun huomattavasti useammat naispuoliset kuin miespuoliset työntekijät työskentelevät jaetussa toimessa, sellainen kansallinen lainsäädäntö on niiden vastaista, jonka mukaan jaetussa toimessa olleille työntekijöille, jotka siirtyvät kokoaikaiseen työhön, myönnetään kokoaikaisiin työntekijöihin sovellettavan palkka-asteikon palkkaluokassa vähemmän ikälisiä kuin heillä oli aiemmin jaetuissa toimissa työskenteleviin työntekijöihin sovellettavassa palkka-asteikossa, sen vuoksi, että työnantaja laskee palvelusvuosien kertymisen tietyssä toimessa tosiasiallisesti suoritetun työskentelyajan

perusteella, ellei tällaista lainsäädäntöä voida perustella sellaisilla objektiivisilla syillä, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella.

Oikeudenkäyntikulut

45 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 (kuudes jaosto)

on ratkaissut Labour Courtin 5.4.1995 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettua neuvoston direktiiviä 75/117/ETY on tulkittava siten, että niiden vastaista on, silloin kun huomattavasti useammat naispuoliset kuin miespuoliset työntekijät työskentelevät jaetussa toimessa, sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan jaetussa

toimessa olleille työntekijöille, jotka siirtyvät kokoaikaiseen työhön, myönnetään kokoaikaisiin työntekijöihin sovellettavan palkka-asteikon palkkaluokassa vähemmän ikälisiä kuin heillä oli aiemmin jaetuissa toimissa työskenteleviin työntekijöihin sovellettavassa palkka-asteikossa, sen vuoksi, että työnantaja laskee palvelusvuosien kertymisen tietyssä toimessa tosiasiallisesti suoritetun työskentelyajan perusteella, ellei tällaista lainsäädäntöä voida perustella sellaisilla objektiivisilla syillä, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Julistettiin Luxemburgissa 17 päivänä kesäkuuta 1998.

R. Grass H. Ragnemalm

kirjaaja kuudennen jaoston puheenjohtaja