YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
31 päivänä maaliskuuta 1981 *

Asiassa 96/80,

jonka Yhdistyneen kuningaskunnan Employment Appeal Tribunal on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

J. P. Jenkins

vastaan

Kingsgate (Clothing Productions) Ltd

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti J. Mertens de Wilmars, jaostojen puheenjohtajat P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart ja T. Koopmans sekä tuomarit A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due ja U. Everling,

julkisasiamies: J.-P. Warner,
kirjaaja: A. Van Houtte,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

on antanut seuraavan

tuomion

1 Yhdistyneen kuningaskunnan Employment Appeal Tribunal on esittänyt 25.2.1980 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 12.3.1980, useita ennakkoratkaisukysymyksiä, jotka koskevat ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL N:o L 45, s. 19) 1 artiklan tulkintaa.

2 Kysymykset esitettiin osa-aikaisen naispuolisen työntekijän ja hänen työnantajansa, naistenvaatteita valmistavan yrityksen, välisessä oikeudenkäynnissä, jossa työntekijä syyttää työnantajaa siitä, että tämä on maksanut hänelle pienempää tuntipalkkaa kuin eräälle hänen miespuoliselle työtoverilleen, joka tekee samaa työtä kokoaikaisena työntekijänä.

3 Työntekijän mukaan tällainen erilainen palkkaus rikkoo hänen työsopimuksessaan olevaa vuoden 1970 *Equal Pay Act*in mukaista tasa-arvolauseketta; *Equal Pay Act*in 1 pykälän 2 momentin a kohdassa säädetään miesten ja naisten samapalkkaisuudesta aina silloin, kun "nainen on otettu palvelukseen tekemään samanlaista työtä kuin samaan työhön otettu mies".

4 Industrial Tribunal, joka käsitteli asiaa ensimmäisenä oikeusasteena, totesi 5.2.1979 tekemässään päätöksessä, että jos osa-aikatyössä viikottainen työaika on, kuten tässä tapauksessa, 75 prosenttia kokoaikatyön viikottaisesta työajasta, riittää se osoittamaan, että osa-aikatyön ja kokoaikatyön välillä on edellä mainitun lain 1 pykälän 3 momentissa tarkoitettu "merkittävä ero"; kyseinen lainkohta kuuluu seuraavasti:

"Tasa-arvolauseketta ei sovelleta, jos työnantaja voi osoittaa, että naisen työsopimuksen ja miehen työsopimuksen välinen ero johtuu aidosti siitä, että tapauksissa on (muita kuin sukupuolesta aiheutuvia) merkittäviä eroja".

5 Pääasiassa kantajana oleva osapuoli valitti päätöksestä Employment Appeal Tribunaliin, joka arvioi, että asiaan liittyy yhteisön oikeuden tulkintaa koskevia ongelmia, ja esitti useita ennakkoratkaisukysymyksiä yhteisöjen tuomioistuimelle.

6 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevan päätöksen sisältämistä tiedoista käy ilmi, että ennen vuotta 1975 työnantaja maksoi eri suuruista palkkaa naisille ja miehille, mutta osa-aikatyöstä ja kokoaikatyöstä maksettavien tuntipalkkojen välillä ei ollut eroa. Marraskuusta 1975 alkaen alettiin kokoaikatyöstä (40 tuntia viikossa) maksaa samaa palkkaa sekä miehille että naisille, mutta osa-aikatyöstä maksettava tuntipalkka vahvistettiin 10 prosenttia pienemmäksi kuin kokoaikatyöstä maksettava tuntipalkka.

7 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta päätöksestä käy ilmi myös, että Industrial Tribunalissa käydyn menettelyn aikaan kaikki kyseisen työnantajan osa-aikaiset työntekijät olivat naisia; ainoa tuolloin osa-aikatyötä tehnyt mies oli eläkkeelle jäänyt työntekijä, jolle oli poikkeuksellisesti annettu lupa jatkaa lyhyiden kausien ajan työntekoa tavanomaisen eläkeiän jälkeen.

8 Nämä seikat huomioon ottaen Employment Appeal Tribunal on esittänyt seuraavat kysymykset:

"1) Edellyttääkö ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätty ja 10.2.1975 annetun neuvoston direktiivin 1 artiklassa säädetty samapalkkaisuuden periaate, että palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama riippumatta

a) viikottaisten työtuntien määrästä tai

b) siitä, onko työnantajalle taloudellisesti kannattavaa kannustaa työntekijöitä tekemään mahdollisimman pitkiä työviikkoja ja sen vuoksi maksaa 40 tuntia viikossa työskenteleville työntekijöille parempaa palkkaa kuin alle 40 tuntia viikossa työskenteleville?

2) Jos vastaus 1 kysymyksen a tai b alakohtaan on kielteinen,

mitä perusteita on käytettävä sen arvioimiseen, sovelletaanko samapalkkaisuuden periaatetta silloin, kun tuntipalkoissa on viikottaiseen kokonaistyötuntimäärään liittyviä eroja?

3) Ovatko vastaukset 1 kysymyksen a tai b alakohtaan ja 2 kysymykseen erilaisia (ja jos, missä suhteessa), jos osoittautuu, että huomattavasti pienempi osa naisista kuin miehistä voi tehdä niin paljon työtä, että täysimääräisen tuntipalkan saamiseksi vaadittava viikottainen vähimmäistuntimäärä täyttyy?

4) Sovelletaanko ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan määräyksiä tai edellä mainitun direktiivin 1 artiklan säännöksiä, tapauksesta riippuen, välittömästi tällaiseen tapaukseen jäsenvaltioissa?"

Kolme ensimmäistä kysymystä

9 Kolmesta ensimmäisestä kysymyksestä sekä ennakkoratkaisua koskevan päätöksen perusteluista käy ilmi, että kansallinen tuomioistuin haluaa ensisijaisesti tietää, voiko palkkatason erilaisuus osa-aikaisesti tehtävän työn ja kokoaikaisesti tehtävän saman työn välillä mahdollisesti olla perustamissopimuksen 119 artiklassa kiellettyä syrjintää, kun osa-aikatyöntekijöiden ryhmään kuuluu ainoastaan tai suurimmaksi osaksi naisia.

10 Tällä tavoin tulkittuina kysymyksiin on vastattava, että 119 artiklan tavoitteena on varmistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltaminen. Erilainen kohtelu kielletään tällä määräyksellä näin ollen ainoastaan, jos se perustuu työntekijöiden sukupuoleen. Tämän vuoksi se, että osa-aikatyöstä maksetaan pienempää tuntipalkkaa kuin kokoaikatyöstä, ei sinänsä ole 119 artiklassa kiellettyä syrjintää, jos tuntipalkkoja sovelletaan kumpaankin palkansaajaryhmään kuuluviin työntekijöihin ilman sukupuoleen perustuvaa erottelua.

11 Jos tällaista erottelua ei esiinny, ei se, että työhön käytetyn ajan perusteella maksettava tuntipalkka riippuu viikottaisten työtuntien määrästä, riko perustamissopimuksen 119 artiklassa mainittua samapalkkaisuuden periaatetta, jos osa-aikatyön ja kokoaikatyön välisen palkkaeron syynä ovat objektiivisesti perustellut tekijät, jotka eivät mitenkään liity sukupuoleen perustuvaan syrjintään.

12 Näin voi olla erityisesti, jos työnantaja maksaessaan osa-aikatyöstä pienempää tuntipalkkaa kuin kokoaikatyöstä pyrkii objektiivisesti perustelluista taloudellisista syistä kannustamaan työntekijöitä sukupuolesta riippumatta kokoaikaiseen työntekoon.

13 Jos sitä vastoin käy ilmi, että huomattavasti pienempi osa naisista kuin miehistä tekee niin paljon työtä, että täysimääräisen tuntipalkan saamiseksi vaadittava viikottainen vähimmäistuntimäärä täyttyy, on erilainen palkkaus vastoin perustamissopimuksen 119 artiklaa siinä tapauksessa, että kun otetaan huomioon, millaisista vaikeuksista naisten on selvittävä voidakseen työsken-

nellä viikottaisen vähimmäistuntimäärän verran, ei kyseisen yrityksen palkkapolitiikkaa voida selittää muilla kuin sukupuoleen perustuvaan syrjintään liittyvillä tekijöillä.

14 Jos osa-aikatyöstä ja kokoaikatyöstä maksetaan erilaista tuntipalkkaa, on kansallisen tuomioistuimen asiana kussakin yksittäisessä tapauksessa arvioida ottaen huomioon tapauksen tosiseikat, tausta ja työnantajan tavoitteet, onko sellainen palkkapolitiikka, joka on pääasiana olevan riidan kohteena, tosiasiassa työntekijöiden sukupuoleen perustuvaa syrjintää, vaikka se on esitetty siten, että erot perustuvat viikottaisen työajan eroihin.

15 Kolmeen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden palkkaero ei ole perustamissopimuksen 119 artiklassa kiellettyä syrjintää, ellei se tosiasiassa ole keino, jolla epäsuorasti alennetaan osa-aikaisten työntekijöiden palkkatasoa sillä perusteella, että kyseinen työntekijäryhmä koostuu ainoastaan tai suurimmaksi osaksi naisista.

Neljäs kysymys

16 Kansallinen tuomioistuin pyrkii neljännessä kysymyksessä selvittämään, ovatko perustamissopimuksen 119 artiklan määräykset välittömästi sovellettavia tällaisessa asiassa.

17 Kuten yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö on osoittanut (asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976, Kok. 1975 s. 455; asia 129/79, Macarthys, tuomio 27.3.1980, Kok. 1980, s. 1275; asia 69/80, Lloyds, tuomio 11.3.1981), perustamissopimuksen 119 artiklaa sovelletaan välittömästi kaikkiin syrjinnän muotoihin, jotka voidaan todeta pelkkien edellä mainitussa artiklassa tarkoitettujen samaa palkkaa ja samaa työtä koskevien kriteerien avulla, ilman että näitä kriteereitä määrittäviä yhteisön omia tai kansallisia toimenpiteitä tarvitaan näiden kriteerien soveltamiseksi. Esimerkkinä tällaisesta syrjinnästä, jonka tuomioistuin pystyy toteamaan, yhteisöjen tuomioistuin on erityisesti maininnut tapauksen, jossa miehille ja naisille maksetaan eri palkka samassa yksityisessä tai julkisessa toimipaikassa tai yksikössä tehdystä samasta työstä.

18 Jos kansallinen tuomioistuin voi samaa työtä ja samaa palkkaa koskevien kriteerien avulla ja ilman että on toteutettu yhteisön toimenpiteitä tai kansallisia toimenpiteitä todeta, että pienemmän tuntipalkan maksaminen osa-aika-

työstä kuin kokoaikatyöstä on sukupuoleen perustuvaa syrjintää, sovelletaan tapaukseen perustamissopimuksen 119 artiklan määräyksiä välittömästi.

10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY 1 artikla

19 Kansallinen tuomioistuin on myös esittänyt 10.2.1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY 1 artiklan tulkinnasta samat kysymykset kuin ne, joita edellä on tarkasteltu perustamissopimuksen 119 artiklan yhteydessä.

20 Kuten edellä mainitun direktiivin ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, direktiivin tärkeimpänä tavoitteena on "perustamissopimuksen 119 artiklassa" tarkoitetun miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen toteuttaminen. Tätä varten neljännessä perustelukappaleessa täsmennetään, että "on toivottavaa täydentää keskeistä lainsäädäntöä säännöksin, joilla pyritään helpottamaan tasa-arvoperiaatteen soveltamista käytännössä".

21 Direktiivin 1 artiklan ensimmäisen alakohdan säännöksissä ainoastaan toistetaan perustamissopimuksen 119 artiklassa esitetty samapalkkaisuuden periaate, ja toisessa alakohdassa täsmennetään periaatteen soveltamista koskevat edellytykset silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan.

22 Neuvoston direktiivin 75/117/ETY 1 artikla on tarkoitettu ainoastaan helpottamaan perustamissopimuksen 119 artiklassa mainitun samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista käytännössä, eikä se vaikuta mitenkään periaatteen sisältöön tai soveltamisalaan, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa määräyksessä määritelty.

Oikeudenkäyntikulut

Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Belgian kuningaskunnan hallitukselle, Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle sekä 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 Employment Appeal Tribunalin 25.2.1980 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden palkkaero ei ole perustamissopimuksen 119 artiklassa kiellettyä syrjintää, ellei se tosiasiassa ole keino, jolla epäsuorasti alennetaan osa-aikaisten työntekijöiden palkkatasoa sillä perusteella, että kyseinen työntekijäryhmä koostuu ainoastaan tai suurimmaksi osaksi naisista.**

2) **Jos kansallinen tuomioistuin voi samaa työtä ja samaa palkkaa koskevien kriteerien avulla ja ilman että on toteutettu yhteisön toimenpiteitä tai kansallisia toimenpiteitä todeta, että pienemmän tuntipalkan maksaminen osa-aikatyöstä kuin kokoaikatyöstä on sukupuoleen perustuvaa syrjintää, sovelletaan tapaukseen perustamissopimuksen 119 artiklan määräyksiä välittömästi.**

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans

O'Keeffe Bosco Touffait Due Everling

Julistettiin Luxemburgissa 31 päivänä maaliskuuta 1981.

A. Van Houtte
kirjaaja

J. Mertens de Wilmars
presidentti