JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
F. G. JACOBS
29 päivänä kesäkuuta 1995 *

1. Bundesarbeitsgerichtin esittämä kysymys koskee esillä olevassa asiassa sitä, ovatko tietyt Betriebsverfassungsgesetzin (yritysten organisaatiota koskeva laki; jäljempänä BetrVG) säännökset sopusoinnussa perustamissopimuksen 119 artiklan ja samapalkkaisuusdirektiivin [1] kanssa. Yhteisöjen tuomioistuin on käsitellyt samaa kysymystä asiassa Bötel. [2] Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole vakuuttunut yhteisöjen tuomioistuimen mainitussa asiassa tekemästä ratkaisusta ja pyytää yhteisöjen tuomioistuinta harkitsemaan kysymystä uudelleen.

2. Yritysneuvoston (Betriebsrat) jäsenet edustavat ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan yrityksen työntekijöiden etuja. BetrVG:n 37 pykälän 1 momentin mukaan yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustoimi. Mainitun lain 37 pykälän 2 momentissa säädetään, että yritysneuvoston jäsenet on vapautettava ilman ansion menetystä työsuhteeseen kuuluvista velvollisuuksista siinä määrin, kuin se on tarpeen heidän yritysneuvostoon liittyvien tehtäviensä suorittamiseksi, ottaen huomioon asianomaisen yrityksen koko ja laatu. Lain 37 pykälän 6 momentin mukaan tämän pykälän 2 momentin säännöksiä sovelletaan vastaavasti yritysneuvoston jäsenten osallistuessa sellaiseen koulutukseen, jossa annetaan heidän yritysneuvostoon liittyvien tehtäviensä hoitamisessa tarvittavia tietoja.

3. Lewark on osa-aikainen työntekijä Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV:n dialyysikeskuksen hoitoyksikössä Kaiserslauternissa. Hän työskentelee neljänä päivänä viikossa 7,7 tuntia, ja hänen viikoittainen työaikansa on yhteensä 30,8 tuntia.

4. Dialyysikeskuksen hoitoyksikön palveluksessa on seitsemän miestä ja neljätoista naista. Miehistä kuusi on kokopäivätyössä ja yksi osa-aikatyössä. Naisista neljä on kokopäivätyössä ja kymmenen osa-aikatyössä. Lewark on jäsenenä dialyysikeskuksen yritysneuvostossa, johon kuuluu kolme jäsentä. Hän on yritysneuvoston ainoa osa-aikatyössä oleva jäsen.

5. Lewark osallistui yritysneuvoston päätöksen perusteella ja työnantajansa suostumuksella 12.11.—16.11.1990 koulutukseen sellaisten tietojen hankkimiseksi, jotka olivat tarpeellisia hänen tehtäviensä hoitamisessa

* Alkuperäinen kieli: englanti.

1 — Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL 1975 L 45, s. 19).

2 — Asia C-360/90, Bötel, tuomio 4.6.1992 (Kok. 1992, s. I-3589).

yritysneuvoston jäsenenä. Koulutus kesti 13.11.1990 seitsemän ja puoli tuntia. Koska Lewark työskenteli osa-aikaisesti hänen työnantajansa soveltaman työvuorojärjestelmän mukaisesti, hän ei olisi työskennellyt tuona päivänä, jos hän ei olisi ollut koulutuksessa.

6. Työnantaja maksoi Lewarkille BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin nojalla työsopimuksen mukaista palkkaa siltä ajalta, jonka hän oli ollut koulutuksessa, työsopimuksen mukaisten viikoittaisten 30,8 työtunnin perusteella. Hän ei saanut minkäänlaista korvausta ajalta, jonka hän oli ollut koulutuksessa 13.11.1990, koska hän ei olisi työskennellyt mainittuna päivänä.

7. Lewark vaati työsopimuksen mukaisen palkkansa lisäksi korvausta niiltä seitsemältä ja puolelta tunnilta, jotka hän oli 13.11.1990 ollut koulutuksessa. Hän väitti, että osa-aikatyössä olevilta yritysneuvoston jäseniltä ei voitu vaatia erityisiä vapaa-aikaa koskevia uhrauksia kokopäivätyössä oleviin yritysneuvoston jäseniin verrattuna. Lewark väittää, että korvauksen epääminen häneltä merkitsi välillistä naisiin kohdistuvaa syrjintää, jolla rikottiin perustamissopimuksen 119 artiklaa ja samapalkkaisuusdirektiiviä. Arbeitsgericht, jossa Lewark nosti kanteen, hyväksyi hänen vaatimuksensa. Kuratorium valitti Landesarbeitsgerichtiin. Valituksen hylkäämisen vuoksi Kuratorium valitti edelleen Bundesarbeitsgerichtiin, minkä jälkeen Bundesarbeitsgericht on esittänyt tämän ennakkoratkaisupyynnön.

8. Ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä selostetaan ne seikat, joiden perusteella Landesarbeitsgericht oli hylännyt Kuratoriumin valituksen. Landesarbeitsgericht oli katsonut, että Lewarkilla ei ollut oikeutta saada korvausta BetrVG:n 37 pykälän perusteella. Mainitun korvauksen myöntämättä jättäminen oli kuitenkin perustamissopimuksen 119 artiklan ja samapalkkaisuusdirektiivin vastaista välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Landesarbeitsgerichtin mukaan osa-aikatyössä olevat yritysneuvoston jäsenet saivat yritysten organisaatiota koskevan Saksan lain säännösten perusteella pienempää palkkaa kuin kokopäivätyössä olevat jäsenet. Tämä vaikutti näin ollen huomattavasti enemmän naisiin kuin miehiin. Landesarbeitsgerichtillä ei ollut tilastotietoja osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston naispuolisten jäsenten osuudesta verrattuna osa-aikatyössä oleviin yritysneuvoston miespuolisiin jäseniin. Kuitenkin kesäkuun 1991 lopun virallisten työllisyys- ja sosiaalitilastojen mukaan noin 93,4 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä oli naisia ja vain 6,6 prosenttia miehiä. Landesarbeitsgericht katsoi tämän mies- ja naispuolisten osa-aikatyöntekijöiden määrien välisen huomattavan suuren eron perusteella, että mies- ja naispuolisten osa-aikaisten työntekijöiden osuudet yritysneuvostojen jäsenistä ovat vähintään samankaltaisia. Landesarbeitsgericht katsoi, ettei ollut minkäänlaista objektiivista syytä, jonka perusteella Lewarkia saatettiin kohdella osa-aikatyöntekijänä eri tavalla kuin yritysneuvoston kokopäivätyössä olevia muita jäseniä.

9. Kansallinen tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä,

ettei se halua noudattaa Landesarbeitsgerichtin ratkaisua yhteisön oikeutta koskevilta osilta. Se katsoisi pikemmin, ettei Lewarkin tapauksessa kysymyksessä ollut minkäänlainen perustamissopimuksen 119 artiklassa ja samapalkkaisuusdirektiivissä tarkoitettu sukupuoleen perustuva syrjintä. Se viittaa kuitenkin yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Bötel antamaan tuomioon ja toteaa, että tämän tuomion vuoksi se ei voi katsoa, että kysymyksessä ei ole minkäänlainen sukupuoleen perustuva syrjintä.

10. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Bötel antamassaan tuomiossa, että BetrVG:n säännösten mukaisesti yritysneuvoston jäsenenä olevalle työntekijälle maksettu korvaus siitä, että hän osallistuu koulutukseen hankkiakseen tehtäviensä hoitamisessa tarpeellisia tietoja, on 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi myös, että BetrVG:n säännösten perusteella osa-aikatyössä olevia yritysneuvoston jäseniä kohdeltiin koulutukseen osallistumisesta maksettavan korvauksen osalta eri tavalla kuin niitä jäseniä, jotka olivat kokopäivätyössä. Osa-aikatyössä olevat yritysneuvoston jäsenet käyttävät saman tuntimäärän koulutukseen osallistumiseen kuin ne yritysneuvoston jäsenet, jotka ovat kokopäivätyössä. Kuitenkin silloin, kun yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana annetun koulutuksen kesto ylittää osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten henkilökohtaisen työajan, viimeksi mainitut saavat vähemmän korvausta kuin ne yritysneuvoston jäsenet, jotka ovat kokopäivätyössä. Yhteisöjen tuomioistuin päätyi sellaiseen lopputulokseen, että kysymyksessä oli välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä, koska kansallisen tuomioistuimen mukaan osa-aikatyössä olevat yritysneuvoston jäsenet olivat yleensä naisia, ja pääasian käsittelyyn liittyvistä asiakirjoista ilmeni, että tämän työnantajan yritysneuvoston jäsenistä naiset työskentelivät osa-aikaisesti huomattavasti useammin kuin miehet.

11. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Bötel, että perustamissopimuksen 119 artiklan ja samapalkkaisuusdirektiivin vastaista on, että sellaisessa kansallisessa lainsäädännössä, jota sovelletaan huomattavasti suurempaan määrään naisia kuin miehiä, rajoitetaan osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten henkilökohtaista työaikaa koskevaksi sellainen palkallisena vapaana tai ylityökorvauksena suoritettava korvaus, jota osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten on saatava työantajaltaan osallistumisestaan sellaiseen koulutukseen, jossa annetaan yritysneuvoston työskentelylle tarpeellista tietoa ja jota annetaan yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana, mutta joka ylittää mainittujen jäsenten omalle osa-aikatyölle määrätyn työajan, jos kokopäivätyössä olevat yritysneuvoston jäsenet saavat korvauksen osallistumisestaan samaan koulutukseen heidän kokopäiväisen työaikansa perusteella. Yhteisöjen tuomioistuin lisäsi, että jäsenvaltioilla on aina mahdollisuus osoittaa, että kyseistä lainsäädäntöä voidaan perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, jotka eivät ole minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [3]

12. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole vakuuttunut asiassa Bötel annetun

3 — Asia Bötel, tuomion 27 kohta.

tuomion oikeellisuudesta. Se katsoo, että asiassa Bötel ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ollut riittävästi selittänyt yritysten organisaatiota koskevaan Saksan lakiin perustuvaa yritysneuvoston jäsenten oikeudellista asemaa.

13. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että jäsenyys yritysneuvostossa ei ole työsuhteesta johtuva velvollisuus ja että sen vuoksi yritysneuvoston jäsenten koulutukseen osallistumisesta saama korvaus ei ole 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Yhteisöjen tuomioistuin katsoo myös, että osa-aikatyössä olevia yritysneuvoston jäseniä ei kohdella eri tavalla *kuin* yritysneuvoston niitä jäseniä, jotka ovat kokopäivätyössä. Vaikka katsottaisiinkin, että kohtelu on erilaista, tällaista eroa voidaan perustella objektiivisilla syillä.

14. Kansallinen tuomioistuin selittää ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessään BetrVG:n 37 pykälän tarkoitusta. Yritysten organisaatiota koskevassa Saksan laissa kielletään kaikenlainen yritysneuvoston jäsenten epäedullinen tai suosiva kohtelu [4] heidän riippumattomuutensa varmistamiseksi ja sen vaaran välttämiseksi, että heihin voitaisiin vaikuttaa heidän hoitaessaan tehtäviään tarjoamalla heille aineellisia etuja tai uhkaamalla niiden menetyksellä. Tämän tarkoituksen mukaisesti BetrVG:n 37 pykälän 1 momentissa säädetään, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustoimi. Lain 37 pykälän 2 momentti on laadittu varmistamaan, että yritysneuvoston jäsenille ei aiheudu ansion menetystä tehtäviensä hoitamisesta. Siten yritysneuvoston jäsenet saavat työnantajaltaan korvauksen ansion menetyksestä sen työajan perusteella, jonka he ovat käyttäneet tehtäviensä hoitamiseen. BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin mukaisesti samaa periaatetta sovelletaan siihen työaikaan, jonka he ovat käyttäneet osallistuakseen koulutukseen, jossa he saavat heidän tehtäviensä hoitamisessa tarvittavia tietoja.

15. Edellä esitettyjen huomautusten mukaisesti Bundesarbeitsgericht on esittänyt seuraavan kysymyksen:

"Onko palkkausta koskevan välillisen syrjinnän kiellon — sellaisena kuin se on ilmaistu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117 — vastaista säätää kansallisessa lainsäädännössä, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustehtävä ja että tämän neuvoston jäseniä suojataan ainoastaan siltä ansion menetykseltä, jota näille työntekijöille muutoin aiheutuisi, koska he eivät voi suorittaa kaikkia työsopimuksessa määrättyjä työtunteja tämän neuvoston toimintaan osallistumisensa vuoksi?"

4 — Ks. BetrVG:n 78 pykälä.

16. Saksan hallitus yhtyy ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä ilmaistuun käsitykseen ja katsoo, että esitettyyn kysymykseen on vastattava kieltävästi.

17. On todettava, että asiassa C-278/93, Freers, Arbeitsgericht Bremen esitti yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen, joka koski olennaisesti samaa seikkaa kuin esillä olevassa asiassa esitetty kysymys. Julkiasiamies Darmon esitti 5.7.1994 antamassaan ratkaisuehdotuksessa, että tähän kysymykseen vastattaisiin yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Bötel antaman tuomion mukaisesti.

18. Käsiteltävänä olevassa asiassa esitetyssä kysymyksessä mainitaan sekä perustamissopimuksen 119 artikla että samapalkkaisuusdirektiivi. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan tämän direktiivin 1 artiklan pääasiallisena tarkoituksena on helpottaa 119 artiklassa mainitun samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista käytännössä, eikä sillä millään tavalla muuteta tämän periaatteen sisältöä tai ulottuvuutta, sellaisena kuin periaate on perustamissopimuksessa määritelty. [5] Esillä olevan asian yhteydessä voidaan mainittua perustamissopimuksen määräystä ja mainittua direktiivin säännöstä käsitellä yhdessä. Tutkin ensin palkkakysymystä, sitten tasa-arvoista kohtelua koskevaa kysymystä ja lopuksi perustelukysymystä.

5 — Ks. esim. asia 96/80, Jenkins v. Kingsgate, tuomion 22 kohta (Kok. 1981, s. 911).

Palkkaa koskeva kysymys

19. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että yritysneuvoston jäsenyys on BetrVG:n säännösten mukaan palkaton luottamustoimi ja että yritysneuvoston jäsenet edustavat yrityksen työntekijöiden etuja. He hoitavat tehtäviään riippumattomina eivätkä ole työnantajansa määräysvallan alaisia näitä tehtäviä hoitaessaan. Näin ollen yritysneuvoston jäsenten osallistuminen sellaiseen koulutukseen, jossa he hankkivat näiden tehtävien hoitamisessa tarvittavia tietoja, ei ole työtehtävien suorittamista. BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin mukaan tällaiseen koulutukseen osallistuvalle yritysneuvoston jäsenelle ei makseta tästä minkäänlaista korvausta, vaan häntä suojataan pelkästään siltä ansion menetykseltä, joka hänelle yritysneuvoston jäsenenä aiheutuu tehtävien hoitamisesta. Jos yritysneuvoston jäsen käyttää omaa vapaa-aikaansa yritysneuvoston toimintaan tai koulutukseen, hän ei saa tämänlaatuisesta toiminnasta mitään korvausta. Ansion menetyksestä yritysneuvoston jäsenille BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin mukaisesti maksettu korvaus ei ole kansallisen tuomioistuimen mukaan perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää, että 119 artiklassa olevaa ilmaisua "työ" on tulkittava siten, että se tarkoittaa työsuhteesta aiheutuvaa velvollisuutta suorittaa tehtävät annettuja ohjeita noudattaen ja että käsitteeseen ei sisälly yritysneuvoston tehtävien hoitamista.

20. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 119

artiklan toisessa kohdassa tarkoitetun palkan käsitteeseen sisältyy mikä tahansa rahana tai luontaisetuna, heti tai myöhemmin suoritettava korvaus, jota työntekijä saa työnantajaltaan välittömästi tai välillisesti työstä. Ratkaisevaa ei ole se, suoritetaanko korvausta työsopimuksen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti. [6] Yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Bötel näiden seikkojen perusteella, että yritysneuvoston jäsenenä olevalle työntekijälle BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin perusteella maksettu korvaus on perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että vaikka korvaus ei aiheudukaan sellaisenaan työsopimuksesta, työnantaja maksaa sen kuitenkin lain säännösten perusteella työsuhteen olemassaolon vuoksi. Yhteisöjen tuomioistuin korosti, että yritysneuvoston jäsenet ovat välttämättä yrityksen työntekijöitä ja että heille on annettu tehtäväksi henkilöstön etujen suojeleminen ja siten työpaikan harmonisen ilmapiirin edistäminen yrityksen yleisen edun mukaisesti. Yhteisöjen tuomioistuin totesi myöskin, että korvauksen suorittamisen tarkoituksena on turvata yritysneuvoston jäsenten tulojen saaminen siitä huolimatta, että he eivät suorita työsopimuksestaan aiheutuvia velvollisuuksia koulutuksen aikana. [7]

21. Vaikeus syntyy esillä olevassa asiassa siitä, että koulutukseen osallistuvat yritysneuvoston jäsenet eivät saa suppeasti tulkiten minkäänlaista korvausta työstä. BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin vaikutuksesta nämä jäsenet säilyttävät oikeutensa palkkaan siitä huolimatta, etteivät he työskentele koulutuksen aikana. Jotta etu olisi palkkaa, yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan ei kuitenkaan ole tarpeen, että työnantaja antaa sen työntekijälle vastikkeena työn suorittamisesta. Palkan keskeytymätön maksaminen, kun laissa edellytään sitä, ei lakkaa olemasta palkkaa siitä syystä, että työntekijä ei suorita mitään työsopimuksen mukaista työtä. Yhteisöjen tuomioistuin on siten katsonut, että palkan keskeytymätön maksaminen työntekijän sairastuttua on 119 artiklan mukaista palkkaa. [8]

22. Katson näin ollen, kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa Bötel, että yritysneuvoston jäsenille BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin perusteella maksettu korvaus koulutukseen osallistumisesta on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja samapalkkaisuusdirektiivissä tarkoitettua "palkkaa". On kuitenkin hyväksyttävä, että esillä olevaa asiaa koskevien tosiseikkojen perusteella tätä korvausta voidaan pitää palkkana ainoastaan käsitteen laajimmassa merkityksessä. Vaikka palkan saannin jatkumista tällaisen toiminnan harjoittamisesta tavanomaisena työaikana voidaan pitää palkkana, ei ole yhtä selvää, että korvausta tällaisen toiminnan harjoittamisesta työajan ulkopuolella voidaan myös pitää palkkana.

6 — Asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok. 1990, s. I-1889, 12—19 kohta).

7 — Em. asia Bötel, tuomion 14—15 kohta.

8 — Asia 171/88, Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung (Kok. 1989, s. 2743), ja ks. julkisasiamies Darmonin alaviitteessä 2 mainitussa asiassa Bötel antama ratkaisuehdotus, s. 3601.

Tasa-arvoista kohtelua koskeva kysymys

23. Kansallinen tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä, että vaikka koulutukseen osallistumisesta yritysneuvoston jäsenille maksettua korvausta pidettäisiin 119 artiklassa tarkoitettuna palkkana, kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten kohtelussa ei ole minkäänlaista eroa. Kumpaakin jäsenryhmää suojataan samalla tavalla koulutukseen osallistumisesta aiheutuvalta ansion menetykseltä. BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin mukaan koulutukseen osallistuvat yritysneuvoston jäsenet saavat sellaista korvausta, jota he olisivat saaneet työstään, elleivät he olisi osallistuneet koulutukseen heidän henkilökohtaisena työaikanaan. Jos koulutuksen kesto ylittää yritysneuvoston jäsenten henkilökohtaisen työajan, osallistumisesta koulutukseen ei kansallisen tuomioistuimen mukaan makseta osa-aikaiselle työntekijälle eikä kokopäiväiselle työntekijälle korvausta heidän työsopimukseen perustuvan palkkansa lisäksi.

24. Yhteisöjen tuomioistuin hylkäsi asiassa Bötel tällaisen päättelyn. Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että yritysneuvoston kumpikin jäsenryhmä käytti saman tuntimäärän osallistuessaan koulutukseen. Jos yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana annetun koulutuksen kesto ylitti yritysneuvoston osa-aikaisessa työssä olevien jäsenten henkilökohtaisen työajan, viimeksi mainitut saivat kuitenkin työnantajaltaan vähemmän korvausta kuin kokopäivätyössä olevat yritysneuvoston jäsenet, ja heitä kohdeltiin sen vuoksi eri tavalla. [9]

25. Asiassa Bötel väitettiin, että kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien työntekijöiden erilainen kohtelu aiheutui yksinomaan erilaisesta työajasta, koska korvausta myönnettiin Saksan lainsäädännön perusteella erotuksetta ainoastaan sen työajan osalta, jolloin työtä ei koulutukseen osallistumisen vuoksi tehty. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että tämä korvauksen laskutapa ei muuttanut sitä tosiasiaa, että osa-aikatyössä olevat yritysneuvoston jäsenet saivat vähemmän korvausta kuin kokopäivätyössä olevat yritysneuvoston jäsenet, kun itse asiassa molemmat työntekijäryhmät saivat erotuksetta yhtä monta tuntia koulutusta, jotta he kykenisivät huolehtimaan tehokkaasti työntekijöiden eduista ja siten työpaikan harmonisesta ilmapiiristä yrityksen yleisen edun mukaisesti. [10] Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että tällaisen tilanteen vuoksi osa-aikatyössä olevat työntekijät, joista valtaosa oli kiistämättä naisia, saattoivat joko jättää yritysneuvostoissa toimimisen tai niiden toiminnassa tarvittavien tietojen hankkimisen, ja siten sillä voitiin vaikeuttaa tämän työntekijäryhmän edustamista pätevillä edustajilla yritysneuvostossa. [11]

9 — Asia Bötel, tuomion 17 kohta.
10 — Asia Bötel, tuomion 24 kohta.
11 — Asia Bötel, tuomion 25 kohta.

26. On selvää, ettei kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevia työntekijöitä kohdella mitenkään eri tavalla silloin, kun koulutusta annetaan molempien työajan ulkopuolella. Tällaisessa tapauksessa ei kokopäivätyössä eikä osa-aikatyössä olevilla työntekijöillä ole oikeutta saada korvausta BetrVG:n 37 pykälän mukaisesti. Silloin kun koulutus tapahtuu kokopäivätyössä olevien työntekijöiden työaikana, mutta osa-aikatyössä olevien työntekijöiden henkilökohtaisen työajan ulkopuolella, viimeksi mainitut on kuitenkin asetettu epäedulliseen asemaan, koska heitä vaaditaan käyttämään vapaa-aikaansa. Ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä todetaan, että BetrVG:n säännösten mukaan palkattomien luottamustoimien haltijoiden odotetaan käyttävän vapaa-aikaansa, jos se on tarpeen heidän tehtäviensä hoitamiseksi. Tällä ei kuitenkaan poisteta kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien työntekijöiden välistä eriarvoisuutta, koska edellä mainituissa tapauksissa ainoastaan osa-aikatyöntekijöiden on tehtävä tällainen uhraus.

27. On kuitenkin tunnustettava, että tällä eriarvoiseen kohteluun liittyvällä tilanteella on tiettyjä erityispiirteitä, ja ne voivat osoittautua olennaisiksi perustelua koskevan kysymyksen kannalta. Ensiksi kansalliset säännökset eivät vaikuta syrjiviltä; niitä sovelletaan sekä kokopäivä- että osa-aikatyössä oleviin työntekijöihin, ja kaikenlainen niistä aiheutuva eriarvoisuus on välillistä siinä mielessä, että se aiheutuu sattumalta tiettyjen osa-aikatyöntekijöiden tilanteesta. Tämä eroaa suuresti monista yhteisöjen tuomioistuimessa käsiteltävänä olleista asioista, joissa kysymyksessä oli osa-aikaisten työntekijöiden *suora* syrjintä (ja siten naisiin, joita osa-aikaisista työntekijöistä suurin osa oli, kohdistuva *välillinen* syrjintä). Esimerkiksi asiassa Bilka [12] yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltävänä oli sellainen lisätyöeläkejärjestelmä, jonka mukaan osa-aikatyöntekijät saattoivat saada eläkettä ainoastaan, jos he olivat olleet kokopäivätyössä tietyn ajanjakson. Asiassa Rinner-Kühn [13] palkan keskeytymätöntä maksamista koskevan Saksan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle oli jätetty osa-aikatyöntekijät. BetrVG:n 37 pykälän mukaan taas ei tehdä eroa kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien työntekijöiden välillä, vaan sitä sovelletaan ilmeisesti samalla tavalla kumpaankin työntekijäryhmään.

28. Silloin kun toimenpiteessä ei ilmeisesti tehdä eroa kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevan työntekijän välillä, on vaikeampi osoittaa sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän olemassaolo. Asiassa Helmig [14] väitettiin, että sellaisilla työehtosopimusten määräyksillä, joilla rajoitettiin tavanomaisen työajan lisäksi tehdyltä ylityöltä maksettavia ylityökorvauksia ja siten evättiin osa-aikaisilta työntekijöiltä mahdollisuus saada ylityökorvauksia heidän henkilökohtaisen työaikansa ylittävältä työajalta, rikottiin 119 artiklaa ja samapalkkaisuusdirektiiviä. Mainittua asiaa koskevassa tilanteessa yhteisöjen tuomioistuin katsoi kuitenkin, että osa-aikatyöntekijät saivat samasta työtuntimäärästä samaa kokonaispalkkaa kuin kokopäiväiset työntekijät, eikä kysymyksessä sen vuoksi ollut erilainen kohtelu.

12 — Asia 170/84, Bilka v. Weber von Hartz, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. 1607).

13 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia 171/88.

14 — 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).

29. Ottaen huomioon Saksan järjestelmän perusominaisuudet erilainen kohtelu vaikuttaa esillä olevassa asiassa tietyissä suhteissa liittyvän erottamattomasti kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevien työntekijöiden väliseen eroon. On todennäköistä, että osa-aikatyöntekijät uhraavat asemansa vuoksi enemmän aikaa kyseiselle toiminnalle heidän työaikaansa nähden kuin kokopäivätyössä olevat työntekijät ja osallistuvat oletettavasti kyseiseen toimintaan enemmän tavallisen työaikansa ulkopuolella. Lisäksi jos heille olisi myönnetty näistä ajanjaksoista korvausta, olisi voitu väittää, että he saavat erityistä etua verrattuna muihin osa-aikaisiin työntekijöihin, jotka eivät voi pidentää työaikaansa saadakseen siitä lisää korvausta. Olisi joka tapauksessa vaikeaa päästä täydelliseen osa-aikatyössä ja kokopäivätyössä olevien työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Vaikuttaa todellakin epäilyttävältä, voitaisiinko saada aikaan saksalaisen järjestelmän perusperiaatteita vaarantamatta mitään sellaista täysin tasa-arvoista menetelmää, jossa ei olisi minkäänlaista yritysneuvoston jäseninä olevien työntekijöiden epäedullista tai suosivaa kohtelua. On tarpeen pitää tämä mielessä perustelukysymystä käsiteltäessä.

Perustelua koskeva kysymys

30. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että vaikka myönnettäisiinkin, että kokopäivätyössä ja osa-aikatyössä olevia työntekijöitä kohdellaan eri tavalla, tätä erilaista kohtelua voidaan perustella objektiivisesti sillä seikalla, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustoimi, ja yritysten organisaatiota koskevan Saksan lain tavoitteilla. Asiassa Bötel antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin ei erityisesti käsitellyt tätä kysymystä. Ennen kuin tarkastellaan ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä esitettyjä väitteitä sekä Saksan hallituksen ja komission esittämiä väitteitä, on hyödyllistä tutkia yhteisöjen tuomioistuimen sitä oikeuskäytäntöä, joka koskee sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän objektiivista perustelua.

31. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut vakiintuneesti, että kansallinen tuomioistuin, jolla on yksinomainen toimivalta arvioida tosiasioita ja tulkita kansallista lainsäädäntöä, määrittelee viime kädessä, voidaanko sellaista lain säännöstä, jota sovelletaan työntekijän sukupuolesta riippumatta, mutta joka tosiasiallisesti vaikuttaa suurempaan määrään naisia kuin miehiä, perustella — ja missä laajuudessa — sellaisilla syillä, jotka ovat objektiivisia ja jotka eivät ole minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [15]

32. Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin määritellyt perustelukysymystä koskevat periaatteet. Se on hyväksynyt, että sekä taloudelliset syyt että sosiaalipoliittiset syyt voivat olla objektiivisesti perusteltuja syitä. Se on katsonut, että objektiivisesti perusteltuihin taloudellisiin syihin voi sisältyä useita eri seikkoja, kuten esimerkiksi työntekijän joustavuus tai sopeutuvuus työaikaan ja -paikkaan nähden, hänen palveluksensa pituus tai hänen koulutuksensa, jos mainitut

15 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomion 15 kohta; edellä alaviitteessä 12 mainittu asia 170/84, Bilka v. Weber von Hartz, tuomion 36 kohta.

syyt liittyvät yrityksen tarpeisiin ja tavoitteisiin. [16] Yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Enderby, että sellainen työllisyystilanne, jonka vuoksi työnantaja voi joutua korottamaan tietystä työstä maksettavaa palkkaa houkutellakseen hakijoita, voi olla objektiivisesti perusteltu taloudellinen syy. [17] Yhteisöjen tuomioistuin korosti sitä, että kansallisten viranomaisten on noudatettava suhteellisuusperiaatetta yhteisön oikeutta soveltaessaan. Jos kansallinen tuomioistuin on pystynyt määrittelemään täsmällisesti markkinavoimista aiheutuvan osuuden palkan noususta, sen on tällöin hyväksyttävä, että erilainen palkan määrä on objektiivisesti perusteltu tätä osuutta vastaavassa laajuudessa. [18]

33. Asiassa Bilka väitettiin, että kun osa-aikatyöntekijät jätettiin työnantajan käyttöön ottaman työeläkejärjestelmän ulkopuolelle, mikä vaikutti haitallisesti huomattavasti suurempaan määrään naisia kuin miehiä, tarkoituksena oli yksinomaan tehdä osa-aikatyöstä vähemmän houkuttelevaa, koska osa-aikatyöntekijät yleensä kieltäytyivät työskentelemästä myöhään iltapäivällä ja lauantaisin. Sen turvaamiseksi, että asianmukaista työvoimaa oli käytettävissä mainittuina ajankohtina, oli tarpeen tehdä kokopäivätyöstä houkuttelevampaa kuin osapäivätyöstä siten, että työeläkejärjestelmä koski ainoastaan kokopäivätyössä olevia työntekijöitä. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että jos kansallinen tuomioistuin totesi, että työnantajan valitsemat toimenpiteet vastasivat yrityksen todellisia tarpeita ja että ne olivat tarkoituksenmukaisia ja tarpeellisia tavoitteiden saavuttamiseksi, se tosiasia, että nämä toimenpiteet vaikuttivat huomattavasti suurempaan määrään naisia kuin miehiä, ei riittänyt osoittamaan, että toimenpiteet olivat 119 artiklan vastaisia. [19]

34. Yhteisöjen tuomioistuin käsitteli asiassa Rinner-Kühn keskeytymätöntä palkan maksua koskevaa Saksan lainsäädäntöä, jonka mukaan työnantajalla oli tietyn ajan velvollisuus jatkaa palkan maksamista jokaiselle sellaiselle työntekijälle, joka työsuhteen alkamisen jälkeen tuli ilman omaa syytään työhön kykenemättömäksi. Mainitussa säännöksessä myönnetty etu ei kuitenkaan koskenut niitä työntekijöitä, joiden tavanomainen työsopimuksen mukainen työaika oli enintään 10 tuntia viikossa tai 45 tuntia kuukaudessa. Perustellakseen näiden työntekijöiden jättämistä säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle Saksan hallitus väitti, että he eivät kuuluneet samalla tavalla työntekijät palvelukseensa ottaneeseen yritykseen, eivätkä he olleet siitä yhtä riippuvaisia kuin yrityksen muut työntekijät. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi seuraavaa: [20]

»— — koska tällaiset seikat ovat ainoastaan tiettyjä työntekijäryhmiä koskevia yleistyksiä, niiden avulla ei ole mahdollista laatia sellaisia arviointiperusteita, jotka ovat objektiivisia eivätkä minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Jos jäsenvaltio voi osoittaa, että valitut keinot vastaavat jotakin

16 — Asia 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, Danfossin puolesta (Kok 1989, s. 3199, tuomion 22— 24 kohta).

17 — Asia C-127/92, Enderby, tuomio 17.10.1989 (Kok. 1993, s. I-5535, tuomion 26 kohta).

18 — Asia Enderby, tuomion 27 kohta.

19 — Edellä alaviitteessä 12 mainittu asia Bilka, tuomion 36 kohta.

20 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Rinner-Kühn, tuomion 14 kohta.

sen tarpeellista sosiaalipoliittista päämäärää ja että ne ovat tämän päämäärän saavuttamiseksi asianmukaisia ja tarvittavia, pelkkää sellaista tosiasiaa, että säännös vaikuttaa huomattavasti suurempaan määrään naispuolisia kuin miespuolisia työntekijöitä, ei voida kuitenkaan pitää 119 artiklan määräysten rikkomisena."

35. Asiassa Nimz omaksuttiin samankaltainen lähestymistapa. [21] Tässä asiassa kysymyksessä olleessa työehtosopimuksessa vaadittiin, että sellaiset työntekijät, joiden työaika oli vähintään puolet ja enintään kolme neljännestä kokopäivätyössä olevien työntekijöiden työajasta, olivat palveluksessa kaksi kertaa niin kauan kuin kokopäivätyössä olevat työntekijät päästäkseen seuraavaan palkkaluokkaan. Erilaista kohtelua perusteltiin sillä, että kokopäivätyössä olevat työntekijät tai ne, jotka olivat töissä kolme neljännestä tavanomaisesta työajasta, hankkivat nopeammin kuin muut tiettyyn työhönsä liittyvät kyvyt ja taidot. Yhteisöjen tuomioistuin vastasi tähän väitteeseen toteamalla seuraavaa: [22]

"— — Vaikka palvelusajan pituus vaikuttaa kokemukseen ja vaikka työtekijä voi kokemusta saatuaan periaatteessa parantaa hänelle määrättyjen tehtävien suorittamista, tällaisen arviointiperusteen objektiivisuus riippuu kaikista erityistapaukseen liittyvistä oloista ja erityisesti suoritetun työn laadun ja työn suorittamisesta tietyn työtuntimäärän jälkeen saadun kokemuksen välisestä suhteesta. On kuitenkin kansallisen tuomioistuimen asiana, jolla yksin on toimivalta arvioida tosiasioita, määritellä ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat olot, onko — ja missä laajuudessa — esillä olevan kaltaisen työehtosopimuksen määräykseen olemassa sellaisia objektiivisesti perusteltuja syitä, jotka eivät ole mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

36. Asiassa Kowalska [23] esitettiin perusteena sille, että osa-aikatyöntekijät jätettiin eläkkeelle siirryttäessä maksettavan erorahan soveltamisalan ulkopuolelle se, että osa-aikatyöntekijöiden yksinomaan työstään hankkimat tulot eivät vastanneet heidän omia tarpeitaan eikä heidän perheensä tarpeita ja ettei työnantajilla siten ollut velvollisuutta antaa väliaikaista tukea osa-aikatyöntekijöille. Yhteisöjen tuomioistuin ei ilmaissut käsitystään esitetyistä perusteluista, vaan jätti kysymyksen yksinomaan kansallisen tuomioistuimen harkittavaksi.

37. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä voidaan tehdä seuraavat päätelmät, jotka koskevat objektiivisia perusteluja. Kun on selvitetty, että toimenpide vaikuttaa käytännössä huomattavasti suurempaan määrään yhtä sukupuolta olevia työntekijöitä kuin toista sukupuolta olevia, todistustaakka siitä, että erilaista kohtelua voidaan perustella objektiivisilla syillä, on sillä, joka vetoaa tällaisen objektiivisen perustelun olemassaoloon, eli tapauksen mukaan tavallisesti työnantajalla tai jäsenvaltiolla. [24] Toiseksi,

21 — Asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991 (Kok. 1991, s. I-297).

22 — Asia Nimz, tuomion 14 kohta.

23 — Asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990 (Kok. 1990, s. I-2591).

24 — Ks. lähemmin alaviitteessä 17 mainittu asia Enderby, tuomion 13— 14 kohta.

vaikka yhteisöjen tuomioistuin saattaa määritellä periaatteet, on usein tarpeellista jättää kansallisen tuomioistuimen päätettäväksi, voidaanko asiaan liittyvissä oloissa perustella miesten ja naisten erilaista kohtelua esitetyillä väitteillä, ottaen huomioon suhteellisuusperiaatteen. Mutta yhteisöjen tuomioistuin voi itse hylätä väitteen, jos se on ainoastaan tiettyjä työntekijäryhmiä koskeva yleistys, kuten asioissa Rinner-Kühn ja Nimz, tai jos se selvästi ei ole vakuuttava ja jos sen käsittely ei riipu asiaan liittyvien erityisten olojen sellaisesta arvioinnista, johon ainoastaan kansallisella tuomioistuimella on tarvittavat keinot. [25]

38. Mielestäni voidaan tehdä lisäksi ero taloudellisten syiden ja sosiaalipoliittisten syiden välillä. Jos väitetään, että miesten ja naisten erilainen kohtelu on perusteltavissa taloudellisilla syillä, on tavallisesti tarpeen arvioida asiaan liittyvät erityiset olot ottaen huomioon muun muassa markkinoita koskevat vaatimukset ja asianomaisen työnantajan vaatimukset. Jos erilainen kohtelu johtuu suoraan kansallisesta lainsäädännöstä ja jos väitetään, että sitä voidaan perustella sosiaalipoliittisilla syillä, ei ole yhtä todennäköistä, että kyseisillä työntekijöiden ja työnantajan erityisillä oloilla on ratkaiseva merkitys. Tällaisessa tilanteessa voi olla mahdollista, että yhteisöjen tuomioistuin ilmoittaa kansalliselle tuomioistuimelle sovellettavat periaatteet yksityiskohtaisemmin. [26]

39. Omaksuttaessa tällainen lähestymistapa ja ottaen huomioon perustelukysymystä koskevat, asiassa esitetyt yksityiskohtaisemmat väitteet yhteisöjen tuomioistuin voi täsmentää perustelukysymystä edelleen. Ryhdyn sen vuoksi käsittelemään näitä väitteitä.

40. Kuten edellä on mainittu, ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä todetaan, että Saksan oikeuden mukaan yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustoimi ja että siinä kielletään kaikenlainen yritysneuvoston jäsenten epäedullinen tai suosiva kohtelu heidän riippumattomuutensa turvaamiseksi ja sellaisen vaaran välttämiseksi, että yritysneuvoston jäseniin saatettaisiin vaikuttaa heidän hoitaessaan tehtäviään tarjoamalla heille aineellisia etuja tai uhkaamalla niiden menetyksellä. Sen vuoksi yritysneuvoston jäsenelle ei voida suorittaa minkäänlaista erityistä korvausta tehtäviensä hoitamisesta työsopimuksen mukaisesti maksettavan palkan lisäksi. Jos osa-aikatyössä olevat yritysneuvoston jäsenet voisivat yritysneuvostossa tapahtuvan toimintansa vuoksi pidentää työsopimuksen mukaista työaikaansa ja saada siten ylimääräistä työstä maksettavaa korvausta, heille maksettaisiin sellaista erityistä korvausta, joka on perustelluista syistä kielletty yritysten organisaatiota koskevassa Saksan laissa. Kansallinen tuomioistuin toteaa, että sen varmistamiseksi,

25 — Ks. direktiiviin 79/7/ETY (EYVL 1979 L 6, s. 24) liittyvä asia C-102/88, Ruzius-Wilbrink v. Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten (Kok. 1989, s. 4311).

26 — Ks. direktiiviin 79/7/ETY liittyvä, alaviitteessä 25 mainittu asia Ruzius-Wilbrink; asia C-226/91, Molenbroek (Kok. 1992, s. I-5943); asia C-343/92, De Weerd ym. (Kok. 1994, s. I-571).

että yritysneuvoston jäsenet hoitavat tehtäviään objektiivisesti, Saksan lainsäädännössä pidetään yritysneuvoston jäsenten riippumattomuutta tärkeämpänä kuin yritysneuvoston jäsenen tehtävien vastaanottamiseen liittyviä taloudellisia houkuttimia.

41. Saksan hallitus esittää samantapaisia väitteitä. Se väittää, ettei ole mahdollista hyväksyä osa-aikaisten työntekijöiden eduksi osittaista poikkeusta siitä periaatteesta, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustoimi. Tällainen poikkeus johtaisi kokopäivätyössä olevien työntekijöiden perusteltuihin vaatimuksiin saada korvausta osallistumisesta sellaiseen koulutukseen, jota annetaan heidän työaikansa ulkopuolella (joka on erityisesti todennäköistä silloin, kun he tekevät kokopäiväistä vuorotyötä), mutta osa-aikaisten työntekijöiden työaikana. Jos lisäksi yritysneuvoston jäsenille annetaan korvausta koulutukseen osallistumisesta, heille pitäisi maksaa korvausta myös kaikkien muiden tehtävien hoitamisesta yritysneuvoston jäseninä. Jos toimintaohjeeksi otetaan asiassa Bötel annettu tuomio, Saksan hallituksen mukaan olisi Saksan lainsäädännössä luovuttava siitä periaatteesta, että yritysneuvoston jäsenyys on palkaton luottamustoimi. Tästä aiheutuisi vakavia seurauksia. Yritysneuvoston jäsenten riippumattomuus vaarantuisi. Se johtaisi myös siihen, että yritysneuvoston jäsenistä tulisi "ammattijäseniä", jolloin yritysneuvostot ja työntekijät, joiden etuja ne edustavat, etääntyisivät toisistaan.

42. Komissio myöntää, että yritysneuvoston jäsenyyden luonne palkattomana luottamustoimena on sopusoinnussa yhteisön oikeuden kanssa ja että sitä voidaan periaatteessa pitää sellaisena objektiivisena syynä, jolla voidaan perustella erilainen kohtelu. Se korostaa kuitenkin, että suhteellisuusperiaatteen mukaan näin aiheutuvaa naisten ja miesten erilaista kohtelua voidaan pitää objektiivisesti perusteltuna ainoastaan siinä laajuudessa, kuin ansion menetyksen korvaamisen periaate on BetrVG:n tavoitteiden saavuttamiseksi asianmukainen ja tarpeellinen. Komissio viittaa yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan on sovellettava vähiten rajoittavaa toimenpidettä silloin, kun käytettävänä on useita tarkoituksenmukaisia keinoja.

43. Mielestäni arvioitaessa, ovatko toimenpiteet perusteltuja, on otettava huomioon näiden toimenpiteiden vaikutukset sukupuoleen perustuvan syrjinnän kannalta eli siinä laajuudessa, kuin näillä toimenpiteillä loukataan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta. Merkitystä on myös sillä, onko tällainen loukkaus toimenpiteiden välitön seuraus vai niiden sivuvaikutus. Tässä yhteydessä on tarpeen pitää ennen kaikkea mielessä se, että kysymyksessä olevaa osa-aikatyöntekijöiden etua, eli korvausta työsopimuksen mukaisen työajan ulkopuolella käytetystä ajasta, voidaan pitää palkkana ainoastaan käsitteen laajimmassa mahdollisessa merkityksessä. On myös välttämätöntä pitää mielessä, että toimenpiteillä pyritään sellaiseen tavoitteeseen, joka, kuten komissio itsekin myöntää, on perusteltu ja joka ei ole mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Kuten olen edellä esittänyt, osa-aikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu liittyy lisäksi erottamattomasti osa-aikatyön luonteeseen, ja kaikenlainen epäedullinen kohtelu, joka osa-aikatyöntekijöille

toimenpiteiden vuoksi aiheutuu, johtuu ansion menetyksen korvaamisen periaatteesta ainoastaan sattumalta.

44. Ottaen huomioon tällaiset näkökohdat katson, että ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä ja Saksan hallituksen huomautuksissa (edellä 40 ja 41 kohta) esitetyissä väitteissä perustellaan objektiivisesti ja lähes riittävästi erilaista kohtelua.

45. Komissio ei kaiken kaikkiaan kiistä edellä mainittuja väitteitä vakuuttavasti. Komissio kiistää sen väitteen, että jos osa-aikatyöntekijöille maksetaan siitä, että he osallistuvat koulutukseen heidän työaikansa ulkopuolella, he saisivat sellaista taloudellista etua, joka olisi vastoin sitä, että yritysneuvoston jäsenyys on luottamustoimi. Komissio korostaa, että yritysneuvoston osa-aikatyössä olevia jäseniä, toisin kuin kokopäivätyössä olevia yritysneuvoston jäseniä, vaaditaan käyttämään vapaa-aikaansa tähän koulutukseen osallistumiseksi. Se toteaa myös, että 37 pykälän säännökset riittävät estämään yritysneuvoston jäsenyyteen liittyvän väärinkäytön. BetrVG:n 37 pykälän 6 momentin mukaan yritysneuvoston jäsenet voivat osallistua koulutukseen ainoastaan, jos se on tarpeen heidän tehtäviensä hoitamiseksi. Lisäksi osa-aikatyöntekijöillä, jotka tavallisesti ovat naisia, on perhettä koskevia velvoitteita. On epätodennäköistä, että he voivat käyttää yritysneuvoston jäsenyyttä keinona tulojensa lisäämiseksi. Komissio väittää, että jos osa-aikatyöntekijät saisivat ylimääräistä palkkaa koulutukseen osallistumisesta, he voisivat kattaa lasten hoidon järjestämisestä aiheutuvat kustannukset koulutuksen aikana; minusta samapalkkaisuuden periaate ei kuitenkaan edellyttäne tätä. Millään komission esittämällä väitteellä ei itse asiassa tunnu olevan yksinään suurta painoa, eikä niillä anneta vastausta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ja Saksan hallituksen esiin tuomiin näkökohtiin.

46. Ei ole liioin selvitetty, että olisi voitu ottaa käyttöön muita toimenpiteitä, joilla toteutetaan Saksan toimenpiteiden tavoitteet ja jotka eivät olisi yhtä rajoittavia kuin kysymyksessä olevat toimenpiteet. Voitaisiin ajatella, että otetaan käyttöön muita keinoja, joilla saavutetaan kysymyksessä olevat tavoitteet ja joilla noudatetaan samalla täysin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta; esimerkiksi siten, että koulutus järjestetään osa-aikatyöntekijöiden työaikana. [27] Vaikka tämä voisi olla mahdollista joissakin tapauksissa, se ei ehkä kuitenkaan aina ole mahdollista. Koulutusta järjestetään monien yritysten yritysneuvostojen jäsenille ja osa-aikatyöntekijöiden työaika voi vaihdella suuresti jopa samassa yrityksessä. Mielestäni tämä tukee sitä, että esillä olevassa asiassa tilanne on sellainen, jossa kokopäivätyössä ja

27 — Ks. edellä alaviitteessä 17 mainittu asia Freers, julkisasiamies Darmonin ratkaisuehdotuksen 73 kohta.

osa-aikatyössä olevien työntekijöiden välistä täydellistä tasa-arvoa ei voida saavuttaa.

47. Edellä esitetyn perusteella katson, että kysymyksessä olevilla toimenpiteillä pyritään perusteltuihin tavoitteisiin ja että ne eivät ole minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää; osa-aikatyöntekijöitä ei kohdella näillä toimenpiteillä epäedullisesti tavalla, joka ei olisi oikeassa suhteessa toimenpiteiden tavoitteisiin nähden. Tämän vuoksi erilaista kohtelua voidaan pitää perusteltuna.

Ratkaisuehdotus

48. Edellä esitetyn perusteella katson, että esitettyyn kysymykseen olisi vastattava seuraavasti:

"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 vastaista on, että sellaisessa kansallisessa lainsäädännössä, jota sovelletaan huomattavasti suurempaan määrään naisia kuin miehiä, rajoitetaan osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten henkilökohtaista työaikaa koskeviksi sellaiset palkallisena vapaana tai ylityökorvauksena suoritettavat korvaukset, joita osa-aikatyössä olevien yritysneuvoston jäsenten on saatava työnantajaltaan osallistumisestaan sellaiseen koulutukseen, jossa annetaan yritysneuvoston työskentelylle tarpeellista tietoa ja jota annetaan yrityksessä kokopäivätyössä olevien työaikana, mutta joka ylittää mainittujen jäsenten omalle osa-aikatyölle määrätyn työajan, jos kokopäivätyössä olevat yritysneuvoston jäsenet saavat korvauksen osallistumisestaan samaan koulutukseen heidän kokopäiväisen työaikansa perusteella; lisäksi tällöin edellytetään, että osa-aikatyöntekijöiden erilaista kohtelua ei voida perustella minkäänlaisella objektiivisella syyllä. Tällainen erilainen kohtelu on objektiivisesti perusteltua, jos osa-aikatyöntekijöiden väitetty syrjintä on ainoastaan välillistä ja jos erilainen kohtelu aiheutuu sellaisesta perustellusta tavoitteesta, joka ei ole minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja jos lisäksi erilaista kohtelua voidaan perustella tällä tavoitteella."