JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
F. G. JACOBS
16 päivänä joulukuuta 1999 *

1. Arbetsdomstol (Ruotsi) on esittänyt ennakkoratkaisukysymyksen, jolla se pyrkii pääasiallisesti selvittämään, onko epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus ja työajan lyhentämisen arvo otettava huomioon sellaisten miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välillä suoritettavassa palkkavertailussa, jotka tekevät EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on muutettuna tullut EY 141 artikla) ja samapalkkaisuusdirektiivissä [1] tarkoitettua samanarvoista työtä.

Tosiseikat ja oikeudenkäynti kansallisessa oikeudenkäynnissä

2. Jämställdhetsombudsman (jäljempänä tasa-arvovaltuutettu) on nostanut Örebro läns landstingiä (Örebron läänin hallintoviranomainen; jäljempänä landsting) vastaan pääasiassa esillä olevan vahingonkorvauskanteen Kristina Ellmén- ja Kia Wetterberg -nimisten kahden kätilön puolesta väittäen, että landsting kohtelee heitä syrjivästi, koska se on tietyn ajanjakson ajan maksanut heille pienempää peruskuukausipalkkaa kuin sairaalainsinöörille, vaikka kaikki tekevät samanarvoista työtä.

3. Kätilöiden peruskuukausipalkka on toisessa tapauksessa 17 400 Ruotsin kruunua (SEK) ja toisessa 16 600 SEK, kun taas sairaalainsinöörin peruskuukausipalkka on 19 650 SEK. Sekä kätilöt että sairaalainsinööri työskentelevät Örebron aluesairaalassa landstingin palveluksessa. Kaikki sairaalassa työskentelevät kätilöt ovat naisia; noin 90 prosenttia siellä työskentelevistä sairaalainsinööreistä on miehiä.

4. Kyseiset kätilöt työskentelevät yleensä jatkuvassa kolmivuorotyössä, jossa on kolme osittain päällekkäistä työvuoroa 24 tunnin aikana, vaikkakin on ilmennyt, että he joskus työskentelevät eri perusteiden mukaan, nimittäin kaksivuorotyössä (päivä/yö), yötyössä tai päivätyössä. Asian kannalta merkityksellisen ajanjakson aikana kätilöt työskentelivät suurimman osan aikaa kolmivuoro- tai kaksivuoro-

* — 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 L 45, s. 19).

järjestelmän mukaisesti; joskus he tekivät myös yötyötä.

5. Kätilöt ja sairaalainsinööri kuuluvat saman yleisen työehtosopimuksen alaisuuteen. [2] Yleisen työehtosopimuksen mukaan kokoaikatyötä tekevien työntekijöiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, paitsi a) jos työtä tehdään sunnuntaina ja/tai pyhäpäivänä, jolloin keskimääräinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (38-tuntinen työviikko), ja b) jos käytössä on edellä kuvatun kaltainen vuorojärjestelmä, jolloin se on 34 tuntia 20 minuuttia viikossa (34-tuntinen työviikko). [3]

6. Henkilön peruskuukausipalkkaan ei vaikuta se, tekeekö hän 40-tuntista työviikkoa, 38-tuntista työviikkoa vai 34-tuntista työviikkoa. Kätilöt saavan näin ollen saman peruskuukausipalkan huolimatta siitä, työskentelevätkö he 38-tuntisia vai 34-tuntisia työviikkoja (tai, kuten myös on mahdollista, 40-tuntisia työviikkoja).

7. Siinä yleisessä työehtosopimuksessa, jonka alaisuuteen kätilöt ja sairaalainsinööri kuuluvat, määrätään edelleen, että epäsäännöllisinä työaikoina (viikonloppuina, pyhäpäivinä, öisin tai kolmivuorojärjestelmän mukaan) muilla kuin ylityötä tekevillä työntekijöillä on oikeus saada epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus. [4] Tämä korvaus on kiinteä tuntilisä; se ei riipu työntekijän muusta palkasta, vaan siitä, minä vuorokaudenaikana työ on tehty (se on esimerkiksi korkeampi yötyöstä kuin iltatyöstä) ja siitä, työskenteleekö työntekijä viikonloppuna tai pyhäpäivänä. Korvauksen määrästä ja epäsäännöllisinä pidettävistä työajoista määrätään sovellettavassa työehtosopimuksessa. [5]

8. Työehtosopimuksessa määrätään, että palkkaetuuksiin kuuluu sen 14—18 kohdassa määrätty palkka, erilaiset loma-ajalta maksettavat korvaukset ja muut korvaukset, joihin epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus kuuluu. [6] Arbetsdomstolin esittämistä kysymyksistä ilmenee, että työehtosopimuksessa määrätään myös, että epäsäännöllisen työajan nojalla maksettava korvaus ja eräät muut korvaukset on otettava huomioon määritettäessä sairausajan palkan, eläkkeiden, vahingonkorvauksen [7] ja muiden ansiosidonnaisten korvausten perustana olevaa palkkaa.

9. Sairaalainsinööri tekee tavallista kokopäivätyötä, eli 40 tuntia viikossa maanantaista perjantaihin, eikä siihen sisälly epäsäännöllisiä työaikoja. Jos hänen kui-

2 — Allmänna Bestämmelser 95 (yleiset säännökset 95).
3 — 8 kohta.
4 — 32 kohta.
5 — Liite A.
6 — 13 kohta.
7 — Otaksuttavasti erottamis- ja irtisanomistapauksissa.

tenkin olisi työsuhteen ehtojen mukaan työskenneltävä kolmivuorotyössä, olisi hänellä kätilöiden tavoin oikeus saada epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus ja hänen työaikansa kokopäivätyössä olisi vain 34 tuntia 20 minuuttia hänen kuukausiperuspalkkansa jäädessä samansuuruiseksi. Jos tarvetta ilmenee, työntekijöillä on työehtosopimuksen mukaan velvollisuus muuttaa tai tarkistaa työaikojaan ja tehdä ylityötä sekä päivystää. [8]

10. Landstinget ei ole kiistänyt sitä, että kätilöiden peruskuukausipalkka on pienempi kuin sairaalainsinöörin, mutta se on väittänyt, ettei kätilöitä kuitenkaan syrjitä, sillä epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus ja työajan lyhentämisen arvo on otettava huomioon palkkavertailun perusteessa.

11. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että asianosaisten välillä on erimielisyyttä myös siitä, onko sairaalainsinöörin tekemä työ samanarvoista kätilöiden tekemän työn kanssa, ja jos näin on asian laita, onko palkkaero suoraan tai epäsuorasti yhteydessä työntekijän sukupuoleen. Tasa-arvovaltuutettu on kuitenkin vaatinut, että Arbetsdomstol vahvistaa välituomiolla, että landsting on maksanut kätilöille pienempää palkkaa kuin sairaalainsinöörille. Arbetsdomstol on asianosaisten suostumuksella päättänyt tutkia ensin kysymyksen siitä, onko palkkaero olemassa. Jotta Arbetsdomstol voisi tutkia tämän kysymyksen, sen on määritettävä vertailtavat palkat. Tässä tarkoituksessa Arbetsdomstol on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus Rooman sopimuksen 119 artiklan ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY perusteella otettava huomioon määritettäessä palkkavertailun perustetta, kun tutkitaan palkkasyrjintää koskevaa väitettä? Mikä merkitys on sillä, että epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus vaihtelee kuukausittain työvuorojen mukaan?

2) Vaikuttaako ensimmäiseen kysymykseen annettavaan vastaukseen se, että kätilöiden on säännöllisesti työskenneltävä sellaisina aikoina, että heillä on oikeus sen nojalla saada epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavaa korvausta, kun taas sairaalainsinööri ei säännöllisesti työskentele sellaisina aikoina, että hänellä olisi oikeus saada tällaista korvausta?

3) Kun palkkasyrjintää koskevaa väitettä tutkittaessa ratkaistaan kysymystä

8 — 6 kohta.

siitä, onko epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus otettava huomioon palkkavertailun perustetta määritettäessä, onko sillä seikalla merkitystä, että epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus otetaan kansallisen oikeuden mukaan huomioon eläkkeitä, sairausajan palkkaa, vahingonkorvausta ja muita ansiosidonnaisia korvauksia määritettäessä?

4) Onko työajan lyhentäminen — jolla tarkoitetaan päiväsaikaan tehtävään työhön ja jatkuvaan kolmivuorotyöhön liittyvien työaikojen välistä erotusta — Rooman sopimuksen 119 artiklan ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY perusteella otettava huomioon palkkavertailussa, kun tutkitaan palkkasyrjintää koskevaa väitettä? Jos vastaus on myöntävä, mikä merkitys on sillä, että vaikka jatkuvaa kolmivuorotyötä tekevillä on lyhyempi työaika, heidän on työehtosopimuksen mukaan katsottava tekevän kokoaikatyötä? Jos työajan lyhentämiselle on määritettävä tietty arvo, katsotaanko tämän arvon sisältyvän kiinteään peruskuukausipalkkaan, vai onko se erityinen korvaus, joka on otettava huomioon palkkavertailussa?

5) Vaikuttaako neljänteen kysymykseen annettavaan vastaukseen se, että kätilöt — toisin kuin sairaalainsinöörit — tekevät vuorotyötä ja että heillä on tästä syystä työehtosopimuksen perusteella oikeus lyhennettyyn työaikaan?"

12. Nämä kysymykset voidaan tiivistää yhdeksi kysymykseksi, nimittäin kysymykseksi siitä, onko epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus ja työajan lyhentäminen otettava huomioon palkkavertailussa, ja jos on, miten.

13. Tasa-arvovaltuutettu, landsting, komissio ja Suomen hallitus ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia ja ne kaikki olivat läsnä suullisessa käsittelyssä.

Yhteisön oikeus

14. EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta työstä sama palkka. Tämän artiklan 2 kohdan mukaan "palkalla" tarkoitetaan "tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna".

15. Samapalkkaisuusdirektiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista."

16. Naispuolisen työntekijän (ottaaksemme esille yleisimmän tapauksen), joka yrittää osoittaa, että periaatetta, jonka mukaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka, on loukattu, on tutkittava kahta erillistä kysymystä ja hänen on ehkä tutkittava vielä kolmattakin. Nyt esillä olevan tilanteen kaltaisessa tilanteessa, jossa vedotaan välilliseen syrjintään, nämä kysymykset voidaan muotoilla seuraavasti: ensiksikin kuuluuko naispuolinen työntekijä pääasiallisesti naisista koostuvaan työntekijäryhmään, joka tekee samanarvoista työtä kuin ryhmä, johon kuuluvat työntekijät ovat pääasiallisesti miehiä? Toiseksi saako ensin mainittu ryhmä pienempää palkkaa kuin vertailuryhmä? Jos työntekijä osoittaa näin olevan, häntä on ensi arviolta syrjitty. Kolmanneksi työnantaja voi kuitenkin osoittaa tämän oletetaman vääräksi näyttämällä toteen, että palkkaero perustuu sellaisiin objektiivisesti perusteltavissa oleviin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavoin sukupuolen perusteella syrjiviä. [9]

17. Vaikka mielestäni näihin kolmeen kysymykseen olisikin vastattava edellä esitetyssä järjestyksessä, voi olla tapauksia, joissa niihin on syystä tai toisesta tarkoituksenmukaista vastata toisenlaisessa järjestyksessä. Tällaisessa tapauksessa kansallinen tuomioistuin voi haluta yhteisöjen tuomioistuimen vastauksen esimerkiksi toiseen tai kolmanteen kysymykseen ennen kuin se ratkaisee ensimmäisen kysymyksen. Näin oli asian laita asiassa Enderby, [10] jossa Court of Appeal of England and Wales esitti yhteisöjen tuomioistuimelle kolme ennakkoratkaisukysymystä, jotka pääasiallisesti vastasivat edellä esitettyä kolmatta kysymystä, eli kysymystä siitä, voiko palkkaero olla objektiivisesti perusteltavissa, jos lähtökohtaisesti oletetaan, että ne kaksi työtä, joista maksettavia palkkoja vertailtiin, olivat samanarvoisia. Saksan hallitus väitti tuossa asiassa, että yhteisöjen tuomioistuin ei voisi vastata näihin kysymyksiin määrittämättä ensin sitä, olivatko kyseiset työt samanarvoisia. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että vain kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun yhteisöjen tuomioistuin käsittelee sellaista yhteisön oikeuden tulkintapyyntöä, joka ei ole sel-

9 — Ks. asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. I-1607, 35 kohta; Kok. Ep. VIII, s. 607) ja asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5535, 19 kohta). Ks. myös todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15 päivänä joulukuuta 1997 annettu neuvoston direktiivi 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6).

10 — Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia.

västi vailla yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, sen on voitava vastata siihen ilman, että sen on tarpeen tarkastella sellaisen olettamuksen pätevyyttä, jonka mahdollisesti myöhemmin tarpeelliseksi osoittautuva tutkiminen on ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävä. [11]

18. Julkisasiamies Lenz on huomauttanut, että Saksan hallituksen esittämät, samanarvoisuusolettamaa koskevat varaumat perustuivat epäilemättä siihen, että suurin osa todistustaakasta jutussa, jossa vedotaan samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan palkan olevan syrjivä, kuuluu kantajalle. Julkisasiamies totesi kuitenkin, että Court of Appealin asiaa aiemmin käsitelleiden alempien oikeusasteiden tavoin esittämä olettama, jonka mukaan vertailtavana olleet työt olivat samanarvoisia, johtui kyseisen jäsenvaltion kansallisen oikeusjärjestyksen suomista menettelyllisistä mahdollisuuksista. Kahden työn samanarvoisuuden arviointi voi joskus edellyttää laajojen ja kalliiden tutkimusten teettämistä. Kansallisten prosessisäännösten perusteella voitiin asiakysymyksen selvittämistä lykätä, kunnes oikeuskysymys saataisiin selvitettyä. [12]

19. Landsting on nyt esillä olevassa asiassa esittämissään kirjallisissa ja suullisissa huomautuksissa pääasiallisesti keskittynyt kysymykseen siitä, ovatko kätilöiden ja sairaalainsinöörien tekemät työt samapalkkaisuusperiaatteen kannalta samanarvoisia. Landsting on selvästi sitä mieltä, etteivät kätilöiden ja sairaalainsinöörien tekemät työt ole samanarvoisia. Vaikka Suomen hallitus ja komissio ovat nekin esittäneet työn samanarvoisuutta koskevia epäilyjä, ne molemmat myöntävät, että kansallinen tuomioistuin on toimivaltainen esittämään yhteisöjen tuomioistuimelle samapalkkaisuutta koskevia kysymyksiä käyttäen lähtökohtana olettamaa, jonka mukaan työt ovat samanarvoisia. Koska ennakkoratkaisupyynnöstä, kuten edellä on esitetty, ilmenee selvästi (ja ennakkoratkaisukysymyksistä implisiittisesti), että kansallinen tuomioistuin on ennakkoratkaisukysymyksiä esittäessään ottanut lähtökohtaolettamaksi samanarvoisuuden, ja koska yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Enderby antamasta tuomiosta ilmenee selkeästi, että tällainen menettely voidaan hyväksyä, esitän, ettei samanarvoisuutta koskevaa kysymystä käsitellä.

20. Nyt esillä olevan asian perustana oleva olettama, eli että nyt esillä olevassa asiassa käsiteltävien kahden ryhmän suorittama työ on "samanarvoista", on ymmärrettävä siten, että kätilöiden tekemät 40 työtuntia ovat samanarvoisia sairaalainsinöörin tekemien 40 työtunnin kanssa, eikä siten, että ensin mainittujen tekemät 34 työtuntia ovat samanarvoisia viimeksi mainitun tekemien 40 työtunnin kanssa. Vain tämän olettaman perusteella voidaan kysyä, voidaanko kätilöiden lyhyempi työviikko ottaa huomioon. (Tästä syystä en ota huomioon sitä seikkaa, että eripituisia työviikkoja näkyy työehtosopimuksessa pidettävän samanarvoisina.)

11 — Tuomion 10 ja 12 kohta.

12 — Ratkaisuehdotuksen 6 ja 7 kohta.

Työehtosopimuksen merkitys

21. Tasa-arvovaltuutettu on todennut suullisessa käsittelyssä, että Ruotsissa katsotaan, ettei yhteisön oikeutta sovelleta työehtosopimuksiin, ja hän tarkoittaa tällä varmaankin sitä, että sillä seikalla, että palkasta on sovittu työehtosopimuksessa, voidaan puolustautua palkkasyrjintäväitettä vastaan. Tällainen käsitys on selvästi yhteisön oikeuden vastainen. Yhteisöjen tuomioistuin on hyvin selvästi todennut, että miesten ja naisten samapalkkaisuusperiaate on sovellettavissa myös silloin, kun palkoista on sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa tai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa, mutta kansallinen tuomioistuin voi ottaa tämän seikan huomioon arvioidessaan, johtuvatko kahden työntekijäryhmän palkkojen keskinäiset erot sellaisista objektiivisista tekijöistä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [13]

Epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus

Käsite "palkka"

22. Aluksi totean, että tämä korvaus on selvästi 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa ja että näin ollen kyse olisi syrjinnästä, jos esimerkiksi pääasiallisesti miespuolisista työntekijöistä koostuvalle ryhmälle, joka tekee samanarvoista työtä kuin kätilöt, kieltäydyttäisiin maksamasta korvausta heidän epäsäännöllisenä työaikana tekemästään työstä. Tämä ei kuitenkaan auta vastaamaan siihen kysymykseen, jota yhteisöjen tuomioistuimen on nyt käsiteltävä, eli siihen, onko korvaus otettava huomioon, kun arvioidaan samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista nyt esillä olevassa asiassa?

23. Edellä lausutun huomioon ottaen totean, etten aio käsitellä eräitä väitteitä, jotka landsting on esittänyt osoittaakseen, että koska epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus on "palkkaa", sitä on pidettävä osana kätilöiden peruskuukausipalkkaa vertailua suoritettaessa.

Barber-periaate

24. Yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 antamassaan tuomiossa [14] seuraavaa:

" — — kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko samapalkkaisuus

13 — Ks. esim. asia C-400/93, Royal Copenhagen, tuomio 31.5.1995 (Kok. 1995, s. I-1275, 47 kohta).

14 — Asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok. 1990, s. I-1889; Kok. Ep. X, s. 425).

turvattava palkan kussakin osassa vai ainoastaan työntekijöille myönnettyjen etuuksien kokonaisarvion perusteella.

— —

Menetelmästä, jota käyttäen tutkitaan samapalkkaisuusperiaatteen noudattaminen, on todettava, että jos kansallisten tuomioistuinten pitäisi arvioida ja verrata kaikkia erilaisia, tapauksen mukaan mies- ja naispuolisille työntekijöille myönnettyjä etuuksia keskenään, tuomioistuinvalvontaa olisi vaikea toteuttaa, ja 119 artiklan tehokas vaikutus (effet utile) vähenisi samassa määrin. Tästä seuraa, että todellinen läpinäkyvyys, joka mahdollistaa tehokkaan valvonnan, turvataan ainoastaan, jos samapalkkaisperiaatetta sovelletaan mies- ja naispuolisille työntekijöille myönnetyn palkan kussakin osassa". [15]

25. Tasa-arvovaltuutettu ja komissio vetoavat pääasiallisesti juuri näihin kohtiin tukeakseen väitettään, jonka mukaan tasa-arvo on taattava peruskuukausipalkan osalta ottamatta huomioon epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavaa korvausta.

26. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että läpinäkyvyysperiaate jätettäisiin huomioon ottamatta, jos kansallisen tuomioistuimen pitäisi suorittaa kunkin työntekijän saamaa korvausta koskeva monitahoinen tutkimus. Kätilöt tekevät työtä epäsäännöllisinä työaikoina ja saavat tästä syystä siitä korvausta. Sairaalainsinööri ei työskentele epäsäännöllisinä työaikoina eikä näin ollen saa korvausta. Terve järkikin ja looginen päättely tukevat käsitystä, jonka mukaan ainoastaan peruskuukausipalkkoja on verrattava keskenään.

27. Komission mukaan korvausta voidaan verrata ainoastaan siihen korvaukseen, joka sairaalainsinöörillä olisi ollut oikeus saada, jos hänen työaikansa olisivat olleet samat kuin kätilöiden, ja että näin ollen asianmukainen vertailu voidaan suorittaa ainoastaan peruskuukausipalkkojen nojalla.

28. Landsting katsoo sitä vastoin, että niillä toteamuksilla, joita yhteisöjen tuomioistuin esitti asiassa Barber antamassaan tuomiossa, ei ole merkitystä nyt esillä olevassa asiassa. Asiassa Barber oli kyse pääasiallisesti läpinäkyvyydestä ja siitä palkasta, joka sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä, olivatpa he minkä ikäisiä hyvänsä, oli oikeus saada. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi siinä nimittäin, ettei sillä seikalla, että 52 vuoden ikäisenä irtisanotulle Douglas Harvey Barberille maksettiin suurempi eroraha kuin eräälle samanikäisenä irtisanotulle naispuoliselle työntekijälle, voitu perustella syrjintää, joka seurasi siitä, että tämä samanikäinen naispuolinen työntekijä alkoi saada välittömästi eläkettä, kun taas Barberin eläkkeen

15 — Tuomion 31 ja 34 kohta.

maksu alkoi myöhemmästä ajankohdasta. Nyt esillä olevassa asiassa kolmivuorotyötä tekevillä kätilöillä on sitä vastoin oikeus saada epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavaa korvausta, kun taas tavanomaista viikkotyötä tekevällä sairaalainsinöörillä ei ole oikeutta tällaiseen korvaukseen.

29. Suomen hallitus viittaa sekin asiassa Barber esitettyyn toteamukseen. Se huomauttaa, että kun kyseiset kaksi työntekijää (joista toinen vetoaa syrjintään ja toinen on vertailuhenkilö) tekevät samanlaista tai samankaltaista työtä samoissa olosuhteissa ja heillä on sama työaika, heidän palkkojensa eri osia on helppo vertailla toisiinsa asiassa Barber esitetyn toteamuksen perusteella. Samapalkkaisuusperiaate on taattava myös silloin, kun työ ei ole sama, mutta se on samanarvoista. Mitä erilaisempia työt ovat, sitä vaikeampaa on paitsi palkan eri osien vertailu, myös työn samanarvoisuuden arviointi. Jos töiden samanarvoisuutta koskeva päätelmä perustuu näiden töiden vaativuutta tai vaikeutta koskevaan arviointiin, palkkoja vertailtaessa on mahdotonta olla ottamatta huomioon tämän arvioinnin taustalla olevia tekijöitä. Jos työsopimuksen ehdot (kuten velvollisuus työskennellä epäsäännöllisinä työaikoina) on otettu huomioon määritettäessä, onko työ samanarvoista vertailuhenkilön tekemän työn kanssa, palkka, joka maksetaan korvauksena näistä ehdoista, on otettava palkkavertailussa huomioon. Tasa-arvoperiaatteen toteutumista tutkittaessa on siis jokaisen yksittäistapauksen osalta päätettävä erikseen, mitkä ovat keskenään vertailtavat palkan osat.

30. Olen samaa mieltä Suomen hallituksen kanssa, kun se toteaa, että on mahdotonta määrittää kiinteää sääntöä siitä, mitkä palkan osat on otettava huomioon tai jätettävä huomioon ottamatta palkkavertailussa. Kuitenkin kun Suomen hallitus katsoo, että sääntö vaihtelee niiden tekijöiden mukaan, jotka tulevat esille arvioitaessa samanarvoisuutta, minä puolestani katson, että samapalkkaisuuden arvioinnin kannalta määräävä tekijä on pikemminkin se, millaisia kyseiset palkat ovat rakenteellisesti.

31. Palkan kunkin osan erillinen tutkiminen palkkavertailussa on yleensä ainoa asianmukainen tapa varmistaa samapalkkaisuus. Se on lisäksi ainoa tapa taata läpinäkyvyys ja tosiasiallinen tuomioistuinvalvonta. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa C-109/88, Danfoss, 17.10.1989 antamassaan tuomiossa [16] todennut ja kuten se on asiassa Barber antamassaan tuomiossa [17] toistanut, läpinäkyvyyden puuttuminen estäisi kansallisia tuomioistuimia harjoittamasta minkäänlaista tuomioistuinvalvontaa. Katson näin ollen yleisesti, että, kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Barber todennut, samapalkkaisperiaatetta olisi sovellettava mies- ja naispuolisille työntekijöille myönnetyn palkan kuhunkin osaan.

32. Koska palkkarakenteet ovat historiallisista tai muista syistä kuitenkin moni-

16 — Asia C-109/88, Danfoss, tuomio 17.10.1989 (Kok. 1989, s. I-3199, 12 kohta; Kok. Ep. X, s. 201).

17 — Edellä alaviitteessä 14 mainittu asia, tuomion 34 kohta.

tahoisia siten, että palkan yksittäisten osien tai sen maksamisperusteiden yksilöinti on vaikeaa tai mahdotonta, koko palkan eri osien tutkiminen erikseen voi olla epärealistista tai tarkoituksetonta. Näin toimimalla voidaan lisäksi aiheuttaa toisen sukupuolen syrjintää. Tällaisissa tapauksissa ainoa pätevä — tai jopa mahdollinen — keino voi olla kokonaisarviointi järjestelmän uudistamista odotettaessa. Yhteisöjen tuomioistuin tarkoitti varmaankin juuri tämän tyyppisiä tilanteita todetessaan asiassa Royal Copenhagen, [18] että tiettyjen palkkajärjestelmien rakenne on sellainen, että ainoastaan "kokonaisvaltaisen arvioinnin" nojalla voidaan päättää, onko 119 artiklaa rikottu. [19]

33. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokin kokonaisuuden osa voitaisiin korvata toisella osalla. On näin ollen ymmärrettävää, että yhteisöjen tuomioistuin asiassa Barber, jossa miespuolisilla irtisanotuilla työntekijöillä oli oikeus saada eläke, jonka maksaminen alkoi välittömästi, edellyttäen, että he olivat täyttäneet 55 vuotta, kun taas naispuolisilla irtisanotuilla työntekijöillä oli oikeus eläkkeeseen, jonka maksaminen alkoi välittömästi, jos he olivat täyttäneet 50 vuotta, totesi, ettei ollut asianmukaista yrittää ottaa syrjivien eläkeoikeuksien vastapainona huomioon irtisanomiskorvauksissa olevia mahdollisia eroja.

34. Mikä on sitten tilanne nyt esillä olevassa asiassa? Muistutan, [20] että naispuolinen työntekijä osoittaa, että periaatetta, jonka mukaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka, on ensi arviolta loukattu, näyttämällä toteen ensinnäkin, että hän kuuluu pääasiallisesti naisista koostuvaan työntekijäryhmään, joka tekee samanarvoista työtä kuin ryhmä, johon kuuluvat työntekijät ovat pääasiallisesti miehiä, ja toiseksi, että ensin mainittu ryhmä saa pienempää palkkaa kuin vertailuryhmä. Työnantajan on kuitenkin täysin mahdollista osoittaa tämä olettama vääräksi näyttämällä toteen, että palkkaero perustuu sellaisiin objektiivisiin tekijöihin, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

35. Nyt esillä olevassa asiassa on mahdollista erottaa kätilöiden peruskuukausipalkka korvauksesta ja näin verrata heidän peruskuukausipalkkaansa vertailuryhmän peruskuukausipalkkaan. Katson, että asianmukainen lähestymistapa tässä ja tämänkaltaisissa tapauksissa on myöntää se, että pienempää peruspalkkaa saavalle ryhmälle, eli tässä tapauksessa kätilöille, maksetaan vähemmän, joten toiseen edellä esitetyistä kysymyksistä, eli siihen, maksetaanko toiselle ryhmälle pienempää palkkaa kuin toiselle, on vastattava myöntävästi. Lisään vielä, että tällaisella lähestymistavalla varmistetaan suurempi läpinäkyvyys nyt esillä olevassa asiassa ja muissa samankaltaisissa asioissa. Siitä seikasta, että korvaus vaihtelee kuu-

18 — Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia, tuomion 43 kohta.

19 — Tuomion 18 kohta.

20 — Ks. edellä 16 kohta.

kausittain sen mukaan, minä vuorokaudenaikoina ja päivinä kyseiset työvuorot on tehty, aiheutuu, että kätilön kokonaispalkkaa ja korvausta on vaikea mielekkäästi verrata vertailuryhmän peruspalkkaan.

36. Näin ollen katson, että nyt esillä olevassa asiassa tarkoitettujen kätilöiden kaltaiset työntekijät voivat ensi arviolta osoittaa samapalkkaisuuden periaatetta loukatun. En kuitenkaan katso, että tällä välttämättä ratkaistaan koko ongelmaa. Kuten edellä on todettu, kun työntekijä on ensi arviolta osoittanut, etteivät palkat ole samoja, työnantajan on mahdollista kolmannen perusteen nojalla näyttää toteen, että palkkaero perustuu sellaisiin objektiivisiin tekijöihin, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Jos työnantaja kykenee näyttämään tämän toteen, samapalkkaisuusperiaatetta ei voida katsoa loukatun.

37. Ehdottamani lähestymistapa on asiasta Royal Copenhagen [21] ilmenevän oikeuskäytännön mukainen, sillä yhteisöjen tuomioistuin pohti tuossa asiassa sitä, mikä merkitys pitäisi samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista tutkittaessa antaa esimerkiksi sille seikalle, että kahden ryhmän palkallisten taukojen ja oman työn järjestelyn itsenäisyyden välillä sekä työn aiheuttamissa haitoissa, [22] kuten melussa, lämpötilassa, yksinkertaisessa, toistuvassa, yksitoikkoisessa työssä, [23] on eroja (tuossa asiassa oli kyse eräässä posliinitehtaassa työskentelevistä koneenkäyttäjistä ja siniposliinien maalaajista). Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava, voitiinko työtä työoloihin liittyvät seikat huomioon ottaen pitää samanarvoisena, vai voitiinko näitä seikkoja pitää sellaisina objektiivisina tekijöinä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jolloin palkkaerot olisivat perusteltavissa. [24]

38. Nyt esillä olevassa asiassa on epäilyksenalaista, voiko työnantaja perustella peruspalkkojen eroavuutta epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavalla korvauksella, sillä tällä korvauksella pyritään korvaamaan ne haitat ja häiriöt, joita perhe-elämälle ja sosiaaliselle elämälle sekä unirytmille aiheutuu siitä, että työtä tehdään korvaukseen oikeuttavassa vuorotyössä. Landsting on täsmentänyt kirjallisissa huomautuksissaan, että sairaanhoitajien ja kätilöiden sovittu palkkataso on määritetty ottaen huomioon, että nämä ryhmät tekevät vuorotyötä ja että ne saavat epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavaa korvausta. Jos näin olisi, korvauksen korvauksenluonteisuus katoaisi. Jos näin kuitenkin on, landstingilla on mahdollisuus osoittaa vääräksi olettama siitä, että erisuuruisilla peruspalkoilla lou-

21 — Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia.

22 — Tuomion 39 kohta.

23 — Ks. neljännen ennakkoratkaisukysymyksen i kohta, tuomion 10 kohta.

24 — Tuomion 42 kohta.

kataan samapalkkaisuusperiaatetta. Kansallisen tuomioistuimen tehtäviin kuuluu ratkaista, onko korvauksella, ja jos on, missä määrin, tällainen korvaava tarkoitus.

39. Tästä syystä katson, että kun palkkarakenne on sellainen, että sen yksittäisten osien tarkastelu ja vertailu on periaatteessa mahdollista, näin on meneteltävä, työnantajan säilyttäessä tällöin mahdollisuuden näyttää toteen, ettei näin aiheutettu epätasa-arvoinen kohtelu perustu sukupuoleen. Jos palkkarakenne kuitenkin on eriytymättömämpi, vain kokonaisarvion tekeminen on mahdollista. Kansallisen tuomioistuimen tehtäviin kuuluu päättää, onko tietyssä yksittäistapauksessa mahdollista suorittaa osakohtainen vertailu vai onko ainoastaan kokonaisarvioinnin tekeminen mahdollista.

40. Viimeksi mainitun tyyppisessä tilanteessa jo pelkästään se, että rakenne ei (oletettavasti) ole läpinäkyvä, tarkoittaa sitä, että työnantaja säilyttää mahdollisuutensa osoittaa syrjintäväite vääräksi. Tämä päätelmä perustuu yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Danfoss antamaan tuomioon,[25] jossa se katsoi, että jos yrityksen käyttämä palkkajärjestelmä on täysin läpinäkymätön, työnantajalla on todistustaakka siitä, että sen palkkauskäytäntö ei ole syrjivä, jos naispuolinen työntekijä on osoittanut, että naispuolisten työntekijöiden keskipalkka suhteellisen suuren työntekijämäärän osalta on pienempi kuin miespuolisten työntekijöiden. Mielestäni tätä periaatetta voidaan soveltaa myös silloin, kun työntekijä vetoaa läpinäkymättömästä korvausjärjestelmästä tai muista palkanosista aiheutuvaan syrjintään, vaikkei keskipalkkojen välisiä eroja voitaisikaan näyttää toteen.

25 — Edellä alaviitteessä 16 mainittu asia. Ks. myös asia C-318/86, komissio v. Ranska, tuomio 30.6.1988 (Kok. 1988, s. 3559).

Työajan lyhentämisen vaikutus

41. Kansallinen tuomioistuin kysyy myös, onko palkkavertailussa otettava huomioon se, että kolmivuorotyötä tekevien kätilöiden palkkauksen kannalta täysi työviikko käsittää vähemmän työtunteja. Seuraus tästä olisi tietysti se, että kätilöiden peruskuukausipalkka kerrottaisiin sitä tavanomaista 40-tuntista työviikkoa tekevän vertailuhenkilön peruskuukausipalkkaan verrattaessa 40/34,33:lla, minkä seurauksena se nousisi. Samaan lopputulokseen päädytään, jos peruskuukausipalkkojen sijasta toisiinsa verrataan tosiasiallisesti tehdyistä tunneista maksettavaa palkkaa.

42. Landsting on väittänyt, että palkkavertailun perusteena on oltava kultakin tosiasiallisesti työskennellyltä tunnilta maksettava palkka. Se katsoo, että jos työnantajan tarjoamia ilmaiskuljetuksia voidaan yhteisöjen tuomioistuimen asiassa

12/81, Garland, 9.2.1982 antamassa tuomiossa [26] todetuin tavoin pitää 119 artiklassa tarkoitettuna "palkkana", palkkana on johdonmukaista pitää myös työajan lyhentämistä. Työajan lyhentämisen arvo on näin ollen määritettävä ja lisättävä kokonaiskuukausipalkkaan, kun vertailua suoritetaan. Katson kuitenkin, ettei asiassa Garland kyseessä olleen kaltaisella tapauksella ole merkitystä, sillä tuossa asiassa oli kyse siitä, oliko tarjottua kuljetusta pidettävä palkkana, mikä siinä tapauksessa tarkoitti, että tämän edun tarjoaminen yksinomaan miespuolisille eikä naispuolisille työntekijöille oli selvää syrjintää, kun taas nyt esillä olevassa asiassa on kyse selvästi eri asiasta.

43. Tasa-arvovaltuutettu viittaa tiettyihin sellaisiin asioihin, joihin landsting on vedonnut kansallisen oikeudenkäynnin aikaisemmassa vaiheessa [27] ja joista ilmenee, että samapalkkaisuutta on arvioitu ottamalla huomioon viikoittain työskennellyiltä tunneilta maksettu palkka. Tasa-arvovaltuutettu vastaa tähän, että mainitut tapaukset, joissa kaikissa on kyse kokoaikatyötä ja osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden välisestä syrjinnästä, ovat merkityksettömiä tämän asian olosuhteissa, joissa tuntipalkkojen vertailu olisi kohtuutonta. Näin on siitä syystä, että kätilölle, joka työskentelisi tavanomaisen 40-tuntisen työviikon, maksettaisiin sama palkka kuin kätilölle, joka työskentelee 34-tuntisen työviikon. Työajan lyhentäminen on periaatteessa sellainen objektiivinen tekijä, jolla palkkaeroa voidaan perustella, vaikka nyt esillä olevassa asiassa sillä ei ole tällaista vaikutusta.

44. Mielestäni yleisen säännön tulee olla sellainen, että palkkavertailun kohteina olevien kahden työntekijän tekemien työtuntien määrä on tietysti otettava huomioon ja jos ne eroavat toisistaan, palkkaero on perusteltu. Tarkoitan tällä sitä, että — ottaakseni äärimmäiset esimerkit — syrjinnästä ei selvästikään ole kyse tilanteessa, jossa kokoaikatyötä tekevälle miespuoliselle työntekijälle maksetaan kaksi kertaa niin suuri palkka kuin samaa työtä puolipäivätyönä tekevälle naispuoliselle työntekijälle, tai tilanteessa, jossa ylityötunteja tekevälle miehelle maksetaan suurempaa palkkaa kuin naiselle, joka ei niitä tee. Tasa-arvovaltuutetun mainitsemat tapaukset, jotka selvästi tukevat tätä kantaa, eivät kuitenkaan ole merkityksellisiä yhteisöjen tuomioistuimen nyt käsiteltävänä olevan asian kannalta, sillä niissä on kyse yleisesti osa-aikatyötä tai kokopäivätyötä tekeville myönnetyistä erilaisista palkkatasoista tai luontoiseduista. Nyt esillä olevassa asiassa ei mielestäni kuitenkaan voida vakavasti väittää, ettei kätilöiden, joiden heidän työnantajansa selvästikin katsoo tekevän kokoaikatyötä, voitaisi katsoa tekevän kokoaikatyötä. Yhteisöjen tuomioistuimen hallussa olevista asiakirjoista ilmenee ja näin ollen on oletettava, että työajan lyhentäminen on korvausta kolmivuorotyöstä. Tästä seuraa

26 — Asia 12/81, Garland, tuomio 9.2.1982 (Kok. 1982, s. 359).

27 — Ks. asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990 (Kok. 1990, s. I-2591, 19 ja 20 kohta); edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Bilka, tuomion 27 kohta ja 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, 26 ja 27 kohta).

mielestäni, ettei työajan lyhentämistä ole otettava huomioon palkkavertailussa. Näin ollen asianmukainen menettely on se, että kätilöiden peruskuukausipalkkaa verrataan vertailuhenkilön peruspalkkaan ilman, että kätilöiden peruskuukausipalkkaa muunnettaisiin laskennallisesti vastaamaan työajan lyhentämistä.

45. Komissio katsoo, että työajan lyhentäminen on tasa-arvodirektiivissä [28] tarkoitettu työolo. Tämä väite vaikuttaa oikealta tarkasteltaessa esimerkiksi asiaa C-345/89, Stoeckel, [29] jossa yhteisöjen tuomioistuin hyväksyi sen, että yötyötä sisältävä jatkuva vuorotyö oli direktiivissä tarkoitettu työolo.

46. Komissio lisää tähän, että vaikka työajan lyhentämisellä voi olla rahallisia seuraamuksia, tämä ei riitä siihen, että sen voitaisiin katsoa kuuluvan samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön soveltamisalaan. [30] Vaikka tämä näkemys olisikin oikea, se tarkoittaa yksinkertaisesti vain, ettei 119 artiklaa voida tulkita siten, että siinä samapalkkaisuuden lisäksi määrättäisiin tasa-arvosta muiden työolojen osalta. [31] Tämä ei tarkoita, ettei työoloilla missään tapauksessa voi olla merkitystä tarkasteltaessa yleistä samapalkkaisuutta koskevaa kysymystä.

47. Erityisesti asiassa Royal Copenhagen [32] annetusta tuomiosta ilmenee selvästi, että työolot voivat olla merkityksellisiä määritettäessä, onko työ samanarvoista ja onko olemassa objektiivisia syitä sille, että samanarvoisesta työstä ei makseta samaa palkkaa. [33]

48. Tästä seuraa, että periaatteessa työnantajan on nyt esillä olevassa asiassa, kuten epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavan korvauksenkin osalta, näytettävä toteen, ettei työajan lyhentämistä ole asianmukaista pitää korvauksena kolmivuorotyöstä aiheutuvista haitoista ja häiriöistä, vaan että siitä aiheutuva ero tuntipalkoissa nojautuu sellaisiin objektiivisiin tekijöihin, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

28 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

29 — Asia C-345/89, Stoeckel, tuomio 25.7.1991 (Kok. 1991, s. I-4047).

30 — Asia 149/77, Defrenne, tuomio 15.6.1978 (Kok. 1978, s. 1365, 21 kohta; Kok. Ep. IV, s. 127).

31 — Ks. edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Defrenne, tuomion 24 kohta.

32 — Mainittu edellä alaviitteessä 13.

33 — Ks. tuomion 42 kohta ja edellä 39 kohta.

Ratkaisuehdotus

49. Tästä syystä katson, että Arbetsdomstolenin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin on vastattava seuraavasti:

1) Jos palkka muodostuu useista osista, esimerkiksi peruspalkasta ja epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavasta korvauksesta, jokaista osaa on periaatteessa tarkasteltava itsenäisesti palkkavertailua suoritettaessa. Jos tällainen vertailu osoittaa ensi arviolta, että samapalkkaisuusperiaatetta ei ole noudatettu, työnantaja voi osoittaa tämän olettaman vääräksi näyttämällä toteen, että palkkaero nojautuu sellaisiin objektiivisiin tekijöihin, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2) Jos palkan eri osien erottaminen toisistaan on vaikeaa tai mahdotonta, palkkavertailussa on tarpeen tehdä kokonaisarviointi. Tällöin pelkästään jo se seikka, että palkkarakenne ei ole läpinäkyvä, aiheuttaa sen, että työnantajalla on todistustaakka siitä, ettei syrjintää ole tapahtunut.

3) Jos syrjintään vetoava työntekijä tekee viikon aikana vähemmän työtunteja kuin vertailuperusteena oleva työntekijä, ja jos työnantaja katsoo näiden tuntien vastaavan yhtä työviikkoa, samapalkkaisuusperiaatteen kannalta on asianmukaista, että näiden kahden työntekijän peruspalkkaa verrataan toisiinsa ilman, että ensin mainitun työntekijän palkka muunnettaisiin laskennallisesti vastaamaan työajan lyhentämistä. Jos tällaisessa vertailussa ilmenee ensi arviolta, että samapalkkaisuusperiaatetta on loukattu, työnantaja voi osoittaa tämän olettaman vääräksi näyttämällä toteen, että palkkaero nojautuu sellaisiin objektiivisiin tekijöihin, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.