

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
L. A. GEELHOED

15 päivänä maaliskuuta 2001¹

I Johdanto

II Asiaan sovellettavat oikeussäännöt

A Asiaa koskeva yhteisön oikeus

2. EY 119 artiklan (josta on tullut EY 141 artikla) 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

1. Oberlandesgericht Wien on esittänyt EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla yhteisöjen tuomioistuimelle kuusi ennakkoratkaisukysymystä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) sekä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY tulkinnasta. Oberlandesgericht Wien tiedustelee pääasiallisesti sitä, riittääkö samaan ammattiluokkaan luokittelu sen toteamiseksi, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, kenellä on väitettyä syrjintää koskeva todistustaakka ja missä määrin vain jälkikäteen toteen näytettävissä oleva erilainen työtulos voi olla kriteeri, joka oikeuttaa erisuuruisen palkan vahvistamiseen samasta tai samanarvoisesta työstä.

”1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.”

3. EY 141 artiklan 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;

¹ — Alkuperäinen kieli: hollanti.

b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.”

5. Direktiivin 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työsopimusten samapalkkaisuusperiaatteen vastaiset määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka että niitä voidaan muuttaa.”

4. Direktiivin 75/117/ETY 1 artikla kuuluu seuraavasti:

B Kansalliset säännökset

”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.

6. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessä todetaan, että Itävallan työoikeuden mukaan osapuolet määrittävät palkan pääsääntöisesti työsopimuksen yhteydessä. Monilla aloilla on kuitenkin voimassa työehtosopimuksissa vahvistettu vähimmäispalkka. Näiden työehtosopimusten pakollinen sovellettavuus määräytyy sen mukaan, kuuluuko työnantaja sellaiseen työnantajajärjestöön, joka on osallisena työehtosopimuksessa. Työehtosopimukset tehdään yleensä siten, että työntekijäpuolen puolesta sen tekevät ammattijärjestöt, jotka voivat tehdä työehtosopimuksia ja niihin kuuluminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ammattiyhdistykset, työnantajapuolen puolesta alakohtaiset lakisäänteiset etujärjestöt, osittain myös vapaaehtoisuuteen perustuvat yhdistykset tai julkisoikeudelliset oikeushenkilöt (vrt. Arbeitsverfassungsgesetzin 4 § ja sitä seuraavat pykälät, BGBl. 22/1974).

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokitte-
lun tulee perustua samoihin arviointiteki-
jöihin miehillä ja naisilla, ja se on laa-
dittava siten, että siihen ei sisälly suku-
puoleen perustuvaa syrjintää.”

Työehtosopimuksissa kytketään säännönmukaisesti vähimmäispalkan määrittely kuhunkin konkreettiseen työtehtävään eli niissä otetaan huomioon työntekijöiden tosiasiallinen käyttäminen työhön ja heille vahvistetaan vähimmäispalkka yleensä niin, että palvelusvuodet kyseisessä tehtävässä otetaan huomioon (erityisesti toimihenkilöiden osalta). Työehtosopimuksia tulkitaan lakien tavoin.

Arbeitsverfassungsgesetzin (työsopimuslaki) 3 §:n niin kutsutun edullisuusperiaatteen mukaisesti yksittäisen työ sopimuksen sopimuspuolet voivat yleensä kuitenkin vapaasti sopia poikkeavansa vähimmäispalkasta ja sopia suuremmasta palkasta tai suuremmista lisistä.

Toimihenkilöiden palkka vahvistetaan yleensä tavanomaisen työajan (40 tuntia viikossa) mukaisille työsuorituksille tai työehtosopimuksessa muutoin vahvistetun viikoittaisen työajan perusteella, jonka perusteella lasketaan kuukausittainen työaika.

7. Ylityökorvauksen käsite kattaa tavanomaisen työajan ylittävien työsuoritusten korvaamisen. Tämä korvaus ei saa olla

keskimäärin pienempi kuin korvaus, joka vastaa tosiasiallista ylityötuntimäärää.

Ylityövelvollisuus voidaan vahvistaa muun muassa työ sopimuksessa.

Sovittaessa peruuttamattomasta ylityökorvauksesta on lähdettävä siitä, että työntekijällä on velvollisuus suorittaa työ sopimuksessa vahvistetut ylityömäärät työnantajan määräyksestä mutta että nämä kuitenkin korvataan sovitun vastikkeen mukaisesti. Työnantaja ei siis voi yksipuolisesti poiketa tästä sopimuksesta eli olla maksamatta ylityökorvausta eli sovittua vastiketta. Hän voi kuitenkin milloin tahansa olla vaatimatta tällaista työsuoritusta, jos se ei ole yrityksen kannalta tarpeellinen. Yleistä oikeutta työskentelyyn ei missään tapauksessa aina ole.

8. Esillä olevassa asiassa keskeisen pankkitoimihenkilöiden ja pankkiirien työehtosopimuksen 2 artiklassa määrätään palkan vahvistamiseksi luokittelusta työntekijäryhmiin.

Työntekijäryhmä 5:een kuuluvat muun muassa toimihenkilöt, joilla on ”pankki-

alan koulutus ja jotka hoitavat itsenäisesti tyypillisiä pankkitoimintoja”. Työaika vahvistetaan työehtosopimuksen 6 artiklassa 38,5 tunniksi, ja 7 artiklassa säännellään ylityökorvauksia. Työehtosopimuksen 8 artiklan 1 kohdassa todetaan luokittelusta, että sitä on sovellettava kulloiseenkin uuteen työntekijään ja että muun muassa työntekijäryhmässä 5 on pyrittävä yrityksen henkilöstön edustajien ja henkilöstöosaston väliseen sopimukseen luokittelusta. Tämän artiklan 2 kohdassa todetaan myös, että on otettava huomioon kulloinenkin tosiasiallinen (pääasiallinen) tehtävä.

III Tosiseikat

9. Pääasian asiaosaisten eli Susanna Brunnhoferin ja Bank der österreichischen Postsparkassen (jäljempänä pankki) välinen riita-asia koskee samasta tai samanarvoisesta työstä miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille maksettavaa erisuuruista palkkaa.

kiistatonta, että kantajan peruspalkka vastaa hänen miespuolisen työtoverinsa palkkaa, kun työehtosopimuksen mukaiset korotukset otetaan huomioon, ja että kummankin ylityökorvaukset laskettiin pankkien ja pankkiirien työehtosopimuksen 7 artiklan nojalla ja että Brunnhofer tai hänen miespuolinen työtoverinsa eivät saaneet muita palkankorotuksia kuin työehtosopimuksen mukaiset korotukset.

11. Brunnhofer väittää joutuneensa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhriksi. Vaikka kummankin toimihenkilön peruspalkka työehtosopimuksen mukaisine korotuksineen oli sama, palkassa oli kuitenkin ero, joka johtui kuukausittaisesta lisästä, jonka sai Brunnhoferin miespuolinen työtoveri; hän sai siis noin 2 000 ATS enemmän kuin Brunnhofer. On kiistatonta, että nämä molemmat toimihenkilöt kuuluivat palvelukseentulostaan lähtien samaan työehtosopimuksen palkkaluokkaan.

10. On kiistatonta, että Brunnhofer on ollut pankin toimihenkilö 1.7.1993—1.7.1997 ja että hänen alkupalkkansa oli 40 520 Itävallan shillinkiä (ATS) kuukaudessa peruuttamattomat ylityökorvaukset mukaan lukien. Lisäksi on näytetty toteen, että saman työnantajan palveluksessa 1.8.1994 lähtien olleen miespuolisen työtoverin bruttopalkka oli 43 871 ATS peruutettavissa olevat ylityökorvaukset mukaan lukien. On myös

12. Brunnhofer väittää hoitaneensa samoja tai ainakin samanarvoisia työtehtäviä kuin hänen työtoverinsa. Hän oli työssä pankin ulkomaanosastolla ja hänen tehtäviinsä kuului luotonvalvonta. Brunnhoferista olisi pitänyt tulla ulkomaanosaston esimies lähemmin määrittelemättömän koulutusjakson jälkeen. Häntä ei kuitenkaan nimitetty osaston johtoon hänen työssään ja yksityiselämässään ilmenneiden ongelmien

vuoksi. Hänet siirrettiin tämän jälkeen oikeudelliselle osastolle erityisesti häntä varten perustettuun toimeen. Tässä toimessaan hän ei kuitenkaan myöskään täyttänyt häneen kohdistettuja odotuksia ja hänet irtisanottiin.

asian, katsoi, ettei se voi sulkea pois Gleichbehandlungsgesetzissä (liittovaltion tasa-arvolaki) tarkoitetun syrjinnän mahdollisuutta asianomaisen henkilön palkan vahvistamisen yhteydessä. Brunnhofer nosti sitten kanteen, jolla hän vaati pankin velvoittamista maksamaan 160 000 ATS palkkasyrjinnän vuoksi. Alioikeuden hylättyä Brunnhoferin kanteen, hän haki muutosta Oberlandesgericht Wienissä.

13. Pankki kiistää palkkasyrjinnän vetoamalla palkan erot selittäviin objektiivisiin syihin. Pankin mukaan on niin, että vaikka kyseessä olevien kahden toimihenkilön työtehtävät oli periaatteessa luokiteltu samanarvoisiksi, Brunnhoferin miespuolisen työtoverin, joka toimi tärkeiden asiakkaiden neuvonantajana, oli lisäksi annettava ulospäin sitoumuksia, ja hänellä oli välttämättä oltava tätä varten valtuutus. Pankin mielestä tämä selittää miespuolisen työtoverin suuremman lisän. Brunnhoferin tehtävissä kontakti asiakkaisiin ei ollut niin tärkeää. Lisäksi pankki katsoo, että miespuolisen työtoverin pätevyys oikeutti hänet hieman korkeampaan palkkaan. Hän oli opintojensa yhteydessä hankkinut kaupallisen koulutuksen ja hänellä oli työkokemusta ulkomailta, mikä ilmeni suurempana pätevyytenä asiakkaiden neuvonnassa. Tästä johtuu, että pankin mielestä työn laatu oli erilainen.

14. Bundeskanzleramtin tasa-arvokomitea, jonka käsiteltäväksi Brunnhofer saattoi

IV Ennakkoratkaisukysymykset

15. Oberlandesgericht Wien katsoi, että riita-asian ratkaisu edellyttää yhteisön oikeuden tiettyjen säännösten tulkintaa, ja se päätti 15.6.1999 tekemällään päätöksellä esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1 a) Kun arvioidaan sitä, onko kyseessä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on tullut EY 141 artikla) tarkoitettu sama työ tai direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettu sama tai samanarvoinen työ, riittääkö sen tutkiminen, onko keskenään verrattavat työntekijät luokiteltu työehtosopimuksessa samaan tehtäväryhmään,

kun on kyse yksittäisen työsopimuksen yhteydessä työehtosopimuksella vahvistetun palkan lisistä?

täväryhmien luokittelu perustuu erittäin yleisiin tehtäväkuvauksiin?

- 1 b) Jos kysymykseen 1a vastataan kieltävästi:

Onko kysymyksessä 1a esitetyssä tapauksessa työehtosopimuksen samaan luokkaan luokittelu merkki siitä, että kyseessä on perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on tullut EY 141 artikla) ja direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettu sama tai samanarvoinen työ, minkä vuoksi työnantajan on näytettävä toteen tehtävien väliset erot?

- 2 a) Onko perustamissopimuksen 119 artiklan (josta on tullut EY 141 artikla) ja direktiivin 75/117/ETY perustana ainakin siltä osin yhtenäinen työntekijän käsite, että työntekijän työsopimuksen mukaiset velvoitteet eivät määräydy ainoastaan yleisesti määritellyn standardin mukaan vaan että huomioon on otettava myös työntekijän yksilölliset ja henkilökohtaiset kyvyt?

- 2 b) Onko perustamissopimuksen 119 artiklaa (josta on tullut EY 141 artikla) tai direktiivin 75/117/ETY 1 artiklaa tulkittava siten, että erisuuruisen palkan vahvistaminen voidaan objektiivisesti perustella myös vasta jälkikäteen toteen näytettävissä olevilla seikoilla, erityisesti tietyn työntekijän erityisen menestyksellisellä työllä?"

- 1 c) Voiko työnantaja vedota erisuuruisen palkan perustelemiseksi seikkoihin, joita ei ole otettu työehtosopimuksessa huomioon?

V Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

- 1 d) Jos kysymykseen 1a tai 1b vastataan myöntävästi:

A Kysymykset 1a ja 1b

Päteekö tämä myös silloin, kun työehtosopimuksen mukainen teh-

16. Tarkastelen jäljempänä yhdessä ensimmäisen kysymyksen kahta ensimmäistä

kohtaa. Ne koskevat kahta näkökantaa, jotka voidaan esittää seuraavalla tavalla:

- 1) Onko kyseessä sama työ, kun otetaan huomioon ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessä esitetyt tosiseikat?

- 2) Kenellä on tältä osin todistustaakka?

17. Kyseessä on kaksi työntekijää, mies ja nainen, jotka kumpikin kuuluvat työehtosopimuksen samaan palkkaluokkaan. Kuten olen todennut edellä 6 kohdassa, työehtosopimuksessa määrätään työsuhteen vähimmäisehdot. Yksittäisissä työ sopimuksissa voidaan sopia edullisemmista ehdoista. Brunnhofer ja hänen miespuolinen työtoverinsa, johon hän viittaa, saavat samaa peruspalkkaa. Molemmat saavat lisäksi ylityökorvauksen, joka on Brunnhoferin osalta peruuttamaton, mutta ei sitä vastoin hänen työtoverinsa osalta. Molemmat saavat lisäksi kuukausittaisen lisän, joka on Brunnhoferin osalta pienempi kuin hänen työtoverinsa osalta.

Ensi näkemältä kyseessä on siis sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä, koska Brunnhofer saa kuukausittaisena lisänä 2 000 ATS vähemmän kuin hänen työtoverinsa. Jotta voidaan vastata siihen kysymykseen, onko todellakin kyseessä sukupuoleen perustuva syrjintä, on välttämätöntä ratkaista kysymys siitä, tekevätkö molemmat kyseessä olevat henkilöt samaa tai samanarvoista työtä. Tähän kysymykseen vastaaminen merkitsee tosi-seikkojen arviointia. Jos kansallinen tuomioistuin päättelee, että molemmat henkilöt tekevät samaa työtä, on selvää, että kyseessä on EY 141 artiklassa kielletty syrjintä.

18. Se, että molemmat kuuluvat työehtosopimuksen samaan tehtäväluokkaan, on merkki siitä, että kyseessä voi olla sama tai samanarvoinen työ. Vaikka pankkitoi-mihenkilöihin ja pankkiireihin sovellet-tavan työehtosopimuksen 8 artiklan 2 kohdassa, joka on keskeinen tämän asian kannalta, määrätäänkin, että luokittelu luokkaan 5 on aina tehtävä tosiasiallisesti suoritettujen (pääasiallisten) työtehtävien perusteella, samaan tehtäväluokkaan luokittelu ei riitä sen päätelmän tekemiseksi, että kyseessä on sama tai samanarvoinen työ. Työtehtävät voivat samasta luokittelusta huolimatta olla erilaisia tietyn tehtäväluokan sisällä. Työehtosopimus, josta on kyse nyt esillä olevassa asiassa, on puite-sopimus, jonka luokat tai tehtäväryhmät on määriteltävä laajasti. Saman määritelmän puitteissa on mahdollista sopia erityisistä työehdoista tapauskohtaisesti. Juuri tämä on tilanne nyt esillä olevassa asiassa. Kysymys on siis sen ratkaisemisesta, vas-taako palkan ero lisäksi työtehtävien eroa.

Jos palkka on erisuuruinen, tämän on ilmennyttävä erilaisina työtehtävinä. Jos sitä vastoin mitään eroa näissä tehtävissä ei voida todeta, kyseessä olevien kahden henkilön palkan on oltava sama, paitsi jos työnantaja pystyy osoittamaan, että palkkaero voidaan perustella objektiivisin perustein.

kaistava, mikä merkitys on annettava sille tosiseikalle, että Brunnhoferin työtoverilla on valtuutus. Merkitseekö tämä sitä, että kyseessä ovat tältä osin erilaiset tehtävät, joiden perusteella erisuuruinen palkka voidaan perustella?

19. Kuten yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, saman työn käsite on laadullinen käsite, jolla viitataan yksinomaan kyseessä olevan työn luonteeseen.² Saman tai samanarvoisen työn ainoana arviointiperusteena ovat työntekijöiden tosiasiallisesti suorittamat tehtävät. Jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät samaa työtä, on tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät, kuten työntekijöiden työn luonne, koulutus ja työehdot, huomioon ottaen katsoa, että nämä työntekijät ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa.³ Kansallisen tuomioistuimen on näin ollen tämänkaltaiseen analyysiin tukeutuen arvioitava, onko Brunnhoferin tekemä työ (luotonvalvonta) samaa tai samanarvoista työtä kuin hänen miespuolisen työtoverinsa tekemä työ (vastuu tärkeistä asiakkaista). Kansallisen tuomioistuimen on myös rat-

20. Tämän jälkeen on tutkittava todistus- taakkakysymystä. Edellä esitetyistä seikoista ilmenee, että kyseessä on välillinen syrjintä. Yhteisöjen tuomioistuin on aikaisemmassa oikeuskäytännössään katsonut, että todistustaakka sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän olemassaolosta kuuluu sille, joka katsoo joutuneensa sellaisen syrjinnän kohteeksi.⁴ Todistustaakka voi olla käänteinen vain, jos kyseessä on välillinen syrjintä, jonka kohteeksi joutuneiden työntekijöiden on vaikeampi näyttää se toteen.⁵ Nyt esillä olevassa asiassa kyse on kuitenkin välittömästä syrjinnästä ja todistustaakka kuuluu näin ollen Brunnhoferille. Hänen on siis näytettävä toteen, että nyt esillä olevassa asiassa kyseessä on sama tai samanarvoinen työ ja että hän on joutunut palkkasyrjinnän kohteeksi. Se, että samaan tehtäväluokkaan luokittelu voisi olla merkinä samasta tai samanarvoisesta työstä, ei poista sellaiselta henkilöltä, joka katsoo joutuneensa palkkasyrjinnän kohteeksi, velvollisuutta näyttää toteen tosiseikat ja asiaan liittyvät olosuhteet täsmentämällä, että kyseessä oleva

2 — Asia 129/79, *Macarthus v. Smith*, tuomio 27.3.1980 (Kok. 1980, s. 1275, 11 kohta; Kok. Ep. V, s. 175).

3 — Asia C-400/93, *Royal Copenhagen*, tuomio 31.5.1995 (Kok. 1995, s. I-1275) ja asia C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, tuomio 11.5.1999 (Kok. 1999, s. I-2865, 17 kohta).

4 — Asia C-127/92, *Enderby*, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5535).

5 — Asia 109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (Danfossin puolesta)*, tuomio 17.10.1989 (Kok. 1989, s. 3199; Kok. Ep. X, s. 201) ja asia 170/84, *Bilka v. Weber von Hartz*, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. 1607; Kok. Ep. VIII, s. 607).

työ on samaa tai samanarvoista työtä. Tämän jälkeen työnantajan on ilmoitettava ne syyt, joiden perusteella se katsoo palkkaeron oikeutetuksi. Kuten Oberlandesgerichtin esittämästä ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, itse palkkaan liittyvät tiedot ovat tältä osin niin selvät, ettei palkkaeron toteen näyttämässä ole mitään todistelua koskevaa ongelmaa. Brunnhofer on esittänyt tarpeeksi todisteita tästä. Yhteisön oikeudessa kiellettyä palkkasyrjintää koskevan väitteensä tueksi hänen täytyy kuitenkin lisäksi näyttää ensin toteen, että palkka maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on Brunnhoferin väitteensä tueksi esittämien tosiseikkojen ja olosuhteiden perusteella ratkaista lopullisesti kysymys siitä, onko kyseessä palkkasyrjintä, joka ei ole oikeutettu Brunnhoferin tosiasiallisesti suorittamien työtehtävien ja hänen miespuolisen työtoverinsa tosiasiallisesti suorittamien työtehtävien välisen erojen perusteella.

B Kysymys 1d

21. Ensimmäisen kysymyksen d kohtaan pyydetään vastausta vain, jos ensimmäisen kysymyksen a tai b kohtaan vastataan myöntävästi. Koska niihin on vastattu kieltävästi, ei ole tarpeen vastata d kohtaan.

C Muut kysymykset

22. Kysymyksille 1c, 2a ja 2b on yhteistä, että kansallinen tuomioistuin pyrkii niillä saamaan tarkempaa selvyyttä siihen kysymykseen, onko toteen näytetty palkkaero EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY nojalla perusteltu, ja jos on, millä edellytyksillä.

23. Kysymykseen 1c annettava vastaus on johdettava kysymyksiä 1a ja 1b koskevista päätelmistä. Tältä osin olen todennut, että Itävallan työoikeudessa työehtosopimukset muodostavat työehtojen perustan ja — usein laajasti määritellyt — puitteet, joihin kuuluvat yksittäiset työehdot, joista sovitaan työnantajan kanssa. Tällaiset lakisääteiset ja sopimukseen perustuvat puitteet mahdollistavat sen, että samaan tehtävä- ja palkkaluokkaan kuuluvien yksittäisten työntekijöiden työehdot voivat poiketa toisistaan. Tällaiset erot voivat olla perusteltuja myös tässä asiassa sovellettavien yhteisön oikeuden säännösten perusteella, jos ne perustuvat kyseessä olevan työntekijän iän, koulutuksen ja työkokemuksen kaltaisiin objektiivisiin tekijöihin ja jos niitä sovelletaan samalla tavoin toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa.⁶

⁶ — Asia 96/80, Jenkins v. Kingsgate, tuomio 31.3.1981 (Kok. 1981, s. 911, 11—14 kohta; Kok. Ep. VI, s. 53).

Edellä mainitussa asiassa Bilka⁷ annetun tuomion perusteella katson, että tällaisia palkkaeroja koskevia objektiivisia perusteita on sovellettava avoimesti eli niiden on vastattava yrityksen todellisia tarpeita ja niiden on oltava asianmukaisia niillä tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi.

24. Kansallinen tuomioistuin tiedusteleo kysymyksellä 2a, onko EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY perustana yhtenäinen työntekijän käsite ja onko niin, että työntekijän työsopimuksesta johtuvat velvoitteet eivät riipu pelkästään yleisistä määrittelyistä normeista vaan myös työntekijän henkilökohtaisista ja yksilöllisistä kyvyistä. Tämän kysymyksen ensimmäinen osa ei vaadi laajoja selityksiä. Edellä mainituissa asioissa Jenkins⁸ sekä Kowalska⁹ ja Newstead¹⁰ annetuista tuomioista on pääteltävä, että direktiivin 75/117/ETY pääasiallisena tarkoituksena on edistää EY 141 artiklaan sisältyvän samapalkkausperiaatteen toteuttamista helpottamalla tämän periaatteen konkreettista soveltamista. Direktiivin tavoitteena on EY 141 artiklaan sisältyvän periaatteen toteuttaminen, ja tästä rajoituksesta on pääteltävä, että EY 141 artiklan ja direktiivin keskeiset käsitteet ovat sisällöltään samanlaisia. Tämä pätee tietysti myös työntekijän käsitteeseen.

25. Vastauksen antaminen tämän kysymyksen toiseen osaan on vaikeampaa, koska ennakkoratkaisupyynnöstä ei käy yksiselitteisesti ilmi, mihin tosiseikkoihin tämä kysymys liittyy. Puhtaasti hypoteettisesti voidaan olettaa, että kansallinen tuomioistuin viittaa sellaiseen tilanteeseen, että tosiasiallisesti todetaan keskenään vertailtujen työntekijöiden tekevän samaa työtä mutta että heidän kyvyissään on eroja. Kuten komissio huomauttaa, ennakkoratkaisupyynnössä ei todeta tai arvioida tosiseikkoja, joiden avulla olisi mahdollista vastata tähän kysymykseen muutoin kuin olettamuksenvaraisesti. Tarkempien tosiasialiittymäkohtien puuttuessa on viitattava EY 141 artiklan 2 kohtaan siihen kysymykseen vastaamiseksi, voidaanko palkkaeroja perustella henkilökohtaisissa kyvyissä olevilla eroilla. Tässä määräyksessä erotetaan palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, ja palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella. Ensin mainitussa tapauksessa on EY 141 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan sovellettava samaa mittayksikköä. Kyseessä olevien työntekijöiden panoksen ja tuottavuuden perusteella voidaan siis maksaa erilaista palkkaa yksilöllisten ponnistusten tuottamien, objektiivisesti tarkasteltavissa olevien tulosten mukaisesti. Jälkimmäisessä tapauksessa asia on toisin. EY 141 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätään, että palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä. Koska nyt esillä olevassa asiassa kyseessä on käytetyn ajan perusteella maksettu työ, yksilöllisten suoritusmahdolliset erot eivät voi johtaa erisuuruiseen palkkaan. Kuten olen edellä

7 — Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia, tuomion 36 kohta.

8 — Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia.

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

10 — Asia 192/85, Newstead, tuomio 3.12.1987 (Kok. 1987, s. 4753).

todennut kysymyksiin 1a ja 1b annettavista vastauksista, se, onko nyt esillä olevassa asiassa todellakin kyseessä sama työ, on selvitettävä sellaisten objektiivisesti todettavissa olevien tosiseikkojen perusteella, jotka ovat määrääviä keskenään vertailtujen työntekijöiden työtehtäville.

26. Kysymykseen 2b on mielestäni vastattava kieltävästi. Jos samasta työstä maksetaan erisuuruinen palkka tietyn työntekijän

kykyjen kaltaisten sellaisten tosiseikkojen perusteella, jotka ilmeisestikin voidaan todeta vasta työsopimuksen päätyttyä, kyseessä on epäyhdenvertainen kohtelu. Työntekijään kohdistuneet odotukset eivät voi olla perusteena vielä suoritettavasta ja samasta tai samanarvoisesta työstä maksettaville erisuuruisille palkoille. Jos jo tehtyjen työsuoritusten perusteella jälkikäteen ilmenee, että työntekijöiden henkilökohtaisissa kyvyissä on objektiivisesti todettavissa olevia eroja, se voi tietysti johtaa erilaiseen urakehitykseen. Tällöin ei kuitenkaan enää ole kyse samasta työstä.

VI Ratkaisuehdotus

27. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Oberlandesgericht Wienin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

- 1 a) Sen arvioimiseksi, onko kyseessä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on tullut EY 141 artikla) tarkoitettu sama työ tai miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettu sama tai saman-

arvoinen työ, ei riitä, että varmistetaan, että toisiinsa verrattavat työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen samaan ammattiluokkaan, kun kyse on työehtosopimuksella vahvistetun palkan perusteella maksettavista lisistä.

- 1 b) Vaikka työehtosopimuksen samaan luokkaan luokittelu onkin merkki siitä, että kyseessä on EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on tullut 141 artikla) ja direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettu sama tai samanarvoinen työ, se ei merkitse sitä, että työnantajan on välillisen syrjinnän tapauksessa näytettävä toteen, että kyseessä olevat työtehtävät ovat erilaisia.

- 1 c) Palkkaerojen perusteluksi työnantaja voi vedota tekijöihin, joita ei ole otettu huomioon työehtosopimuksessa, siltä osin kuin nämä tekijät perustuvat objektiivisesti perusteltavissa oleviin syihin.

- 1 d) Tähän kysymykseen pyydetään vastausta vain, jos kysymykseen 1a tai 1b vastataan myöntävästi, eikä siihen siis ole tarpeen vastata.

- 2 a) Työntekijän käsite on sama EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (josta on tullut EY 141 artikla) määräyksissä ja direktiivin 75/117/ETY säännöksissä. Jos työtehtävien arvioinnissa ilmenee, että kyseessä on sama tai samanarvoiseksi katsottava työ, miesten ja naisten samapalkkaisuusperiaatteen perusteella ei tällöin voida hyväksyä sitä, että keskenään

verrattaville työntekijöille maksetaan erisuuruista palkkaa, vaikka näiden henkilökohtaisissa kyvyissä olisikin eroja.

- 2 b) EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa (josta on tullut EY 141 artikla) sekä direktiiviä 75/117/EY on näin ollen tulkittava niin, että erisuuruinen palkka ei voi olla perusteltu vasta jälkikäteen toteen näytettävissä olevista syistä.