

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)
26 päivänä kesäkuuta 2001 *

Asiassa C-381/99,

jonka Oberlandesgericht Wien (Itävalta) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Susanna Brunnhofer

vastaan

Bank der österreichischen Postsparkasse AG

ennakkoratkaisun EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. Gulmann sekä tuomarit V. Skouris, R. Schintgen (esittelevä tuomari), F. Macken ja J. N. Cunha Rodrigues,

julkisasiamies: L. A. Geelhoed,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Brunnhofer, edustajanaan asianajaja G. Jöchl,

— Itävallan hallitus, asiamiehenään C. Pesendorfer,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään H. Michard ja W. Bogensberger,

ottaen huomioon esittelevän tuomarin kertomuksen,

kuultuaan julkisasiamiehen 15.3.2001 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Oberlandesgericht Wien on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 15.6.1999 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 8.10.1999, EY 234 artiklan nojalla useampia ennakkoratkaisukysymyksiä EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19; jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty Brunnhoferin ja Bank der österreichischen Postsparkasse AG:n (jäljempänä pankki) välisessä riita-asiassa, joka koskee pankin Brunnhoferille maksaman palkan ja sen viimeksi mainitun miespuoliselle työtoverille maksaman palkan välistä eroa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

3 Perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta työstä sama palkka.

- 4 Perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa ja kolmannessa kohdassa määrätään seuraavaa:

”Tätä artiklaa sovellettaessa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

Samapalkkaisuudella ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

- a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mitayksikön mukaan;
- b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.”
- 5 Direktiivin 1 artiklassa 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.

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.”

6 Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on poistettava kaikki laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samapalkkaisuusperiaatteen vastainen miesten ja naisten välinen syrjintä.”

7 Direktiivin 4 artikla kuuluu seuraavasti:

”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.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 8 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että Brunnhofer, joka on ollut pankin palveluksessa 1.7.1993—31.7.1997, katsoo joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi samapalkkaisuusperiaatteen vastaisesti, koska hän sai pienempää kuukausipalkkaa kuin jota maksettiin hänen miespuoliselle työtoverilleen, jonka pankki oli ottanut 1.8.1994 palvelukseensa.
- 9 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on todennut, että vaikka näiden kahden työntekijän peruspalkka oli sama, ero heidän palkkaansa johtui siitä, että Brunnhoferin miespuolinen työtoveri sai työsopimuksensa perusteella yksilöllisen lisän, jonka määrä kuukaudessa oli noin 2 000 Itävallan shillinkiä (ATS) suurempi kuin lisä, joka maksettiin Brunnhoferille tämän pankin kanssa tekemän työsopimuksen mukaisesti.
- 10 On riidatonta, että Brunnhofer ja hänen miespuolinen työtoverinsa luokiteltiin palvelukseen ottamisen yhteydessä työntekijäryhmän V samalle palkkatasolle; tähän ryhmään kuuluvat muun muassa pankkialan koulutuksen saaneet työntekijät, jotka suorittavat itsenäisesti pankkialan töitä Itävallassa pankkien työntekijöihin ja pankkiireihin sovellettavassa työehtosopimuksessa (jäljempänä työehtosopimus) määrättyllä tavalla.
- 11 Brunnhofer päättelee tästä, että hän teki samaa tai ainakin samanarvoista työtä kuin hänen miespuolinen työtoverinsa.
- 12 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että Brunnhofer työskenteli pankin ulkomaanosastolla ja hänen tehtävänään oli luottojen valvonta. Oli suunniteltu, että hänet

nimitettäisiin koulutusjakson jälkeen kyseisen osaston johtoon. Jo ennen hänen miespuolisen työtoverinsa palvelukseenottamista alkaneiden ammatillisten ja henkilökohtaisten ongelmien vuoksi hän ei kuitenkaan saanut tätä nimitystä, vaan hänet siirrettiin oikeudelliselle osastolle, jossa hän ei myöskään näytä täyttäneen odotuksia, ja hänet irtisanottiin 31.7.1997.

- 13 Brunnhoferin pyynnöstä asiaa käsitellyt liittokanslerinviraston tasa-arvolautakunta totesi, että asianomaisen henkilön palkan vahvistamisen osalta kyseessä voi olla direktiivin täytäntöönpanemiseksi annetussa Itävallan tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintä.

- 14 Tämän jälkeen Brunnhofer nosti Arbeits- und Sozialgericht Wienissä (Itävalta) kanteen, jolla hän vaati pankin velvoittamista maksamaan hänelle yli 160 000 ATS:n suuruisen summan vahingonkorvauksena sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä, jonka kohteeksi hän väitti joutuneensa.

- 15 Koska alioikeus hylkäsi Brunnhoferin kanteen 16.12.1998 antamallaan tuomiolla, hän valitti Oberlandesgericht Wieniin.

- 16 Pankki kiistää samapalkkaisuusperiaatteen vastaisen, Brunnhoferiin kohdistuneen syrjinnän olemassaolon.

- 17 Toisaalta pankki väittää, että kyseessä olevien kahden työntekijän palkka ei tosiasiallisesti ollut erisuuruinen, koska Brunnhoferilla ei ollut velvollisuutta tehdä

säännöllisesti ylityötunteja toisin kuin hänen miespuolisella työtoverillaan, jolle pankki oli myöntänyt ylityökorvauksen.

- 18 Toisaalta pankki toteaa, että on olemassa objektiiviset perusteet kummallekin työntekijälle myönnetyn lisän erilaisuudelle.
- 19 Pankki katsoo, että vaikka kyseessä olevaa kahta tointa onkin alun perin pidetty samanarvoisina, Brunnhoferin miespuolinen työtoveri on itse asiassa suorittanut tärkeämpiä tehtäviä, koska hän on ollut vastuussa tärkeistä asiakkaista ja hänellä on ollut valtuus antaa pankkia velvoittavia sitoumuksia. Sitä vastoin tällaista toimivaltaa ei ole uskottu Brunnhoferille, jolla oli vähemmän kontakteja asiakkaisiin, minkä vuoksi hänen palkan lisänsä oli pienempi kuin hänen miespuoliselle työtoverilleen myönnetty lisä.
- 20 Lisäksi kyseessä olevien kahden työntekijän työn laatu on ollut erilainen. Lupaavan alun jälkeen Brunnhoferin suoritukset ovat huonontuneet jatkuvasti, erityisesti vuoden 1994 alusta lähtien eli silloin, kun hänen miespuolista työtoveriaan ei vielä ollut otettu palvelukseen.
- 21 Tältä osin Brunnhofer väittää, että työn laatu ei ollut merkityksellinen tekijä palkan vahvistamisessa palvelukseen ottamisen yhteydessä, koska suoritettujen tehtävien arvo voidaan arvioida vasta, kun työsopimuksessa sovittuja tehtäviä hoidetaan.
- 22 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan riita-asian ratkaisu riippuu siitä, onko Brunnhoferin väittämällä tavalla toisaalta mahdollista katsoa,

että kyseessä on sama tai samanarvoinen työ, koska kyseessä olevat työntekijät on työehtosopimuksessa luokiteltu samaan työntekijäryhmään, ja voidaanko toisaalta erisuuruisen palkan maksamista perustella pankin väittämällä tavalla kahden työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen välisellä erolla, joka ilmenee erityisesti toisen heistä suorittaman työn huonona laatuna, joka voidaan luonnollisesti havaita vasta tietyn ajan kuluttua hänen palvelukseen ottamisestaan.

- 23 Oberlandesgericht Wien on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja 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 sama tehtävä tai direktiivissä 75/117/ETY tarkoitettu sama tai samanarvoinen työ, riittääkö, että tutkitaan, onko keskenään verrattavat työntekijät luokiteltu työehtosopimuksessa samaan työntekijäryhmään, kun on kyse yksittäisen työsopimuksen yhteydessä työehtosopimuksella vahvistetun palkan lisistä?

b) Jos kysymykseen 1a vastataan kieltävästi:

Onko kysymyksessä 1a esitetystä tapauksesta 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?

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

d) Jos kysymyksen 1a tai 1b vastataan myöntävästi:

Päteekö tämä myös silloin, kun työehtosopimuksen mukainen työntekijäryhmien luokittelu perustuu erittäin yleisiin tehtäväkuvauksiin?

2 a) Onko perustamissopimuksen 119 artiklan (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 normin mukaan vaan että huomioon on otettava myös työntekijän yksilölliset ja henkilökohtaiset kyvyt?

b) Onko perustamissopimuksen 119 artiklaa (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 työn laadulla?”

Ennakkoratkaisukysymykset

Alustavia huomautuksia

- 24 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että kansallinen tuomioistuin on pyytänyt yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 1 artiklan tulkinnasta voidakseen arvioida, onko kyseessä yhteisön oikeudessa kielletty sukupuoleen perustuva syrjintä silloin, kun kyseessä oleva naispuolinen työntekijä saa saman työehtosopimuksessa vahvistetun peruspalkan kuin vertailun kohteena oleva miespuolinen työntekijä, mutta kun hän saa palvelukseen tulostaan lähtien yksittäisessä työ sopimuksessa sovittua kuukausittaista palkan lisää, joka osoittautuu pienemmäksi kuin miespuoliselle työntekijälle maksettu lisä, vaikka molemmat kyseessä olevat työntekijät on luokiteltu heidän työsuhteisiinsa sovellettavassa työehtosopimuksessa saman työntekijäryhmän samalle tasolle.
- 25 Tämän tuomioistuimen esittämät kysymykset, joita on tarkasteltava yhdessä, koskevat pääasiallisesti ensinnäkin perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuja "saman työn", "saman tehtävän" ja "samanarvoisen työn" käsitteitä, toiseksi miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välillä vallitsevan palkkasyrjinnän olemassaoloa koskevaan todisteluun liittyviä sääntöjä sekä todetun erilaisen kohtelun mahdollisia objektiivisia perusteita, ja kolmanneksi sitä, voiko työnantaja vedota pätevästi tiettyihin tekijöihin, kuten henkilökohtaiseen työkykyyn taikka suoritetun työn laatuun perustellakseen sitä, että pääasian kantajan kaltaiselle työntekijälle on maksettu pienempää palkkaa kuin hänen miespuoliselle työtoverilleen.
- 26 Näin ollen nämä kysymykset liittyvät samalla tiettyihin edellytyksiin, jotka määrittävät myös miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista, sekä eri seikkoihin, joihin työnantaja on vedonnut

perustellakseen nyt esillä olevassa asiassa kummallekin kyseessä olevalle työntekijälle myönnetyn yksilöllisen palkanlisän välistä eroa.

- 27 Aluksi on syytä muistuttaa, että perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetaan periaate, jonka mukaan naisille ja miehille on maksettava sama palkka samasta tai samanarvoisena pidettävästä työstä (ks. tämänsuuntaisesti asia C-236/98, JämO, tuomio 30.3.2000, Kok. 2000, s. I-2189, 36 kohta).
- 28 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut asiassa 43/75, Defrenne II, 8.4.1976 antamassaan tuomiossa (Kok. 1976, s. 455, 12 kohta; Kok. Ep. III, s. 63), tämä periaate, joka on erityinen ilmaisu yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta, jolla kielletään kohtelemasta toisiinsa verrattavia tilanteita eri tavalla ainakin silloin, jos erottelu ei ole objektiivisesti perusteltua, on osa yhteisön perustaa.
- 29 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi vakiintuneesti todennut, että direktiivin pääasiallisena tarkoituksena on helpottaa perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetun samapalkkaisuuden periaatteen konkreettista soveltamista, eikä se vaikuta millään tavoin periaatteen soveltamisalaan tai sisältöön, sellaisena kuin siitä on perustamissopimuksessa määrätty (ks. erityisesti asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 11 kohta; Kok. Ep. X, s. 425 ja em. asia JämO, tuomion 37 kohta) niin, että sekä tässä määräyksessä että direktiivissä käytetyillä käsitteillä on sama merkitys (ks. palkan käsitteestä asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, Kok. 1999, s. I-623, 35 kohta ja saman työn käsitteestä asia C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, tuomio 11.5.1999, Kok. 1999, s. I-2865, 23 kohta).
- 30 Perustamissopimuksen 119 artiklassa olevalla perustavanlaatuisella periaatteella, joka on täsmennetty direktiivillä, kielletään kaikki mies- ja naispuolisten työntekijöiden välinen palkkasyrjintä riippumatta siitä, miksi tilanne on epätasa-

arvoinen (em. asia Barber, tuomion 32 kohta), ellei palkkaero ole perusteltavissa objektiivisilla tekijöillä, joilla ei ole mitään tekemistä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kanssa (ks. mm. asia 129/79, Macarthys, tuomio 27.3.1980, Kok. 1980, s. 1275, 12 kohta; Kok. Ep. V, s. 175 ja asia C-243/95, Hill ja Stapleton, tuomio 17.6.1998, Kok. 1998, s. I-3739, 34 kohta).

- 31 Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voitaisiin antaa hyödyllinen vastaus, on tarkasteltava näitä eri tekijöitä peräkkäin.

Miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen palkkasyrjinnän olemassaolo

- 32 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että koska perustamissopimuksen 119 artikla on pakottava, miespuolisia ja naispuolisia työntekijöitä koskeva syrjinnän kieltö ei koske ainoastaan viranomaisten toimintaa, vaan myös kaikkia palkkatyöhön sovellettavia työehtosopimuksia sekä yksityisten välisiä sopimuksia, kuten direktiivin 4 artiklan sanamuodosta ilmenee (ks. tämänsuuntaisesti mm. em. asia Defrenne II, tuomion 39 kohta).

- 33 Perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen kuuluvat myös vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, vaikka välillisestikin, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä (ks. em. asia Barber, tuomion 12 kohta ja em. asia JämO, tuomion 39 kohta).

- 34 Pääasiassa kyseessä olevan palkan kuukausittainen lisä on kiistämättä etuus, joka perustuu yksittäiseen työsopimukseen ja jonka työnantaja maksaa kahdelle kyseessä olevalle työntekijälle heidän työskentelystään pankissa. Kyseinen lisä on näin ollen luokiteltava perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitetuksi palkaksi.
- 35 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa myös, että tarkasteltaessa menetelmää, jolla varmistetaan samapalkkaisuusperiaatteen noudattaminen verrattaessa kyseessä olevien työntekijöiden palkkoja, todellinen läpinäkyvyys, joka mahdollistaa tehokkaan valvonnan, turvataan ainoastaan, jos samapalkkaisuusperiaatetta sovelletaan mies- ja naispuolisille työntekijöille myönnetyn palkan kuhunkin osaan, eikä riittävää ole se, että työntekijöille maksettuja etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena (em. asia Barber, tuomion 34 ja 35 kohta).
- 36 Tätä tulkintaa tukee myös direktiivin 1 artiklan sanamuoto, jonka mukaan perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella ja direktiivillä täsmennetyllä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.
- 37 Näin ollen ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on perustellusti ottanut lähtökohdaksi pääasian kantajalle kuukausittain maksetun yksilöllisen palkan lisän määrän ja tämän vertailun kohteena olevalle miespuoliselle työtoverille vastaavasti maksetun lisän määrän epäyhdenvertaisuuden, vaikka onkin selvää, että molemmat kyseessä olevat työntekijät saavat saman peruspalkan ja riippumatta pankin siitä väitteestä, että asianomaisten työntekijöiden kokonaispalkka on sama.

- 38 Tämä toteamus ei kuitenkaan riitä sen päätelmän tekemiseksi, että kyseessä on yhteisön oikeuden vastainen syrjintä.
- 39 Koska perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettu samapalkkaisuusperiaate edellyttää, että miespuoliset ja naispuoliset työntekijät, joihin sitä sovelletaan, ovat samanlaisessa tai toisiinsa verrattavassa tilanteessa (ks. tämänsuuntaisesti asia C-132/92, Roberts, tuomio 9.11.1993, Kok. 1993, s. I-5579, 17 kohta), on vielä tutkittava, tekevätkö kyseessä olevat työntekijät samaa tai samanarvoista työtä.
- 40 Toisaalta perustamissopimuksen 119 artiklassa tosin kielletään erilainen kohtelu ainoastaan, jos se perustuu kyseessä olevien työntekijöiden sukupuoleen (asia 96/80, Jenkins, tuomio 31.3.1981, Kok. 1981, s. 911, 10 kohta; Kok. Ep. VI, s. 53).

Sama tai samanarvoinen työ

- 41 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee tältä osin, että riittääkö se, että naispuolinen työntekijä, joka väittää joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi, ja vertailun kohteena oleva miespuolinen työntekijä on heidän työtään sääntelevässä työehtosopimuksessa luokiteltu samaan työntekijäryhmään, sen päätelmän tekemiseksi, että kyseessä olevat työntekijät tekevät perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettua samaa tai samanarvoista työtä.
- 42 Ennakkoratkaisukysymysten tähän osaan vastaamiseksi on todettava, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettut

”saman työn”, ”saman tehtävän” ja ”samanarvoisen työn” käsitteet ovat pelkästään laadullisia ja niillä viitataan yksinomaan kyseessä olevien työntekijöiden suorittaman työn luonteeseen (ks. em. asia Macarthys, tuomion 11 kohta ja asia 237/85, Rummler, tuomio 1.7.1986, Kok. 1986, s. 2101, 13 ja 23 kohta).

- 43 Yhteisöjen tuomioistuin on myös todennut useaan otteeseen, että sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät samaa työtä, on tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät, kuten työntekijöiden työn luonne, koulutus ja työolosuhteet, huomioon ottaen katsoa, että nämä työntekijät ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa (ks. asia C-400/93, Royal Copenhagen, tuomio 31.5.1995, Kok. 1995, s. I-1275, 32 ja 33 kohta ja em. asia Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, tuomion 17 kohta).
- 44 Tästä seuraa, että kyseisten työntekijöiden luokittelu heidän toimeensa sovellettavassa työehtosopimuksessa vahvistettuun samaan työntekijäryhmään ei yksinään riitä sen päätelmän tekemiseksi, että he tekevät samaa tai samanarvoista työtä.
- 45 Tällainen luokittelu ei sulje pois tätä päätelmää tukevien muiden seikkojen olemassaoloa.
- 46 Tällaista tulkintaa ei estä se ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ensimmäisen kysymyksen d kohdassa korostama seikka, että työehtosopimuksen mukainen työntekijäryhmien luokittelu perustuu erittäin yleisiin tehtäväkuvauksiin.

- 47 Työehtosopimuksessa olevia yleisiä kuvauksia on joka tapauksessa vahvistettava kyseessä olevien työntekijöiden tosiasiallisesti hoitamista tehtävistä johdetuilla täsmällisillä ja konkreettisilla tekijöillä.
- 48 Näin ollen on tärkeää tutkia, tekivätkö pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevat työntekijät tosiasiallisesti samaa tai toisiinsa verrattavissa olevaa työtä, kun otetaan huomioon joukko asiaan vaikuttavia tekijöitä, kuten heille tosiasiallisesti uskottujen tehtävien luonne, niiden hoitamiseksi vaadittu koulutus ja työehdot, joiden nojalla näitä tehtäviä on tosiasiallisesti hoidettu.
- 49 Kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen arviointi kuuluu, on päätettävä, voidaanko töitä pitää samanarvoisina, ottaen huomioon asianomaisten henkilöiden suorittamien tehtävien konkreettinen luonne (em. asia JämO, tuomion 48 kohta).
- 50 Kansallisen tuomioistuimen on pääasiassa erityisesti arvioitava, tekevätkö kantaja ja hänen vertailun kohteena oleva miespuolinen työtoverinsa toisiinsa verrattavissa olevaa työtä, vaikka viimeksi mainittu hoitaakin tärkeitä asiakkaita ja hänellä on tätä varten valtuutus, kuten ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, kun taas kantajalla, joka valvoo luottoja, on vähemmän kontakteja asiakkaisiin eikä hän voi antaa sitoumuksia, jotka velvoittavat suoraan hänen työnantajaansa.

Todistustaakka

- 51 Ennakkoratkaisukysymysten näiden osien avulla kansallinen tuomioistuin haluaa pääasiallisesti saada selville, kenen velvollisuutena on näyttää toteen miespuo-

listen ja naispuolisten työntekijöiden palkkauksen epäyhdenvertaisuus sekä ne seikat, joiden perusteella tällaista erilaista kohtelua voitaisiin objektiivisesti perustella.

- 52 Tässä yhteydessä on todettava, että yleensä sen, joka vetoaa tiettyihin tosiseikkoihin jonkin vaatimuksen tueksi, on näytettävä toteen nämä tosiseikat. Todistustaakka sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän olemassaolosta kuuluu näin ollen periaatteessa työntekijälle, joka katsoo joutuneensa palkkasyrjinnän kohteeksi ja saattaa siksi vireille oikeudenkäynnin työnantajaansa vastaan, jotta kyseinen syrjintä lopetettaisiin (asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok. 1993, s. I-5535, 13 kohta).
- 53 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy kuitenkin ilmi, että todistustaakka voi kääntyä, jos tämä on tarpeen, jotta työntekijöiltä, jotka vaikuttavat joutuneen syrjinnän kohteeksi, ei riistettäisi kaikkia tehokkaita keinoja turvata samapalkkaisuusperiaatteen noudattaminen (em. asia Enderby, tuomion 14 kohta).
- 54 Näin ollen erityisesti silloin, kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, joka perustuu peruspalkkaan sovellettaviin yksilöllisten lisien mekanismiin ja josta puuttuu täysin läpinäkyvyys, työnantajan asiana on osoittaa, ettei sen noudattama palkanmaksukäytäntö ole syrjivä, jos naispuolinen työntekijä osoittaa suhteellisen monien palkansaajien osalta, että naispuolisten työntekijöiden keskipalkka on alhaisempi kuin miespuolisten (asia 109/88, Danfoss, tuomio 17.10.1989, Kok. 1989, s. 3199, 16 kohta; Kok. Ep. X, s. 201).
- 55 Tällaisessa järjestelmässä naispuolisten työntekijöiden on mahdotonta osoittaa syyt palkkaeroon heidän ja heidän kanssaan samaan palkkaluokkaan kuuluvien miespuolisten työntekijöiden palkan välillä, ja he voivat osoittaa ainoastaan keskipalkkojen väliset erot niin, että heillä ei olisi käytettävissään minkäänlaista

tehokasta keinoa valvoa samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista, jollei työnantajan olisi ilmoitettava, miten se on soveltanut palkanlisien perusteita (ks. em. asia Danfoss, tuomion 10, 13 ja 15 kohta).

- 56 Tällaiset erityisolosuhteet eivät kuitenkaan vallitse pääasiassa, jossa kyseessä on työnantajan kahdelle eri työntekijälle, jotka ovat eri sukupuolta, myöntämän kokonaispalkan tietyn osan epäyhdenvertaisuus, jota ei ole kiistetty, joten tämän tuomion 53—55 kohdassa mainittua oikeuskäytäntöä ei voida soveltaa nyt esillä olevaan asiaan.
- 57 Tavanomaisten todistelusääntöjen mukaisesti on siis pääasian kantajan tehtävänä näyttää toteen kansallisessa tuomioistuimessa, että ne edellytykset ovat täyttyneet, joiden perusteella voidaan olettaa, että kysymyksessä on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä kielletty palkkasyrjäntä.
- 58 Näin ollen pääasian kantajan tehtävänä on näyttää oikeudenkäynnissä toteen, että pankki on maksanut hänelle huonompaa palkkaa kuin hänen vertailun kohteena olevalle miespuoliselle työtoverilleen ja että hän on tosiasiallisesti tehnyt samaa tai samanarvoista työtä kuin hänen miespuolinen työtoverinsakin, joten hän on näin joutunut sellaisen syrjinnän kohteeksi, joka voi ensinäkemältä perustua ainoastaan sukupuoleen.
- 59 Toisin kuin ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin näyttää katsovan, työnantajalla ei siis ole velvollisuutta näyttää toteen, että kahden kyseessä olevan työntekijän tehtävät ovat erilaiset.

- 60 Jos pääasian kantaja näyttää toteen, että naispuolisen ja miespuolisen työntekijän välisen palkkasyrjinnän perusteet täyttyvät ja että kyseessä ovat toisiinsa verrattavat tehtävät, näyttää siltä, että kysymyksessä on syrjintätilanne ja näin ollen on työnantajan velvollisuus näyttää toteen, ettei samapalkkaisuusperiaatetta ole loukattu.
- 61 Työnantajalla on tällöin mahdollisuus kiistää se, että kyseisen periaatteen soveltamisedellytykset olisivat täyttyneet, osoittamalla oikeudenkäynnissä, että kahden kyseessä olevan työntekijän tosiasiaissa hoitamat tehtävät eivät ole toisiinsa verrattavia.
- 62 Työnantaja voi näin perustella todetun palkkaeron objektiivisilla tekijöillä, joihin ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää, näyttämällä toteen, että sukupuolesta riippumaton ero on syynä pääasiassa kyseessä vertailun kohteena olevalle miespuoliselle työtoverille maksettuaan suurempaan kuukausittaiseen lisään.

Eripalkkaisuuden objektiiviset perustelut

- 63 Tältä osin ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa pääasiallisesti tietää, voidaanko naispuolisen ja miespuolisen työntekijän erisuuruista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä perustella objektiivisesti toisaalta seikoilla, joita ei ole otettu huomioon kyseisiin työntekijöihin sovellettavassa työehtosopimuksessa, ja toisaalta tekijöillä, jotka ovat tiedossa vasta työntekijöiden aloitettua työnsä ja joita voidaan arvioida vasta, kun työsopimuksessa sovittuja tehtäviä hoidetaan, kuten kyseessä olevien henkilöiden yksilöllisen suorituskyvyn väliset erot työssä taikka erot työntekijän suoritusten laadussa verrattuna hänen työtoverinsa suorituksiin.

- 64 Kansallinen tuomioistuin yrittää näin määritellä tietyt oikeudelliset perusteet, joiden avulla voitaisiin vahvistaa ensinäkemältä sukupuoleen perustuvan epäyhdenvertaisen kohtelun objektiiviset perustelut.
- 65 Vaikka kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosi-seikkojen arviointi kuuluu, tehtävänä on käsiteltävänä olevassa yksittäistapauksessa todeta ennakkoratkaisupyynnönä koskevassa asiassa sellaisten objektiivisten syiden olemassaolo, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää, yhteisöjen tuomioistuin, jolta on pyydetty kansallista tuomioistuinta hyödyttäviä vastauksia, voi kuitenkin kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa ohjeita pääasian asiakirjojen ja sille esitettyjen huomautusten perusteella (ks. em. asia Seymor-Smith ja Perez, tuomion 67 ja 68 kohta).
- 66 Oikeuskäytännön mukaan sitä, että naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa kuin miespuolisille työntekijöille, on periaatteessa pidettävä perustamissopimuksen 119 artiklan ja näin ollen myös direktiivin vastaisena. Toisin olisi vain siinä tapauksessa, että erilaista kohtelua voitaisiin pitää perusteltuna sellaisten objektiivisten tekijöiden vuoksi, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. mm. em. asia Macarthy, tuomion 12 kohta ja em. asia Hill ja Stapleton, tuomion 34 kohta).
- 67 Lisäksi sen syyn, johon työnantaja vetoaa perustellakseen erilaista kohtelua, täytyy vastata yrityksen todellista tarvetta, sen on sovellettava yrityksen asettaman tavoitteen saavuttamiseen ja oltava sen saavuttamiseksi välttämätön (ks. asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, 36 kohta; Kok. Ep. VIII, s. 607).
- 68 Uudelleen muotoiltujen ennakkoratkaisukysymysten viimeksi mainitun näkökulman erityisesti ensimmäisestä osasta, joka koskee epäyhdenvertaisen kohtelun mahdollisia perusteita, riittää, kun todetaan, että edellä selvitetystä seikoista johtuu, että työnantaja voi pätevästi selittää palkkaeroja erityisesti seikoilla, joita

ei ole otettu huomioon kyseisiin työntekijöihin sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos ne perustuvat objektiivisesti perusteltuihin syihin, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja jotka ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisia.

- 69 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida näitä tosiseikkoja kussakin sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa kaikki asiakirja-aineistoon sisältyvät seikat huomioon ottaen.
- 70 Uudelleen muotoiltujen ennakkoratkaisukysymysten kyseisen näkökulman toisesta osasta on todettava, että perustamissopimuksen 119 artiklan kolmannessa kohdassa tehdään selvä ero työn tuloksen perusteella maksettavan palkan ja työhön käytetyn ajan perusteella maksettavan palkan välillä.
- 71 Ensin mainitun tapauksen osalta kyseisessä määräyksessä määrätään enemmän täsmentämättä, että maksettava palkka lasketaan saman mittayksikön mukaan.
- 72 Kuitenkin silloin, kun kyseessä on palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, on välttämätöntä, että työnantaja voi ottaa huomioon työntekijöiden tuottavuuden ja siten heidän yksilöllisen työkykynsä.
- 73 Tässä yhteydessä yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että jos oletetaan, että kahden samaa työtä tekevän ryhmän työn mittaussyksikkö on sama, samapalkkaisuusperiaate ei estä sitä, että nämä työntekijät saavat erisuuruista palkkaa, jos

erot johtuvat heidän työnsä tulosten erilaisuudesta (ks. tämänsuuntaisesti em. asia Royal Copenhagen, tuomion 21 kohta).

- 74 Sitä vastoin toisessa tapauksessa perustamissopimuksen 119 artiklan kolmannessa kohdassa oleva arviointiperuste on ”sama tehtävä”, joka on samanarvoinen kuin tämän määräyksen ensimmäisessä kohdassa ja direktiivin 1 artiklassa oleva käsite ”sama työ”.
- 75 Kuten tämän tuomion 42, 43 ja 48 kohdassa on jo todettu, tämä käsite määritellään objektiivisten perusteiden nojalla, joihin ei kuulu kunkin työntekijän erikseen tarkasteltu tuotos, joka on erityisen subjektiivinen ja vaihteleva tekijä.
- 76 Koska kysymykset koskevat kiistatta työhön käytetyn ajan perusteella maksettua palkkaa, kuten ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on välipäätöksessään todennut, edellä tarkastelluista seikoista johtuu, että työnantaja ei voi sen perustelemiseksi, miksi työntekijälle maksetaan työsuhteen alusta lähtien eri palkkaa kuin toista sukupuolta olevalle ja samaa tai verrattavissa olevaa työtä tekeväälle työtoverille, vedota työntekijän henkilöön liittyviin seikkoihin, joita ei voida objektiivisesti määrittää hänen palvelukseenottamisensa yhteydessä, vaan jotka tulevat esiin vasta kun hän konkreettisesti hoitaa tehtäviään, kuten kyseisen työntekijän henkilökohtainen työkyky taikka hänen tosiasiallisesti tekemiensä suoritusten laatu.
- 77 Kuten komissio on perustellusti todennut työhön käytetyn ajan perusteella maksettavasta palkasta, työnantaja voi maksaa erisuuruista palkkaa työntekijöiden tehtäväksi alun perin annettuun työhön liittyvien suoritusten laadun perusteella vain antamalla kyseisille työntekijöille eri tehtäviä esimerkiksi siirtä-

mällä toisiin tehtäviin työntekijän, jonka suoritukset eivät täytä odotuksia. Mikään ei estä sitä, että edellisessä kohdassa kuvatuunlaisissa olosuhteissa voidaan pätevästi ottaa huomioon työntekijän yksilölliset kyvyt, jotta voitaisiin vaikuttaa hänen urakehitykseensä hänen työtoveriinsa verrattuna ja näin ollen kyseessä olevien henkilöiden nimityksiin ja palkkaan, vaikka heidän olisikin työsuhteen alussa katsottu tekevän samaa tai samanarvoista työtä.

- 78 Tältä osin on vielä täsmennettävä, että toisin kuin kansallinen tuomioistuin näyttää katsovan, ei ole mahdollista kohdella samalla tavoin kaikkia niitä tekijöitä, jotka koskevat suoraan työntekijän henkilöä ja rinnastaa siten esimerkiksi kyseessä olevan tehtävän hoitamiseksi välttämätön ammatillinen koulutus ja sen konkreettiset tulokset. Vaikka ammatillinen koulutus onkin pätevä arviointiperuste paitsi sen vahvistamiseksi, tekevätkö työntekijät samaa työtä, myös tarpeen vaatiessa toisiinsa verrattavissa olevia tehtäviä hoitavia työntekijöiden palkkaerojen objektiiviseksi perustelemiseksi (ks. tämänsuuntaisesti em. asia Wiener Gebietskrankenkasse, tuomion 19 kohta), se on tätä siitä syystä, että se on objektiivinen seikka, joka on tiedossa työntekijän palvelukseenottamishetkellä, kun taas työsuorituksia voidaan arvioida vasta myöhemmin eikä niillä siis voida perustella pätevästi kyseisten työntekijöiden erilaista kohtelua palvelukseenottamisesta alkaen.

- 79 Näin ollen työnantaja ei voi ottaessaan kyseessä olevat työntekijät palvelukseensa maksaa tietyille työntekijälle pienempää palkkaa kuin jonka hän maksaa tämän toista sukupuolta olevalle työtoverille, eikä perustella myöhemmin tätä eroa viimeksi mainitun työntekijän paremmilla työsuorituksilla taikka sillä, että ensin mainitun työntekijän työn laatu on heikentynyt jatkuvasti hänen aloitettua työnsä, jos on todettu, että kyseessä olevat työntekijät tekevät tosiasiallisesti samaa tai ainakin samanarvoista työtä. Kun tämä viimeksi mainittu edellytys

täytyy, kyseisten työntekijöiden suoritus- tulaan arviointiin perustuvalla epäyhdenvertaisella kohtelulla ei voida sulkea pois kyseisten työntekijöiden sukupuoleen perustuvien olettamien olemassaoloa. Kuten tämän tuomion 30 ja 66 kohdasta jo ilmenee, samaa tehtävää hoitavan naispuolisen ja miespuolisen työntekijän välistä palkkaeroa voidaan perustella vain tekijöillä, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

80 Kaikki edellä tarkastellut näkökohdat huomioon ottaen esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin on vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistettua ja direktiivillä räsmennettyä naispuolisten ja miespuolisten työntekijöiden samapalkkaisuusperiaatetta on tulkittava seuraavasti:

- palkan kuukausittainen lisä, joka perustuu yksittäiseen työsopimukseen ja jonka työnantaja maksaa kyseessä oleville työntekijöille heidän työskentelystään, on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä tarkoitettua palkkaa; samapalkkaisuus on varmistettava myös työntekijöille maksetun palkan kunkin osan suhteen, eikä riittävää ole se, että työntekijöille myönnettyjä etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena

- se, että naispuolinen työntekijä, joka väittää joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi, ja häneen verrattava miespuolinen työntekijä on heidän työsuhteisiinsa sovellettavassa työehtosopimuksessa luokiteltu samaan työntekijäryhmään, ei yksinään riitä sen päätelmän tekemiseksi, että kyseessä olevat työntekijät tekevät perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettua samaa tai samanarvoista työtä, koska

tämä seikka on vain yksi todiste muiden joukossa siitä, että tämä arviointiperuste on täyttynyt

- yleisenä sääntönä on, että työntekijän, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, tehtävänä on näyttää toteen, että työnantaja on maksanut hänelle huonompaa palkkaa kuin hänen toista sukupuolta olevalle työtoverilleen ja että hän on tosiasiallisesti tehnyt samaa tai samanarvoista, vertailun kohteena olevan työtoverin työhön rinnastettavaa työtä; työnantajalla on tällöin mahdollisuus paitsi kiistää se, että miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisedellytykset olisivat täyttyneet, myös perustella todettu palkkaero objektiivisilla tekijöillä, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää

- palkkaeroa voidaan perustella seikoilla, joita ei ole otettu huomioon kyseisiin työntekijöihin sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos ne perustuvat objektiivisesti perusteltuihin syihin, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja jotka ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisia

- työhön käytetyn ajan perusteella maksettavan palkan osalta naispuoliselle ja miespuoliselle työntekijälle heidän palvelukseenottamishetkellään myönnettyä erisuuruista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä ei voida perustella seikoilla, jotka ovat tiedossa vasta työntekijöiden aloitettua työnsä ja joita voidaan arvioida vasta, kun työehtosopimuksessa sovittuja tehtäviä hoidetaan, kuten kyseessä olevien henkilöiden yksilöllisen suorituskyvyn väliset

erot työssä taikka erot työntekijän suoritusten laadussa verrattuna hänen työtoverinsa suorituksiin.

Oikeudenkäyntikulut

- 81 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneelle Itävallan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Oberlandesgericht Wienin 15.6.1999 tekemällään välipäätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) vahvistettua ja miesten ja

naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY täsmennettyä miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuusperiaatetta on tulkittava seuraavasti:

- palkan kuukausittainen lisä, joka perustuu yksittäiseen työsopimukseen ja jonka työnantaja maksaa kyseessä oleville työntekijöille heidän työskenteleystään, on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivissä 75/115/ETY tarkoitettua palkkaa; samapalkkaisuus on varmistettava myös työntekijöille maksetun palkan kunkin osan suhteen, eikä riittävää ole se, että työntekijöille myönnettyjä etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena

- se, että naispuolinen työntekijä, joka väittää joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi, ja häneen verrattava miespuolinen työntekijä on heidän työsuhteisiinsa sovellettavassa työehtosopimuksessa luokiteltu samaan työntekijäryhmään, ei yksinään riitä sen päätelmän tekemiseksi, että kyseessä olevat työntekijät tekevät perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 75/117/EY 1 artiklassa tarkoitettua samaa tai samanarvoista työtä, koska tämä seikka on vain yksi todiste muiden joukossa siitä, että tämä arviointiperuste on täyttynyt

- yleisenä sääntönä on, että työntekijän, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, tehtävänä on näyttää toteen, että työnantaja on maksanut hänelle huonompaa palkkaa kuin hänen toista sukupuolta olevalle työtoverilleen ja että hän on tosiasiallisesti tehnyt samaa tai samanarvoista, vertailun kohteena olevan työtoverin työhön rinnastettavaa työtä; työnantajalla on tällöin mahdollisuus paitsi kiistää se, että miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisedellytykset olisivat

täyttyneet, myös perustella todettu palkkaero objektiivisilla tekijöillä, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää

- palkkaeroa voidaan perustella seikoilla, joita ei ole otettu huomioon kyseisiin työntekijöihin sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos ne perustuvat objektiivisesti perusteltuihin syihin, joihin ei liity mitään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja jotka ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisia
- työhön käytetyn ajan perusteella maksettavan palkan osalta naispuoliselle ja miespuoliselle työntekijälle heidän palvelukseenottamishetkellään myönnettyä erisuuruista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä ei voida perustella seikoilla, jotka ovat tiedossa vasta työntekijöiden aloitettua työnsä ja joita voidaan arvioida vasta, kun työsopimuksessa sovittuja tehtäviä hoidetaan, kuten kyseessä olevien henkilöiden yksilöllisen suorituskyvyn väliset erot työssä taikka erot työntekijän suoritusten laadussa verrattuna hänen työtoverinsa suorituksiin.

Gulmann

Skouris

Schintgen

Macken

Cunha Rodrigues

Julistettiin Luxemburgissa 26 päivänä kesäkuuta 2001.

R. Grass

C. Gulmann

kirjaaja

kuudennen jaoston puheenjohtaja