

**YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO**  
17 päivänä lokakuuta 1989 \*

Asiassa 109/88,

jonka Faglige voldgiftsret (Tanska) on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadaksesen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa riita-asiassa

**Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark**

vastaan

**Dansk Arbejdsgiverforening (Danfossin puolesta)**

ennakkoratkaisun mies- ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuudesta,

**YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,**

toimien kokoonpanossa: presidentti O. Due, jaoston puheenjohtaja M. Zuleeg sekä tuomarit T. Koopmans, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias ja M. Díez de Velasco,

julkisasiamies: C. O. Lenz

kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

\* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

- Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, edustajanaan L. S. Andersen,
- Dansk Arbejdsgiverforening, edustajanaan asianajaja H. Werner,
- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään komission oikeudellisen yksikön virkamiehet M. J. Currall ja I. Langermann,
- Tanskan hallitus, asiamiehenään oikeudellinen neuvonantaja P. Vesterdorf,
- Ison-Britannian hallitus, asiamiehinään S. J. Hay ja D. Wyatt,
- Italian hallitus, asiamiehenään valtionasiamies P. G. Ferri,
- Portugalin hallitus, asiamiehinään Fernandez ja Leitao,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen ja 10.5.1989 pidetyn suullisen käsittelyn,

kuultuaan julkisasiamiehen 31.5.1989 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

### tuomion

- 1 Faglige voldgiftsret (tanskalainen välimiesoikeus, joka ratkaisee työehtosopimusasiat) on esittänyt 12.10.1987 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 5.4.1988, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla useita kysymyksiä 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 samapalkkaisuudesta annettu direktiivi) tulkinnasta.
- 2 Kysymykset on esitetty Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmarkin (Kaupan alan ja toimistotyöntekijöiden liitto) (jäljempänä työntekijöiden liitto) ja Danfossin puolesta toimivan Dansk Arbejdsgiverforeningin (Tanskan työnantajien keskusliitto) (jäljempänä työnantajien keskusliitto)

välisessä riita-asiassa. Työntekijöiden liitto katsoo, että Danfossin palkkakäytännössä toteutetaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja että sillä näin ollen rikotaan samapalkkaisuudesta annetun direktiivin täytäntöönpanemiseksi 5.5.1986 annetun Tanskan lain nro 237 1 pykälää.

- 3 Danfoss maksaa saman peruspalkan samaan palkkaluokkaan kuuluville työntekijöille. Se käyttää kuitenkin 9.3.1983 työnantajien keskusliiton ja työntekijöiden liiton välillä tehdyssä työehtosopimuksessa sille annettua valtuutusta ja myöntää henkilökohtaisia palkanlisäjä, jotka lasketaan erityisesti työntekijöiden joustavuuden, ammatillisen koulutuksen ja palvelusvuosien perusteella.
- 4 Pääasian käsittelyssä työntekijöiden liitto on ensimmäistä kertaa vienyt Danfossin työehtosopimusasioiden välimiesoikeuteen vedoten samapalkkaisuuden periaatteeseen kahden työntekijän hyväksi, joista toinen on työssä laboratoriossa ja toinen varastossa. Vaatimustensa tueksi työntekijöiden liitto on todennut, että näissä kahdessa edellä mainitussa palkkaluokassa miespuolisen työntekijän keskipalkka on korkeampi kuin naispuolisen työntekijän. Välimiesoikeus on kuitenkin 16.4.1985 antamassaan tuomiossa todennut ottaen huomioon suhteellisen vähäisen joukon työntekijöitä, joiden palkat oli otettu huomioon, ettei työntekijöiden liitto ollut osoittanut syrjintää tapahtuneeksi. Tämän jälkeen työntekijöiden liitto on saattanut uuden asian vireille ja esittänyt tarkempia tilastotietoja 157 työntekijälle maksetuista palkoista v. 1982 ja 1986. Tilastoista on käynyt ilmi, että miespuolisten työntekijöiden keskipalkka on ollut 6,85 prosenttia korkeampi kuin naispuolisten työntekijöiden.
- 5 Näissä olosuhteissa työehtosopimusasioiden välimiesoikeus on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle joukon kysymyksiä samapalkkaisuudesta annetun direktiivin tulkinnasta. Kysymysten sanamuoto on seuraava:
  - ”1 a) Jos oletetaan, että mies- ja naispuolinen työntekijä tekevät samaa työtä tai samanarvoista työtä, kenen tehtävänä on osoittaa, johtuuko kahden työntekijän välinen palkkaero sukupuoleen liittyvistä syistä vai ei?
  - 1 b) Onko korkeamman palkan maksaminen samasta työstä tai samanarvoisesta työstä miespuolisille työntekijöille samapalkkaisuudesta annetun direktiivin vastaista, jos tältä osin perusteena on ainoastaan subjektiiviset tekijät, kuten (miespuolisen) työntekijän suurempi joustavuus?

- 2 a) Onko edellä mainittu yhteisön direktiivi esteenä erityisten palkanlisien myöntämiselle palkkaluokan peruspalkkaan palvelusvuosien, erityisen koulutuksen jne. perusteella eri sukupuolta oleville työntekijöille, jotka tekevät samaa työtä tai samanarvoista työtä?
- 2 b) Jos vastaus kysymyksen 2 a) on myöntävä, miten on mahdollista, että yritys voi direktiiviä rikkomatta noudattaa palkkaeroja eri työntekijöiden välillä?
- 2 c) Onko edellä mainittu yhteisön direktiivi esteenä erisuuruisen palkan maksamiselle eri ammatillisen koulutuksen perusteella eri sukupuolta oleville, samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille?
- 3 a) Voivatko työntekijä tai työntekijäjärjestö osoittamalla, että yritys, joka työllistää suhteellisen suuren määrän samankaltaista tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä (esimerkiksi vähintään 100 työntekijää), maksaa naisille keskimäärin pienempää palkkaa kuin miehille, osoittaa, että tällä rikotaan direktiiviä?
- 3 b) Jos kysymykseen 3 a) vastataan myöntävästi, seuraako siitä, että näiden kahden palkkaryhmän (naiset ja miehet) on saatava keskimäärin samaa palkkaa?
- 4 a) Jos voidaan todeta, että erisuuruisen palkan maksaminen samasta työstä liittyy siihen, että kyseiset työntekijät kuuluvat eri työehtosopimusten piiriin, päädytäänkö tältä osin toteamukseen, ettei direktiiviä voida soveltaa?
- 4 b) Onko edellä esitettyä kysymystä arvioitaessa merkitystä sillä, että molempien työehtosopimusten vastaavat soveltamisalat koskevat pääosiltaan, jopa kokonaan, vastaavasti mies- ja naispuolisia työntekijöitä?”
- 6 Pääasiaa koskevia tosiseikkoja, menettelyn kulkua ja yhteisöjen tuomioistuinten esitettyjä huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä ainoastaan, jos se on tarpeen yhteisöjen tuomioistuinten perustelujen selvittämiseksi.

## Työehtosopimusasioiden välimiesoikeuden oikeudellinen luonne

- 7 Arvioitaessa, onko työehtosopimusasioiden välimiesoikeus perustamissopimuksen 177 artiklassa tarkoitettu jäsenvaltion tuomioistuin, on korostettava ensin, että työtuomioistuimesta 13.6.1973 annetun Tanskan lain nro 317 22 pykälän mukaan työehtosopimusten osapuolten väliset riidat kuuluvat, jos sopimuksissa ei ole erityisiä määräyksiä asiasta, työnantajien keskusliiton ja työntekijöiden keskusliiton sopiman vakiomenettelyn soveltamisalaa. Tällöin riidan käsittelee ylimpänä oikeusasteena työehtosopimusasioiden välimiesoikeus, jonka käsiteltäväksi asian voi saattaa toinen sopimuspuoli toisen sopimuspuolen vastustuksesta huolimatta. Tästä seuraa, että välimiesoikeuden toimivalta ei ole riippuvainen asianosaisten yksimielisyydestä.
- 8 Seuraavaksi on todettava, että edellä mainitun lain 22 pykälässä säädetään välimiesoikeuden kokoonpanosta, erityisesti osapuolten nimittämien jäsenten määrästä ja tavasta, jolla asian puheenjohtajana toimiva välimies nimetään siinä tapauksessa, että osapuolet eivät saavuta yksimielisyyttä. Välimiesoikeuden kokoonpano ei näin ollen ole sopimuspuolten vapaasti päätettävissä.
- 9 Näin ollen työehtosopimusasioiden välimiesoikeutta on pidettävä perustamissopimuksen 177 artiklassa tarkoitettuna jäsenvaltion tuomioistuimena.

### Todistustaakka [kysymykset 1 a) ja 3 a)]

- 10 Asiakirja-aineistosta käy ilmi, että pääasiassa käsiteltävänä oleva riita-asia perustuu siihen, että peruspalkkaan sovellettavien henkilökohtaisten palkanlisien järjestelmää toteutetaan siten, että naispuolisen työntekijän on mahdollonta osoittaa syyt palkkaeroon hänen ja hänen kanssaan samaa työtä tekevän miespuolisen työntekijän palkan välillä. Työntekijät eivät itse asiassa tiedä, mitä palkanlisän perusteita heihin sovelletaan ja miten. He tuntevat ainoastaan palkkansa suuruuden lisineen eivätkä he pysty määrittämään, millä perusteella kukin lisä maksetaan. Tiettyyn palkkaluokkaan kuuluvat eivät näin ollen voi verrata palkkansa eri osia samaan palkkaluokkaan kuuluvien työtovereittensa palkkojen osiin.

- 11 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen esittämillä kysymyksillä on ymmärrettävä tiedusteltavan, onko samapalkkaisuudesta annettua direktiiviä tulkittava siten, että jos yritys noudattaa palkkajärjestelmää, jossa ei ole minkäänlaista läpinäkyvyyttä, työnantajan tehtävänä on osoittaa, ettei sen palkkajärjestelmä ole syrjivä siinä tapauksessa, että naispuolinen työntekijä osoittaa suhteellisen monien palkansaajien osalta, että naispuolisten työntekijöiden keskipalkat ovat alhaisemmat kuin miespuolisten.
- 12 Tältä osin on muistettava ensin, että 30.6.1988 annetussa tuomiossa (asia 318/86, komissio v. Ranska, Kok. 1988, s. 3559, 27 kohta) yhteisöjen tuomioistuin on todennut työhönottojärjestelmän, josta puuttuu läpinäkyvyys, tasa-arvoisen työhön pääsyn periaatteen vastaiseksi sillä perusteella, että läpinäkyvyyden puutteella estetään täysin kansallisten tuomioistuinten harjoittama valvonta.
- 13 Seuraavaksi on korostettava, että tilanteessa, jossa on kysymys henkilökohtaisten palkanlisien järjestelmästä, jossa ei ole minkäänlaista läpinäkyvyyttä, naispuoliset työntekijät voivat osoittaa ainoastaan keskipalkkojen väliset erot. Heillä ei olisi käytettävissään minkäänlaista tehokasta keinoa saada kansallisen tuomioistuimen ratkaisua samapalkkaisuuden periaatteen noudattamisesta, jollei kyseisen näytön esittämisestä seuraisi, että työnantajan on osoitettava, ettei palkanmaksukäytäntö tosiasiallisesti ole syrjivä.
- 14 Lopuksi on huomattava, että samapalkkaisuudesta annetun direktiivin 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisten olojensa ja oikeusjärjestystensä mukaiset toimenpiteet, jotka ovat tarpeen sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuusperiaatetta noudatetaan ja että käytettävissä on tehokkaita keinoja, joilla tämän periaatteen noudattamista voidaan seurata. Koska direktiivin tausta-ajatuksena on pyrkimys tehokkuuden varmistamiseen, direktiiviä on tulkittava siten, että siinä edellytetään muutoksia kansallisiin todistustaakkaa koskeviin sääntöihin sellaisissa erityisissä tilanteissa, joissa muutokset ovat välttämättömiä tasa-arvon periaatteen tehokkaan toteuttamisen kannalta.
- 15 Osoittaakseen, ettei palkkajärjestelmässä syrjitä järjestelmällisesti naispuolisia työntekijöitä, työnantajan on ilmoitettava, miten se on soveltanut palkanlisien perusteita, eli työnantajan on tehtävä palkkajärjestelmästänsä läpinäkyvä.
- 16 Näissä olosuhteissa kysymyksiin 1 a) ja 3 a) on vastattava, että samapalkkaisuudesta annettua direktiiviä on tulkittava siten, että kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, 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.

**Käsiteltävänä olevien palkanlisien lainmukaisuus [kysymykset 1 b) sekä 2 a) ja c)]**

- 17 Kysymyksissä tiedustellaan pääasiallisesti, onko direktiiviä tulkittava siten, että jos osoittautuu, että palkanlisien soveltamisperusteissa, kuten työntekijän joustavuus, ammatillinen koulutus tai palvelusaika, syrjitään järjestelmällisesti naispuolisia työntekijöitä, millä edellytyksin työnantaja voi perustella niiden käyttöä. Jotta kysymykseen voitaisiin vastata, kutakin perustetta on tarkasteltava erikseen.
- 18 Ensiksi on todettava, että asiakirja-aineistosta ei käy selvästi ilmi, mikä ulottuvuus on joustavuuden käytöllä palkanlisän perusteena. Suullisessa käsittelyssä työnantajien keskusliitto on esittänyt, että valmius tehdä työtä vaihtelevina aikoina ei sinänsä ole peruste palkanlisälle. Käyttäessään joustavuutta palkanlisän perusteena työnantaja arvioi työntekijöiden työn laatua kokonaisuutena. Tätä tarkoitusta varten työnantaja ottaa huomioon erityisesti työntekijöiden työhalukkuuden, aloitekyvyn ja työpanoksen.
- 19 Näin ollen on tehtävä ero sen mukaan, käytetäänkö joustavuutta perusteena työntekijän työn laadusta maksettavalle palkalle vai käytetäänkö sitä perusteena palkan maksamiselle siitä, miten työntekijä sopeutuu vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin.
- 20 Ensin mainitussa tapauksessa joustavuuden käyttö palkanlisän perusteena on kiistämättä täysin neutraali suhteessa sukupuoleen. Jos sillä päädytään syrjimään järjestelmällisesti naispuolisia työntekijöitä, syrjintä voi perustua ainoastaan siihen, että työnantaja on käyttänyt perustetta mielivaltaisesti. Itse asiassa ei voida ajatella, että naispuolisten työntekijöiden työsuoritukset olisivat yleisesti laadultaan huonompia. Näin ollen työnantaja ei voi osoittaa oikeaksi joustavuuden tällaista käyttöä palkanlisän perusteena, jos sen soveltaminen osoittautuu järjestelmällisesti naisia syrjiväksi.

- 21 Tilanne on eri toisessa tapauksessa. Jos joustavuuden käytön palkanlisän perusteena katsotaan koskevan työntekijän sopeutumista vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin, sitä voidaan tällaisessakin tapauksessa käyttää naisia syrjivästi, sillä naisten on vaikeampi kuin miesten järjestää työaikansa joustavasti heidän vastuullaan usein olevien kotitaloustöiden ja perheasioiden vuoksi.
- 22 Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut 13.5.1986 annetussa tuomiossa (asia 170/84, Bilka, Kok. 1986, s. 1607), että yrityksen politiikka, jossa pyritään maksamaan kokonaisuudessaan enemmän palkkaa kokoaikatyöntekijöille kuin osa-aikatyöntekijöille, jotka on suljettu yrityksen eläkejärjestelmän ulkopuolelle, voi koskea suurempaa määrää naisia kuin miehiä ottaen huomioon naispuolisten työntekijöiden vaikeudet tehdä kokoaikatyötä. Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin katsonut, että yritys voi osoittaa palkkakäytäntönsä perustuvan objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä, ja jos yritys onnistuu osoittamaan tämän, kysymyksessä ei ole perustamissopimuksen 119 artiklan rikkominen. Tämä pätee myös palkanmaksukäytäntöön, jossa maksetaan erityistä palkkaa työntekijöiden sopeutumisesta vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin. Näin ollen työnantaja voi perustella palkan maksun tällaisesta sopeutumisesta osoittamalla, että se on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten työtehtävien suorittamiseksi.
- 23 Toiseksi ei ole poissuljettua, että ammatillista koulutusta voidaan käyttää naispuolisia työntekijöitä syrjivästi siinä tapauksessa, että naispuolisilla työntekijöillä on ollut vähemmän mahdollisuuksia hankkia yhtä pitkälle erikoistunut ammatillinen koulutus kuin miespuolisilla työntekijöillä tai että he olisivat käyttäneet vähemmän näitä mahdollisuuksia. Ottaen kuitenkin huomioon edellä mainittu 13.5.1986 annettu tuomio työnantaja voi perustella erityiseen ammatilliseen koulutukseen perustuvaa palkkausta osoittamalla, että kyseinen koulutus on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi.
- 24 Lopuksi, palvelusajan käytössä palkanlisän perusteena ei myöskään ole poissuljettu sitä, että se, samoin kuin ammatillinen koulutus, voi johtaa naispuolisten työntekijöiden syrjivään kohteluun miespuolisiin työntekijöihin nähden siinä mielessä, että naiset ovat tulleet työmarkkinoille myöhemmin kuin miehet tai että he joutuvat keskeyttämään uransa useammin kuin miehet. Koska palvelusaika liittyy kiinteästi työkokemukseen ja koska sen ansiosta työntekijä yleensä voi hoitaa työtehtävänsä paremmin, työnantaja voi maksaa



siitä palkkaa, joutumatta osoittamaan palvelusajan merkitystä työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi.

- 25 Näin ollen kysymyksiin 1 b) ja 2 a) ja c) on vastattava, että samapalkkaisuudesta annettua direktiiviä on tulkittava siten, että jos käy ilmi, että palkanlisien sellaisilla maksuperusteilla kuin työntekijän joustavuus, ammatillinen koulutus tai palvelusaika syrjitään naispuolisia työntekijöitä järjestelmällisesti:
- työnantaja voi perustella joustavuuden käytön palkanlisän perusteena, jos sillä tarkoitetaan sopeutumista vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin, osoittamalla, että tällainen sopeutuminen on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi, mutta ei siinä tapauksessa, että kyseisellä perusteella on ymmärrettävä tarkoitettavan työntekijän työn laatua
  - työnantaja voi perustella ammatillisen koulutuksen käytön palkanlisän perusteena osoittamalla, että tällainen koulutus on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi
  - työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella erityisesti palvelusajan käyttöä palkanlisän perusteena.

### **Miten työnantaja voi laillisesti tehdä eron alaiensa palkkauksessa [kysymys 2 b)]**

- 26 Koska kyseisten palkanlisien perusteiden lainmukaisuuteen annetuissa vastauksissa [kysymykset 1 b) ja 2 a) ja c)] on osoitettu, millä tavoin palkanlisien perusteita on arvioitava yhteisön oikeudessa, ei ole tarpeen vastata kysymykseen tavasta, jolla työnantaja voi laillisesti tehdä eron alaiensa palkkauksessa [kysymys 2 b)].

### **Kaksi erillistä työehtosopimusta (kysymys 4)**

- 27 Tällä kysymyksellä kansallinen tuomioistuin tiedustelee, voiko kahden sellaisen erillisen työehtosopimuksen olemassaolo, joita sovelletaan olennaisilta osin vastaavasti mies- ja naispuolisiin työntekijöihin, aiheuttaa sen, että samapalkkaisuudesta annettua direktiiviä ei sovelleta.

- 28 Tältä osin on huomattava, että ennakkoratkaisupyynnöstä itsestään käy ilmi, että tässä tapauksessa on kysymys ainoastaan edellä mainitusta, 9.3.1983 tehdystä työehtosopimuksesta. Lisäksi riita-asian asianosaiset ovat vahvistaneet tämän yhteisöjen tuomioistuimessa pidetyssä suullisessa käsittelyssä. Näin ollen ei ole tarpeen vastata kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen 4.

### Oikeudenkäyntikulut

- 29 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Tanskan, Ison-Britannian, Portugalin ja Italian hallituksille sekä Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

### YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Faglige voldgiftsretin 12.10.1987 tekemällään päätöksellä sille esittämät kysymykset seuraavasti:

**Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettua neuvoston direktiiviä 75/117/ETY on tulkittava siten, että**

- 1) **kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, 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;**

- 2) jos käy ilmi, että palkanlisien sellaisilla maksuperusteilla kuin työntekijän joustavuus, ammatillinen koulutus tai palvelusaika syrjitään naispuolisia työntekijöitä järjestelmällisesti:
- työnantaja voi perustella joustavuuden käytön palkanlisän perusteena, jos sillä tarkoitetaan sopeutumista vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin, osoittamalla, että tällainen sopeutuminen on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi, mutta ei siinä tapauksessa, että kyseisellä perusteella on ymmärrettävä tarkoitettavan työntekijän työn laatua,
  - työnantaja voi perustella ammatillisen koulutuksen käytön palkanlisien perusteena osoittamalla, että tällainen koulutus on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi,
  - työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella erityisesti palvelusajan käyttöä palkanlisän perusteena.

Due

Zuleeg

Koopmans

Joliet

Moitinho de Almeida

Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco

Julistettiin Luxemburgissa 17 päivänä lokakuuta 1989.

J.-G. Giraud  
kirjaaja

O. Due  
presidentti