

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
31 päivänä toukokuuta 1995 *

Asiassa C-400/93,

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

Specialarbejderforbundet i Danmark

vastaan

Dansk Industri, aikaisemmin **Industriens Arbejdsgivere**, joka edustaa yritystä Royal Copenhagen A/S,

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

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat F. A. Schockweiler (esittelevä tuomari) ja C. Gulmann, tuomarit

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

G. F. Mancini, C. N. Kakouris, J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch ja L. Sevón,

julkisasiamies: P. Léger,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- Specialarbejderforbundet i Danmarkin puolesta Landsorganisationen i Danmarkin neuvonantaja Ulrik Jørgensen,
- Royal Copenhagen A/S:ia edustavan Dansk Industrin puolesta Dansk Industrin johtaja Niels Overgaard,
- Saksan hallitus, asiamiehinään liittotalousministeriön Ministerialrat Ernst Röder ja kyseisen ministeriön Regierungsrat zur Anstellung Bernd Kloke,
- Portugalin hallitus, asiamiehinään ulkoasiainministeriön Euroopan yhteisöihin liittyvien asioiden oikeudellisen osaston johtaja Luís Fernandes ja työhön ja sosiaaliturvaan liittyviä asioita hoitavan ministeriön työolosuhteiden sääntelystä vastaava pääjohtaja Fernando Ribeiro Lopes,
- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään assistant treasury solicitor John E. Collins, avustajanaan David Pannick, QC,
- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellinen neuvonantaja Hans Peter Hartvig ja oikeudellisen osaston virkamies Marie Wolfcarius,

ottaen huomioon käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Specialarbejderforbundet i Danmarkin, edustajanaan Ulrik Jørgensen; Royal Copenhagen A/S:aa edustavan Dansk Industrin, edustajanaan pääneuvonantaja Allan K. Larsen; Saksan hallituksen, asiamiehenään Ernst Röder; Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehinnään John E. Collins ja David Pannick ja komission, asiamiehinnään Hans Peter Hartvig ja Marie Wolfcarius esittämät suulliset huomautukset 31 päivänä tammikuuta 1995 pidetyssä suullisessa käsittelyssä,

kuultuaan julkisasiamiehen 21 päivänä helmikuuta 1995 pidetyssä käsittelyssä esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Faglige voldgiftsret (välimiesoikeus) on 27.8.1993 antamallaan ja yhteisöjen tuomioistuimeen 31.8.1993 saapuneella päätöksellä esittänyt ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan perusteella neljä ennakkoratkaisukysymystä ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin (75/117/ETY) tulkinnasta (EYVL L 45, s. 19, jäljempänä direktiivi).
- 2 Nämä kysymykset ovat tulleet esille riita-asiassa Specialarbejderforbundet i Danmark (tiettyihin yksinkertaisiin työtehtäviin lyhyen koulutuksen saaneiden työntekijöiden ammattiyhdistys Tanskassa, jäljempänä Specialarbejderforbundet) vastaan Dansk Industri (tanskalaisen teollisuuden liitto), joka edustaa yritystä Royal Copenhagen A/S (jäljempänä Royal Copenhagen).

- 3 Royal Copenhagen on keramiikkatuotteita valmistava yritys. Sen palveluksessa työskentelee näiden tuotteiden valmistuksessa noin 1 150 työntekijää, joista 40 % miehiä ja 60 % naisia. Nämä työntekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään: saventalajat, jotka muotoilevat posliinimateriaalia eri tekniikoilla, maalarit, jotka koristelevat tuotteet, ja työntekijät, jotka hoitavat uuneja, lajittelevat tai kiillottavat tuotteita, huolehtivat sisäisistä kuljetuksista jne.

- 4 Saventalajien ryhmään kuuluu noin 200 henkeä ja maalarien ryhmään 453 henkeä. Nämä ryhmät voidaan vuorostaan jakaa useaan alaryhmään; saventalajien ryhmässä on koneenkäyttäjien alaryhmä, joka muotoilee koneellisesti keramiikkatuotteita, ja maalarien ryhmässä siniposliinin maalaajien alaryhmä, joka koristelee tuotteet siveltimellä, ja koristelautasten maalaajien alaryhmä, joka maalaa väripistoolilla koristelautasia, joissa jo on koristemaalaukset, ja poistaa sen jälkeen maalin tietyistä koristekuvion kohdista sienellä.

- 5 Kaikkia näitä työntekijöitä koskee sama työehtosopimus. Sen mukaan heille maksetaan periaatteessa urakkapalkkaa, eli heidän saamansa palkan määrä riippuu kokonaan tai osaksi heidän työnsä tuloksesta. He voivat kuitenkin valita kiinteän tuntipalkan, joka on sama kaikille ryhmille. Itse asiassa noin 70 % saventalajista ja 70 % maalareista on urakkapalkalla: heidän palkkansa muodostuu kiinteästä osasta, jota maksetaan urakasta sovittuna tuntipalkkana ja muuttuvasta osasta, jota maksetaan kustakin valmistuneesta tuotteesta.

- 6 Urakkapalkalla työskentelevien koneenkäyttäjien ryhmään kuuluu 26 henkeä, kaikki miehiä, ja se vastaa noin 18 % kaikista urakkapalkalla työskentelevistä saventalajista. Siniposliinin maalaajien urakkapalkalla työskentelevien ryhmään kuuluu 156 henkeä, joista 155 naista ja yksi mies, ja se on noin 49 % urakkapalkalla.

kalla työskentelevien maalarien ryhmästä. Koristelautasten maalaajien urakkapalkalla työskentelevien ryhmään kuuluu 51 henkeä, kaikki naisia, ja tämä ryhmä vastaa noin 16 % urakkapalkalla työskentelevien maalareiden ryhmästä.

- 7 Huhtikuun 1990 aikana urakkapalkalla työskentelevien koneenkäyttäjien keskimääräinen tuntipalkka oli 103,93 Tanskan kruunua (DKR), josta kiinteän palkan osuus oli 71,69 DKR; suurinta palkkaa saava koneenkäyttäjä ansaitsi 118 DKR tunnissa ja pienintä palkkaa saava 86 DKR tunnissa. Samana ajanjaksona urakkapalkalla työskentelevien siniposliinin maalaajien keskimääräinen tuntipalkka oli 91 DKR, josta kiinteätä palkkaa oli 57 DKR; suurinta palkkaa saava työntekijä ansaitsi 125 DKR tunnissa ja pienintä palkkaa saava 72 DKR tunnissa, ja urakkapalkalla työskentelevien koristelautasten maalaajien keskimääräinen tuntipalkka oli 116,20 DKR, josta kiinteätä palkkaa oli 35,85 DKR; suurinta palkkaa saava työntekijä ansaitsi 159 DKR tunnissa ja pienintä palkkaa saava 86 DKR tunnissa.
- 8 Väittäen, että Royal Copenhagen on rikkonut samapalkkaisuuden periaatetta, koska siniposliinien maalaajien ryhmän, johon kuuluu yhtä henkeä lukuun ottamatta vain naisia, keskimääräinen urakkatuntipalkka oli pienempi kuin koneenkäyttäjien ryhmän, johon kuului yksinomaan miehiä, Specialarbejderforbundet on nostanut kanteen Kööpenhaminan faglige voldgiftsretissa, jossa se on vaatinut, että Royal Copenhagen velvoitettaisiin yhtäältä myöntämään, että siniposliinin maalajat tekevät samanarvoista työtä kuin koneenkäyttäjät ja toisaalta nostamaan siniposliinin maalaajille maksettavan keskimääräisen tuntipalkan koneenkäyttäjien keskimääräisen tuntipalkan tasolle.
- 9 Katsoen, että riita-asian ratkaisemiseen liittyy perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin tulkintaa, faglige voldgiftsret on päättänyt esittää yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyynnön. Ennakkoratkaisupyynnön koskevassa

päätöksessään se on täsmentänyt, ettei pyyntöön sisälly ryhmien suorittaman työn arvon arviointi, vaan kysymykset koskevat urakkapalkkaa ja muun muassa Specialarbejderforbundetin tekemää vertailtavien ryhmien valintaa.

10 Faglige voldgiftsret on näin ollen esittänyt seuraavat kysymykset yhteisöjen tuomioistuimelle:

”1) Sovelletaanko ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettua neuvoston direktiiviä (75/117/ETY) sellaisiin palkkajärjestelmiin, joiden mukaan palkka maksetaan kokonaan tai pääasiallisesti kunkin työntekijän saavuttaman työtuoksen perusteella (urakkapalkkajärjestelmät)?

Mikäli vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, yhteisöjen tuomioistuimelle esitetään myös seuraavat kysymykset:

2) Sovelletaanko edellä mainittujen ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 75/117/ETY samapalkkaisuutta koskevia säännöksiä verrattaessa kahta työntekijäryhmää keskenään, jos yhden urakkapalkalla työskentelevän ryhmän — jonka jäsenistä suurin osa on naisia, jotka tekevät tietyn tyyppistä työtä — keskimääräinen tuntipalkka on selvästi pienempi kuin toisen työntekijäryhmän — jonka jäsenistä suurin osa on miehiä, jotka tekevät toisen tyyppistä työtä — tuntipalkka, kun otetaan huomioon, että miesten ja naisten tekemää työtä voidaan pitää samanarvoisena?

3) Jos oletetaan, että yhdessä ryhmässä on naisenemmistö ja toisessa miesenemmistö, voidaanko asettaa ryhmien kokoonpanoon liittyviä vaatimuksia

esimerkiksi siitä, kuinka paljon työntekijöitä ryhmään kuuluu tai miten suuri ryhmän osuus on yrityksen kaikista työntekijöistä?

Voidaanko direktiivin avulla tarvittaessa päästä samapalkkaisuuteen kahden naistyöntekijäryhmän välillä, esimerkiksi vertaamalla näiden mediaanipalkkoja miestyöntekijöiden mediaanipalkkoihin?

Tätä ongelmaa voidaan selkeyttää seuraavalla esimerkillä:

Ryhmä työntekijöitä, joista suurin osa on miehiä (ryhmä A), ja kaksi ryhmää, joista suurin osa on naisia (ryhmät B ja C), tekevät samanarvoista työtä; ryhmän C keskimääräinen urakkapalkkajärjestelmän mukainen palkka on suurin, ryhmän A toiseksi suurin, ja ryhmän B keskimääräinen palkka on näistä kolmesta ryhmästä pienin. Voiko tällaisessa tapauksessa ryhmä B verrata itseään ryhmään A ja vaatia, että sen palkka on korotettava ryhmän A palkan tasolle; voiko ryhmä A silloin vaatia, että sen olisi saatava samaa palkkaa kuin ryhmän C, ja voiko lopulta ryhmä B vaatia, että sen palkka korotettaisiin jälleen ryhmän A (uuden) palkan mukaiseksi, joka silloin olisi sama kuin ryhmän C palkka?

- 4) Kun on arvioitava sitä, onko samapalkkaisuuden periaatetta loukattu, mikä merkitys pitäisi antaa
- a) sille seikalle, että yksi ryhmistä tekee työtä pääasiallisesti koneella ja toinen tekee pelkästään käsityötä, kun arvioidaan palkan määräytymistä ja työolosuhteita?

- b) sille seikalle, onko urakkapalkasta sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa vai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa?
- c) sille seikalle, että voidaan osoittaa olevan eroja työntekijöiden valitsemassa työtahdissa? Mikäli vastaus on myönteinen, kenellä on todistustaakka tällaisten erojen osoittamisesta?
- d) sille seikalle, että palkkojen keskihajonta on erittäin suuri yhdessä, jopa kahdessa vertailtavassa ryhmässä?
- e) sille seikalle, että kiinteä urakkapalkan osa on vertailtavissa ryhmissä erilainen?
- f) sille seikalle, että kahden ryhmän palkallisten taukojen ja oman työn järjestelyn itsenäisyyden välillä on eroja?
- g) sille seikalle, ettei ole mahdollista saada selville, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet sovittujen palkkojen suuruuteen?
- h) sille seikalle, että yhdessä vertailtavista ryhmistä työntekijältä vaaditaan erityisesti fyysistä voimaa, kun toisessa työryhmässä häneltä vaaditaan erityisesti näppäryyttä?
- i) sille seikalle, että on mahdollista osoittaa eroja työn aiheuttamissa haitoissa (melu, lämpötila; yksinkertainen, toistuva, yksitoikkoinen työ)?”

Ensimmäinen kysymys

- 11 Ensimmäisessä kysymyksessään kansallinen tuomioistuin kysyy, sovelletaanko perustamissopimuksen 119 artiklaa ja direktiiviä urakkapalkkajärjestelmiin, joiden mukaan palkka on kokonaan tai pääasiallisesti riippuvainen kunkin työntekijän työn tuloksesta.
- 12 On syytä todeta, että koska 119 artiklan kolmannen kohdan a alakohdassa määrätään nimenomaisesti, että samapalkkaisuudella ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan sitä, että palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittausyksikön mukaan, samapalkkaisuusperiaatetta on sovellettava palkkajärjestelmiin, joiden mukaan palkka maksetaan tietyn tehtävän loppuunsaattamisen tai tehtyjen tuotteiden kappalemäärän perusteella.
- 13 Sitä paitsi yhteisöjen tuomioistuin on jo aiemmin katsonut, että 119 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä mies- ja naistyöntekijöiden palkkauksessa, riippumatta siitä, mikä mekanismi on aiheuttanut palkkojen suuruuden välisen eron (asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-1889, 32 kohta).
- 14 Tätä johtopäätöstä tukee direktiivin 1 artiklan ensimmäinen kohta, jonka mukaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista ”kaikista työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista”.
- 15 Näin ollen on syytä vastata ensimmäiseen kysymykseen, että perustamissopimuksen 119 artiklaa ja direktiiviä sovelletaan urakkapalkkajärjestelmiin, joiden mukaan palkan suuruus on kokonaan tai suurimmaksi osaksi riippuvainen kunkin työntekijän työn tuloksesta.

Alustavia huomioita muista kysymyksistä

- 16 Ennen muiden kysymysten käsittelyä on syytä korostaa, että pääasian kohteena olevia palkkoja ei makseta yksinomaan kunkin työntekijän henkilökohtaisen työn tuloksen perusteella, vaan niihin sisältyy kiinteä osa, joka maksetaan urakasta sovittuna tuntipalkkana ja joka ei ole sama kyseessä olevilla työntekijäryhmillä.
- 17 Kansallisen tuomioistuimen on arvioitava, missä määrin on tarpeen ottaa tämä seikka huomioon ratkaistaessa pääasia.
- 18 On myös muistettava, että kansallisen tuomioistuimen arviointi, jonka avulla sen täytyy pääasian ratkaisemiseksi selvittää, onko kysymyksessä perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 1 artiklan vastainen sukupuoleen perustuva syrjintä, on tehtävä kokonaisvaltaisesti, pitäen mielessä kaikki näkökohdat, jotka tulevat esiin toiseen, kolmanteen ja neljanteen kysymykseen annetuissa vastauksissa.

Toinen kysymys ja neljännen kysymyksen c, d, e ja g alakohdat

- 19 Toisella kysymyksellään samoin kuin neljännen kysymyksen c, d, e ja g alakohdilla, joita on asianmukaista käsitellä yhdessä, kansallisen tuomioistuimen tarkoituksena on saada selville yhtäältä, sovelletaanko perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa ilmaistua samapalkkaisuusperiaatetta urakkapalkkajärjestelmään, jonka mukaan tietyn tyyppistä työtä tekevän, pääasiallisesti

naisista koostuvan työntekijäryhmän keskimääräinen palkka on huomattavasti pienempi kuin toisen tyyppistä, mutta samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevän, pääasiallisesti miehistä koostuvan työntekijäryhmän keskimääräinen palkka ja, toisaalta, mikä on tässä mielessä neljännen kysymyksen c, d, e ja g alakohdissa mainittujen tekijöiden merkitys.

- 20 Kuten tämän tuomion 12 kohdasta jo ilmenee, samapalkkaisuusperiaate vaatii tietyn tehtävän loppuun saattamiseen tai tehtyjen tuotteiden kappalemäärään perustuvalla palkkajärjestelmällä, että kahdelle työntekijäryhmälle maksettava palkka on laskettu saman mittausyksikön mukaan, kun toiseen kuuluu suurimmaksi osaksi miehiä ja toiseen suurimmaksi osaksi naisia.
- 21 Jos oletetaan, että kahden samaa työtä tekevän ryhmän työn mittausyksikkö on sama, tai on objektiivisesti mahdollista taata kahden ryhmän erilaista, mutta samanarvoisena pidettävää työtä tekeville työntekijöille kullekin samansuuruinen kokonaispalkka, samapalkkaisuusperiaate ei estä sitä, että jompaan kumpaan ryhmään kuuluvat työntekijät saavat erisuuruista palkkaa, jos erot johtuvat heidän työnsä tulosten erilaisuudesta.
- 22 Näin ollen pelkästään kahden työntekijäryhmän kumpaankin ryhmään kuuluvien työntekijöiden kokonaispalkkojen perusteella laskettujen keskimääräisten palkkojen eroavaisuuden toteaminen ei urakkajärjestelmän osalta riitä sen johtopäätöksen tekemiseen, että palkkaus on syrjivää.
- 23 Kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen harkintavaltaan tosiseikkojen arviointi kuuluu, on päätettävä, onko kahden työntekijäryhmän tekemään työhön sovellettava mittausyksikkö sama, tai, jos ryhmät tekevät erilaista, mutta samanar-

voisena pidettävää työtä, onko mittausyksikkö objektiivisesti arvioiden sellainen, että se pystyy takaamaan heille saman kokonaispalkan. Kansallisen tuomioistuimen on myös tutkittava, johtuuko palkkojen suuruuden eroavaisuus, josta suurimmaksi osaksi naisista koostuvaan ryhmään kuuluva työntekijä on tehnyt väitteen pyrkien osoittamaan häntä syrjityn sukupuolen perusteella suurimmaksi osaksi miehistä koostuvan ryhmän työntekijään verrattuna, käytettyjen mittausyksiköiden erilaisuudesta eri ryhmissä vai henkilökohtaisten työn tulosten eroavuuksista.

- 24 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä (asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok. 1993, s. I-5535, 13 ja 14 kohta) käy kuitenkin ilmi, että kun yleensä työntekijällä, joka nostaa kanteen työnantajaansa vastaan tarkoituksenaan lopettaa häneen kohdistunut syrjintä, on todistustaakka, se voidaan siirtää, jos se osoittautuu välttämättömäksi, jotta ilmeisen syrjinnän kohteiksi joutuneilta työntekijöiltä ei kokonaan evättäisi tehokkaita keinoja vaatia samapalkkaisuusperiaatteen noudattamista. Näin ollen erityisesti silloin, kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, josta puuttuu täysin avoimuus, työnantajalla on todistustaakka siitä, että sen palkanmaksukäytäntö ei ole syrjivä, jos naispuolinen työntekijä on kyennyt osoittamaan, että melko suuren työntekijämäärän osalta naistyöntekijöiden keskimääräiset palkat ovat miestyöntekijöiden palkkoja pienemmät (asia 109/88, Danfoss, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, tuomio 17.10.1989, Kok. 1989, s. 3199, 16 kohta). Samoin, jos yksiselitteiset tilastotiedot osoittavat merkittävän eron kahdesta samanarvoisesta työstä maksettavan palkan suuruuden välillä, kun toista työtä tekevät lähes yksinomaan naiset ja toista pääasiallisesti miehet, mikä antaa aiheen epäillä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, perustamissopimuksen 119 artiklan nojalla työnantajan on kyettävä perustelemaan tämä ero objektiivisilla tekijöillä, joihin ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää (edellä mainitussa asiassa Enderby annettu tuomio, 16 ja 19 kohta).

- 25 On totta, että pelkästään sen perusteella, että yksiselitteiset tilastotiedot osoittavat kahden työntekijäryhmän keskimääräisten palkkojen välillä olevan merkittäviä

eroja, ei voida olettaa urakkapalkkajärjestelmän olevan selvästi syrjivä, koska nämä erot voivat johtua ryhmiin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisen työn tuloksen eroavuuksista.

- 26 Jos kuitenkin palkkajärjestelmän mukaiset yksittäiset palkat, joiden perusteella kahden työntekijäryhmän keskimääräiset palkat on laskettu, koostuvat, kuten esillä olevassa asiassa, muuttuvasta osasta, jota maksetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisen tuloksen perusteella, ja kiinteästä osasta, joka on kyseessä olevilla työntekijäryhmillä erisuuruinen (neljäs kysymys, e alakohta), eikä ole mahdollista erottaa tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet palkan muuttuvan osan mittausyksikön suuruuteen (neljäs kysymys, g alakohta), tavoite varmistaa työntekijöille tehokkaat keinot samapalkkaisuusperiaatteen noudattamisen vaatimiseksi saattaa tehdä välttämättömäksi asettaa työnantajalle todistustaakka siitä, että todetut erot eivät johdu sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.
- 27 Kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu tutkia, ovatko käänteisen todistustaakan edellytykset olemassa pääasiassa, kun otetaan huomioon erityisesti nämä tekijät ja kahden työntekijäryhmän keskimääräisten palkkojen keskinäisten erojen merkitys. Mikäli vastaus on myöntävä, työnantajan on kyettävä esimerkiksi osoittamaan, että palkkojen väliset erot johtuvat kyseisten työntekijöiden valitsemissa työrytmissä olevista eroista (neljäs kysymys, c alakohta) ja otettava huomioon korostuneet erot yksittäisissä kokonaispalkoissa molempien ryhmien sisällä (neljäs kysymys, d alakohta).
- 28 Näin ollen on syytä vastata toiseen kysymykseen ja neljännen kysymyksen c, d, e ja g alakohtiin yhdessä, että perustamissopimuksen 119 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa ilmaistua samapalkkaisuusperiaatetta täytyy tulkita siten, että kun on

kysymyksessä urakkapalkkajärjestelmä, pelkästään sen seikan toteaminen, että pääasiallisesti naisista koostuvan tietyn tyyppistä työtä tekevän työntekijäryhmän keskimääräinen palkka on merkittävästi pienempi kuin toisen tyyppistä, mutta samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevän pääasiallisesti miehistä koostuvan työntekijäryhmän keskimääräinen palkka, ei riitä sen johtopäätöksen tekemiseen, että palkkajärjestelmä on syrjivä. Jos kuitenkin urakkapalkkajärjestelmän yksittäiset palkat koostuvat muuttuvasta osasta, jota maksetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisen työn tuloksen perusteella, ja kiinteästä osasta, joka on erilainen kyseessä olevilla työntekijäryhmillä, eikä ole mahdollista erotella tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet palkan muuttuvan osan mittaussyksikön suuruuteen, työnantajalle saattaa siirtyä todistustaakka siitä, että todetut erot eivät johdu sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Kolmas kysymys

- ²⁹ Ennakkoratkaisupyynnön kolmas kysymys, joka on kaksiosainen, perustuu siihen seikkaan, että pääasian kantajan kanteen kohteena oleva palkkojen suuruuden välinen ero koskee koneenkäyttäjien ja siniposliinin maalaajien ryhmiä, jotka todellisuudessa ovat vain kahden suuremman ryhmän, savenvalajien ja maalareiden ryhmien alaryhmiä. Pääasian kantaja perustelee kahden suhteellisen pienen ryhmän valintaa sillä, että verrattaessa palkkoja keskenään on välttämätöntä luoda ryhmään kuuluvista työntekijöistä erityisesti koulutukseltaan tasalaatuisia ryhmiä. Se katsoo myös oikeaksi erottaa maalareiden ryhmän sisällä toisistaan siniposliinin maalaajien ryhmän, joka on saanut puolentoista vuoden koulutuksen, ja koristelautasten maalaajien ryhmän, joka on saanut kolmen kuukauden koulutuksen. Todeten, että siniposliinin maalaajan tehtäviin vaadittava koulutus on pidempi kuin koneenkäyttäjien, johon ei, toisin kuin muilla savenvalajilla, kuulu muuta kuin yhdestä neljään kuukauteen kestävä oppiaika, joka vaihtelee sen mukaan, mitä tuotteita he valmistavat, pääasian kantaja korostaa, että koska on todettu näiden ryhmien työn

olevan samanarvoista, siniposliinin maalaajien ryhmän palkan pitäisi olla korkeampi kuin koneenkäyttäjien ryhmän. Se katsoo lopuksi, että se seikka, että siniposliinin maalaajien työolosuhteet ovat erilaiset kuin koneenkäyttäjien, ei poista todetuista palkkaeroista syrjivyyttä, sillä koneenkäyttäjien työn fyysistä rasittavuutta vastaa siniposliinin maalaajilta vaadittava näppäryys, ja koneenkäyttäjää vaivaavia melu- ja lämpötilahaittoja vastaa siniposliinien maalaajien yksipuolisen istumatyön epäergonomisuus.

- 30 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevan päätöksen mukaan urakkapalkalla työskentelevien koneenkäyttäjien ryhmään kuuluu 26 henkeä, joista kaikki ovat miehiä, ja urakkapalkalla työskentelevien savenvalajien ryhmään 143 henkeä, joista 70 % on miehiä ja 30 % naisia. Kun urakkapalkalla työskentelevien siniposliinin maalaajien ryhmään kuuluu 155 naista ja yksi mies ja urakkapalkalla työskentelevien koristelautasten maalaajien ryhmään 51 naista, urakkapalkalla työskentelevien maalaajien 317 hengen ryhmästä 95 % on naisia ja 5 % miehiä. Vaikka urakkapalkalla työskentelevien yksinomaan miehistä koostuvan koneenkäyttäjien ryhmän keskimääräinen palkka on suurempi kuin urakkapalkalla työskentelevien siniposliinin maalaajien ryhmän, johon kuuluu yhtä lukuun ottamatta vain naisia, se on kuitenkin pienempi kuin urakkapalkalla työskentelevien yksinomaan naisista koostuvan, koristelautasten maalaajien ryhmän palkka.

- 31 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen kolmas kysymys tarkoittaa kokonaisuudessaan sitä, täytyykö työntekijäryhmien, joiden keskimääräisiä palkkoja on verrattava sukupuoleen perustuvan syrjinnän olemassaolon toteamiseksi urakkapalkkajärjestelmässä, olla kokoonpanoltaan sellaisia, että ne vastaavat tiettyjä ryhmiin kuuluvien työntekijöiden lukumäärälle ja heidän osuudelleen kaikista työntekijöistä asetettuja edellytyksiä, vai voivatko ne olla mielivaltaisesti valittuja ja koostua

yksinomaan miehistä ja naisista, jolloin tarpeen vaatiessa voidaan kahta yksinomaan miehistä ja yksinomaan naisista koostuvaa ryhmää vertaamalla päästä samapalkkaisuuteen kahden sellaisen yksinomaan naisista koostuvan ryhmän välillä, joista toisen keskimääräinen palkka on pienempi ja toisen suurempi kuin yksinomaan miehistä koostuvan ryhmän palkka.

32 On syytä todeta, että samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen tutkiminen edellyttää eri sukupuolta oleville työntekijöille samasta työstä tai samanarvoiseksi katsottavista töistä maksettavien palkkojen vertailua.

33 Kun tällainen vertailu koskee urakkapalkalla työskentelevien kahden ryhmän keskimääräisiä palkkoja, sen on, ollakseen asianmukainen, koskettava ryhmiä, joihin kumpaankin kuuluvat kaikki ne työntekijät, joiden työn laadun, koulutuksen ja työolosuhteiden osalta voidaan katsoa olevan samanlaisessa tilanteessa.

34 Vertailun täytyy sitä paitsi koskea melko merkittävää työntekijämäärää, jotta voitaisiin sulkea pois se mahdollisuus, että todetut erot ovat vain satunnaisten ilmiöiden tai suhdanteiden seuraus tai johtuvat kyseessä olevien työntekijöiden työn tuoksissa olevista eroista.

35 Kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu pääasiaan liittyvien tosiseikkojen arviointi edellä mainituin perustein.

- 36 Edellä esitetystä seuraa kuitenkin se, ettei vertailu ole asianmukainen, jos se koskee keinotekoisesti valittuja ryhmiä, joista yhdessä on pääasiallisesti naisia ja toisessa pääasiallisesti miehiä, tarkoituksena päästä peräkkäisten vertailujen avulla siihen, että pääasiallisesti naisista koostuvan ryhmän palkka on saman suuruinen kuin toisen, myös keinotekoisesti valitun ryhmän, johon kuuluu myös pääasiallisesti naisia.
- 37 Yksi merkki vertailtavien ryhmien valinnan keinotekoisuudesta saattaa olla se seikka, että suuremman pääasiallisesti naisista koostuvan ryhmän sisällä kahden alaryhmän kesken erottavana tekijänä käytetään koulutusta, ja että sitä ei käytetä verrattaessa keskenään näitä ryhmiä suurimmaksi osaksi miehistä koostuvaan ryhmään, johon kuuluu kaksi pääasiallisesti naisista koostuvaa koulutukseltaan eniten pääasiallisesti miehistä koostuvaa ryhmää muistuttavaa alaryhmää.
- 38 Näin ollen on syytä vastata kolmanteen kysymykseen, että voidakseen verrata kahden urakkapalkalla työskentelevän työntekijäryhmän keskimääräisiä palkkoja kansallisen tuomioistuimen on varmistettava, että kumpaankin ryhmään kuuluvat kaikki sellaiset työntekijät, joiden työn laadun, koulutuksen, työolosuhteiden ja muiden vastaavien tekijöiden perusteella voidaan katsoa olevan samanlaisessa tilanteessa ja että niihin kuuluu suhteellisen suuri määrä työntekijöitä, jotta voitaisiin sulkea pois se mahdollisuus, että todetut erot ovat vain satunnaisten ilmiöiden tai suhdanteiden seuraus tai johtuvat kyseessä olevien työntekijöiden työn tuloksissa olevista eroista.

Neljännen kysymyksen a, f, h ja i alakohta

- 39 Neljännen kysymyksen a, f, h ja i alakohdassa kansallinen tuomioistuin kysyy, mikä merkitys pitäisi samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista tutkittaessa antaa esimerkiksi yhtäältä sille seikalle, että yhdessä pääasian kohteena olevista ryhmistä työ tehdään koneella ja työntekijältä vaaditaan erityisesti fyysistä voimaa, kun taas toisen ryhmän työ on käsityötä, jossa vaaditaan erityisesti näppäryyttä, ja toisaalta sille seikalle, että kahden ryhmän palkallisten taukojen ja oman työn järjestelyn itsenäisyyden välillä sekä työn aiheuttamissa haitoissa on eroja.
- 40 Aluksi on korostettava, että kahden työntekijäryhmän välillä ei voi olla sukupuoleen perustuvaa syrjintää muutoin kuin siinä tapauksessa, että ne tekevät samaa tai ainakin samanarvoista työtä.
- 41 Sen jälkeen on muistutettava, että kahden työntekijäryhmän väliset palkkojen suuruuden erot eivät ole perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin vastaisia, jos ne ovat objektiivisesti perusteltavissa eikä niihin liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. erityisesti asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986, Kok. 1986, s. 1607, 30 kohta).
- 42 Kansallisen tuomioistuimen, jolla on yksinomainen toimivalta arvioida tosiseikoja, on näin ollen ratkaistava, voidaanko tehtyjä töitä pitää samanarvoisina, kun

otetaan huomioon työn laatuun ja työolosuhteisiin liittyvät tosiseikat tai ovatko ne objektiivisesti selitettävissä eikä niihin liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jolloin mahdolliset erot palkkojen suuruudessa olisivat perusteltavissa.

- 43 Näin ollen on syytä vastata neljännen kysymyksen a, f, h ja i alakohtaan, että samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista tutkittaessa kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ratkaista, ovatko kaksi erityyppistä työtä samanarvoisia, kun otetaan huomioon esimerkiksi yhtäältä sellainen seikka, että yhdessä pääasian kohteena olevista ryhmistä työ tehdään koneella ja työntekijältä vaaditaan erityisesti fyysistä voimaa, kun taas toisen ryhmän työ on käsityötä, jossa vaaditaan erityisesti näppäryyttä, ja toisaalta se seikka, että kahden ryhmän palkallisten taukojen ja oman työn järjestelyn itsenäisyyden välillä sekä työn aiheuttamissa haitoissa on eroja, tai ovatko nämä seikat asiallisesti selitettävissä eikä niihin liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jolloin mahdolliset erot palkkojen suuruudessa olisivat perusteltavissa.

Neljännen kysymyksen b alakohta

- 44 Neljännen kysymyksen b alakohdassa kansallinen tuomioistuin kysyy, mikä merkitys pitäisi antaa sille seikalle, onko urakkapalkasta sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa vai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa, kun arvioidaan, onko miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta loukattu.
- 45 On tärkeätä muistaa, että perustamissopimuksen 119 artikla on pakottava säännös, jossa ilmaistu mies- ja naistyöntekijöiden välisen syrjinnän kieltö ei koske

ainoastaan viranomaisia vaan samalla tavoin kaikkia sopimuksia, joilla on tarkoitus säännellä työntekijäryhmien palkkatyön ehtoja, sekä yksityisten välisiä sopimuksia (ks. erityisesti asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976, Kok. 1976, s. 455, 39 kohta).

- 46 Se, että palkoista on sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa tai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa, on seikka, jonka kansallinen tuomioistuin voi ottaa huomioon arvioidessaan, johtuvatko kahden työntekijäryhmän keskimääräisten palkkojen keskinäiset erot asiallisista syistä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- 47 Neljännen kysymyksen b alakohtaan on näin ollen syytä vastata, 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 asiallisista syistä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Oikeudenkäyntikulut

- 48 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan, Portugalin ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksille 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

on ratkaissut faglige voldgiftsretin 27 päivänä elokuuta 1993 esittämät kysymykset seuraavasti:

- 1) ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettua neuvoston direktiiviä (75/117/ETY) sovelletaan urakkapalkkajärjestelmiin, joiden mukaan palkan suuruus on kokonaan tai pääasiallisesti riippuvainen kunkin työntekijän työn tuloksesta.

- 2) Perustamissopimuksen 119 artiklassa ja edellä mainitussa direktiivissä (75/117/ETY) ilmaistua samapalkkaisuusperiaatetta täytyy tulkita siten, että kun on kysymyksessä urakkapalkkajärjestelmä, pelkästään sen seikan toteaminen, että suurimmaksi osaksi naisista koostuvan tietyn tyyppistä työtä tekevän työntekijäryhmän keskimääräinen palkka on merkittävästi pienempi kuin toisen tyyppistä, mutta samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevän suurimmaksi osaksi miehistä koostuvan työntekijäryhmän keskimääräinen palkka, ei riitä sen johtopäätöksen tekemiseen, että palkkajärjestelmä on syrjivä. Jos kuitenkin urakkapalkkajärjestelmän yksittäiset palkat koostuvat muuttuvasta osasta, jota maksetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisen työn tuloksen perusteella, ja kiinteästä osasta, joka on

erilainen kyseessä olevilla työntekijäryhmillä, eikä ole mahdollista erotella tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet palkan muuttuvan osan mittaussyksikön suuruuteen, todistustaakka saattaa siirtyä työnantajalle siitä, että todetut erot eivät johdu sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

- 3) Voidakseen verrata kahden urakkapalkalla työskentelevän työntekijäryhmän keskimääräisiä palkkoja kansallisen tuomioistuimen on varmistettava, että kumpaankin ryhmään kuuluvat kaikki sellaiset työntekijät, joiden työn laadun, koulutuksen, työolosuhteiden ja muiden vastaavien tekijöiden perusteella voidaan katsoa olevan samanlaisessa tilanteessa ja että niihin kuuluu suhteellisen suuri määrä työntekijöitä, jotta voitaisiin sulkea pois se mahdollisuus, että todetut erot ovat vain satunnaisten ilmiöiden tai suhdanteiden seuraus tai johtuvat kyseessä olevien työntekijöiden yksittäisissä työn tuloksissa olevista eroista.

- 4) Samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista tutkittaessa kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ratkaista, ovatko kaksi erityyppistä työtä samanarvoisia, kun otetaan huomioon esimerkiksi yhtäältä sellainen seikka, että yhdessä pääasian kohteena olevista ryhmistä työ tehdään koneella ja työntekijältä vaaditaan erityisesti fyysistä voimaa, kun taas toisen ryhmän työ on käsityötä, jossa vaaditaan erityisesti näppäryyttä, ja toisaalta se seikka, että kahden ryhmän palkallisten taukojen ja oman työn järjestelyn itsenäisyyden välillä sekä työn aiheuttamissa haitoissa on eroja, tai ovatko nämä seikat asiallisesti selitettävissä eikä niihin liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jolloin mahdolliset erot palkkojen suuruudessa olisivat perusteltavissa.

- 5) Miesten ja naisten samapalkkaisuusperiaate on sovellettavissa myös silloin, kun palkoista on sovittu järjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa tai paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa. Kansallinen tuomioistuin voi kuitenkin ottaa tämän seikan huomioon arvioidessaan, johtuvatko kahden työntekijäryhmän palkkojen keskinäiset erot asiallisista syistä, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Rodríguez Iglesias

Schockweiler

Gulmann

Mancini

Kakouris

Moitinho de Almeida

Murray

Edward

Puissochet

Hirsch

Sevón

Julistettiin Luxemburgissa 31 päivänä toukokuuta 1995.

Kirjaaja

Presidentti

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias