JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
SIEGBERT ALBER
13 päivänä joulukuuta 2001 [1]

I Johdanto

1. Tämä ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (jäljempänä direktiivi 77/187/ETY) [2] 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun vanhuusetuuksien käsitteen tulkintaa. Siinä tapauksessa, että valittajan vaatimat riidanalaiset etuudet eivät ole vanhuusetuuksia vaan irtisanomisen vuoksi maksettavia etuuksia, esille tulee kysymys siitä, vastaavatko nämä etuudet 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja työnantajan velvollisuuksia, jolloin ne siirtyvät yrityksen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan maksettaviksi, mitä ei tapahtuisi, jos etuudet olisivat vanhuusetuuksia. Ensin on kuitenkin käsiteltävä kysymystä tämän direktiivin soveltamisesta julkisten laitosten yksityistämiseen.

1 — Alkuperäinen kieli: saksa.
2 — EYVL L 61, s. 26.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

1) *Yhteisön oikeussäännöt*

2. Direktiivi 77/187/ETY

1 artikla

"1. Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta."

3 artikla

"1. Ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen vuoksi luovutuksensaajalle.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja on 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan ohella edelleen vastuussa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista.

2. Edellä 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava kollektiivisen sopimuksen määräyksiä ja ehtoja kollektiivisen sopimuksen mukaan luovuttajaan sovelletuin edellytyksin, kunnes kollektiivinen sopimus lakkaa olemasta voimassa taikka uusi kollektiivinen sopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tällaisten määräysten ja ehtojen noudattamisaikaa niin, että se on kuitenkin vähintään yksi vuosi.

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, ei koske työntekijöiden oikeutta jäsenvaltion lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolella olevan, yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin taikka jälkeenjääneiden etuuksiin.

— — "

2) *Kansallinen lainsäädäntö*

3. Direktiivi 77/187/ETY pantiin Isossa-Britanniassa täytäntöön Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981:llä (yritysluovutuksia ja niihin liittyviä työntekijöiden oikeuksia koskevat säännökset; jäljempänä TUPE).

4. TUPEn 5, 6 ja 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

"5 § Luovutuksen vaikutus muun muassa työsopimuksiin

1) — — luovutus ei saa tapahtua siten, että luovuttajan yrityksessä tai sen osassa työskentelevän henkilön työsopimus päättyy. Tällainen sopimus, joka olisi muutoin päättynyt luovutuksen vuoksi, on voimassa luovutuksen jälkeen niin kuin se olisi alun perin tehty palvelukseen otetun henkilön ja luovutuksensaajan välillä.

2) Jollei edellä 1 kohdan soveltamisesta muuta johdu, — — luovutuksessa

— kaikki luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka perustuvat tai liittyvät tällaiseen sopimukseen, siirtyvät tämän asetuksen nojalla luovutuksensaajalle

— kaikki luovuttajan ennen luovutuksen toteuttamista tämän sopimuksen osalta tai yritykseen tai sen osaan palkatun työntekijän osalta tekemä katsotaan luovutuksensaajan tekemäksi — — .

6 § Luovutuksen vaikutus työehtosopimuksiin

Jos luovutusajankohtana on voimassa työehtosopimus, jonka luovuttaja on tehnyt tai tämän puolesta on tehty luovuttajan tunnustaman ammattiyhdistyksen kanssa sellaisen työntekijän osalta, jonka työsopimus on pidetty voimassa viidennen asetuksen 1 kohdan nojalla,

a) — — kyseinen työehtosopimus on työntekijän osalta voimassa luovutuksen jälkeen niin kuin se olisi tehty luovutuksensaajan ja kyseisen ammattiyhdistyksen välillä. Kaikki luovuttajan ennen luovutusta tämän työehtosopimuksen nojalla tai siihen liittyen tekemä katsotaan luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan tekemäksi — — .

7 § Työeläkejärjestelmien jättäminen soveltamisalan ulkopuolelle

1) Edellä 5 ja 6 §:ää ei sovelleta

a) työsopimukseen tai työehtosopimukseen, joka liittyy Social Security

Pensions Act 1975:ssä tai Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975:ssä tarkoitettuun työeläkejärjestelmään

b) tällaiseen sopimukseen perustuviin tai tällaiseen sopimukseen liittyviin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, jotka koskevat tällaista järjestelmää tai muutoin liittyvät henkilön työsuhteeseen ja tällaiseen järjestelmään.

2) Edellä 1 kohtaa sovellettaessa sellaisten työeläkejärjestelmän säännösten, jotka eivät liity vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin tai jälkeenjääneiden etuuksiin, ei katsota olevan osa järjestelmää."

3) *Kansallisiin työehtosopimuksiin perustuvat säännökset*

5. Lainsäädännön lisäksi esillä olevassa asiassa on otettava huomioon General Whitley Councilin palvelussuhteen ehdot. Pääasian valittajan ja North West Regional Health Authorityn (jäljempänä NWRHA) välillä solmitun työsopimuksen mukaan tähän sopimukseen sovelletaan General Whitley Council Conditions of Servicen palvelussuhteen ehtoja (jäljempänä GWC).

6. GWC:n 45 §:ssä säädetään kertakaikkisten irtisanomiskorvausten (lump sum redundancy payments) maksamisesta. GWC:n 45 §:n 12 momentin mukaan työnantajalla on (sopimukseen perustuva) velvoite maksaa kyseiset etuudet työntekijöilleen.

7. GWC:n 46 §:ssä toistetaan Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefitsin (työehtosopimus eläke-etuuksien ja korvauksien ennenaikaisesta maksamisesta, jäljempänä PPSCB) sanamuoto. GWC:n 46 §:ssä säädetään ennenaikaisesta eläkkeelle siirtymisestä välittömästi maksettavaa eläkettä ja korvausta vastaan. GWC:n 46 §:n 12 momentin mukaan 46 §:n määräykset pannaan täytäntöön lainsäädäntöteitse. PPSCB pantiin täytäntöön National Health Service Compensation for Premature Retirement Regulations 1981:llä (julkisen terveydenhuoltojärjestelmän (NHS) palveluksesta ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä koskevat säännökset; jäljempänä CPRR).

8. Valittajan irtisanomispäivänä ennenaikaisesta eläke-etuudesta ja korvauksesta,

joihin edellytykset täyttävillä irtisanotuilla työntekijöillä oli oikeus, säädettiin NHS Pension Scheme Regulations 1995:ssä (julkisen terveydenhuoltojärjestelmän (NHS) eläkejärjestelmää koskevat säännökset; jäljempänä PSR [3]) ja edellä mainitussa CPRR:ssä. Kyse oli tarkemmin seuraavista etuuksista:

a) "Early Retirement Pension" (varhaiseläke, jäljempänä ERP), joka perustuu todellisiin palvelusvuosiin ja jota maksetaan työsuhteen päättymispäivästä lähtien [PSR E3].

b) "lump sum on retirement" (eläkkeelle siirryttäessä maksettava kertasumma; jäljempänä lump sum on retirement), joka on kolme kertaa ERP:n vuotuisen summan suuruinen ja joka maksetaan ennenaikaisesti eläkkeelle siirryttäessä [PSR E6(1) ja (2)].

c) korvaus, joka muodostuu "annual allowancesta" (vuosittainen avustus, jäljempänä annual allowance) ja jonka suuruus vastaa sitä määrää, jolla [ERP:tä] korotettaisiin — — , jos asianomaisen huomioon otettavaan palvelusaikaan lisättäisiin saman pituinen aika, joka hänelle kuuluu viidennen asetuksen perusteella [CPRR Reg 4(3)] CPRR Reg 5(2), jossa säädetään lisävuosien ansaitsemisesta GWC:n 46 §:n 10 momentin mukaisesti].

d) "lump sum compensation" (kertakaikkinen korvaus; jäljempänä lump sum compensation), joka on kolme kertaa vuosittaisen avustuksen suuruinen [CPRR Reg 4(2)].

9. Yhtenäisen esityksen antamiseksi käsiteltävinä olevista etuuksista käytetään jäljempänä yllä mainittuja englanninkielisiä nimityksiä ja lyhenteitä.

10. Näiden määräysten mukaan edellytykset täyttävällä työntekijällä, jonka palvelusvuosiin on lisätty 10 vuoden enimmäisaika, ei ole oikeutta GWC:n 45 §:n mukaisiin kertakaikkisiin irtisanomiskorvauksiin. Jos korotus on kuuden ja kahden kolmasosan ja kymmenen vuoden välillä, kertakaikkisesta irtisanomiskorvauksesta vähennetään suhteellinen osuus (GWC:n 45 §:n 7 momentti ja 46 §:n 13 momentti).

3 — Pääasian valittaja käyttää tästä säännöksestä nimitystä Super Scheme Regulations 1995 ja lyhennettä SSR. Säännöksen A kohdan A1 alakohdan mukaan säädöksen viralinen nimitys on kuitenkin "National Health Service Pension Scheme Regulations 1995". Näin ollen jäljempänä käytetään kansallisen tuomioistuimen sekä Beckmannia lukuun ottamatta muiden asianosaisten käyttämää lyhennettä PSR.

III Tosiseikat

11. Pääasian valittaja Beckmann työskenteli 20.9.1982—31.5.1995 kustannuslaskijana National Health Servicen (julkinen terveydenhuoltojärjestelmä, jäljempänä NHS) palveluksessa North West Regional Health Authorityn (jäljempänä NWRHA) palkkaamana. Yritys, jonka palveluksessa Beckmann työskenteli, luovutettiin 1.6.1995 pääasian vastaajalle Dynamco Whicheloe Macfarlane Limitedille (jäljempänä DWML), joka on yksityinen yritys. DWML jatkoi Beckmannin työsopimusta 6.5.1997 asti, kunnes vastaaja irtisanoi hänet taloudellisista syistä. Asianosaisten välinen riita koskee irtisanomisen perusteella maksettavia etuuksia.

12. DWML maksoi Beckmannille tämän irtisanomisen perusteella kertakaikkisia irtisanomiskorvauksia, jotka laskettiin GWC:n 45 §:n mukaisesti. Sitä vastoin hän ei missään yhteydessä saanut GWC:n 46 §:n mukaisia korvauksia. Näin ollen Beckmann nosti kanteen DWML:ää vastaan ja vaati tätä maksamaan säännöksen mukaiset etuudet. Asianosaiset ovat eri mieltä siitä, siirtyvätkö Beckmannin GWC:n 46 §:ään perustuvat oikeudet kesäkuussa 1995 tapahtuneen luovutuksen yhteydessä direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 ja 2 kohdan sekä TUPEn vastaavien säännösten perusteella koskemaan Beckmannin ja DWML:n välillä jatkunutta työsuhdetta vai estävätkö direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdan ja TUPEn vastaavat säännökset kyseisen oikeuden siirtymisen.

13. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen näkemyksen mukaan NWRHA:lle kuuluneen laitoksen luovutuksessa DWML:lle on kyse TUPEssa sekä direktiivin 77/187/ETY 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta yrityksen luovutuksesta.

14. GWC:n 46 §:ään perustuvien oikeuksien oikeudellisen luonteen osalta kansallinen tuomioistuin toteaa, että Secretary of State maksaa kaikki tämän säännöksen mukaiset etuudet. NHS on kuitenkin velvollinen korvaamaan Secretary of Statelle kustannuksia, jotka aiheutuvat

a) ERP:n maksuista 60 ikävuoteen asti (tavanomainen eläkeikä) [PSR Reg. D2(3)(a)],

b) ennenaikaisesta lump sum on retirementistä (eli ennen 60 vuoden ikää), jolloin kustannusten määrän vahvistaa valtiokonttori [PSR Reg. D2(3)(f)] ja

c) annual allowancestä ja lump sum compensationista [PSR Reg. D2(3)(d)].

15. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että NHS:n eläkejärjestelmä on TUPEn seitsemännen asetuksen 1 kohdassa määritelty työeläkejärjestelmä. PSR, johon ERP ja lump sum on retirement perustuvat, muodostuu tärkeimmistä järjestelmää sääntelevistä asetuksista, jotka Secretary of State for Health on antanut Superannuation Act 1972:n 10 §:n mukaisen toimivaltansa nojalla julkisen terveydenhuoltojärjestelmän palveluksessa työskentelevien henkilöiden eläkkeiden osalta.

16. CPRR:n, johon annual allowance ja lump sum compensation perustuvat, antoi Secretary of State for Social Services Superannuation Act 1972:n 24 §:n 1 momentin nojalla. Sen perusteella voidaan antaa asetuksia eläkkeiden, avustusten tai korvausten maksamisesta henkilöille, jotka on otettu julkisen terveydenhuoltojärjestelmän palvelukseen ja jotka ovat menettäneet työpaikkansa.

17. Kansallisen tuomioistuimen mukaan sekä PSR että CPRR ovat Yhdistyneen kuningaskunnan sosiaalivakuutusjärjestelyitä.

18. Kesäkuussa 1995 tapahtuneen yrityksen luovutuksen seurauksena Beckmann ei enää kuulunut NHS:n eläkejärjestelmään, sillä DWML ei voinut enää suorittaa maksuja NHS:n eläkejärjestelmään korottaakseen Beckmannin tämän järjestelmän perusteella saamia etuuksia. Beckmannilla on oikeus tämän järjestelmän mukaiseen eläkkeeseen lakisääteisessä eläkeiässä.

19. Kansallinen tuomioistuin viittaa välipäätöksessään Lontoon Employment Appeal Tribunalin 2.9.1998 asiassa Frankling ja muut vastaan BPS Public Sector Ltd antamaan tuomioon, jossa oli kyse samanlaisista oikeudellisista ongelmista ja kysymyksistä kuin esillä olevassa asiassa.[4] Employment Appeal Tribunal (jäljempänä EAT) katsoi, että GWC:n 46 §:n mukaiset etuudet eivät siirry yrityksen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajalle, vaan totesi työntekijöiden oikeuksien päättyvän, kun heidän jäsenyytensä NHS:ssä päättyy yrityksen luovutuksen vuoksi. Vastauksena yhteisöjen tuomioistuimen esittämään kysymykseen asianosaiset ovat ilmoittaneet, että kyseinen tuomio on ainut Yhdistyneen kuningaskunnan tuomioistuimen antama tuomio, jossa käsitellään GWC:n 46 §:n mukaisten etuuksien oikeudellista luonnehdintaa.

20. Myös Beckmann ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus viittaavat esittämissään huomautuksissa tähän tuomioon. Kyseisestä tuomiosta käyvät lisäksi ilmi

4 — I.C.R. 1999, s. 347, erityisesti s. 357 ja sitä seuraavat sivut.

seuraavat GWC:n 45 ja 46 §:n säännöksiä koskevat tosiseikat, jotka ovat merkityksellisiä esillä olevan asian kannalta: GWC:n 46 §:n 12 momentin mukaan 46 §:n säännökset on pantava täytäntöön lailla, ja työnantajalla ei ole välittömiä velvollisuuksia työntekijöitä kohtaan. Kyseessä on pikemminkin kolmikantasuhde. Työntekijöillä on GWC:n 46 §:n ja sen täytäntöönpanemiseksi annetun lainsäädännön perusteella oikeus etuuksiin. Secretary of State on velvollinen maksamaan etuudet. Kyseisten säännösten perusteella työnantajat ovat velvollisia maksamaan Secretary of Statelle maksuja, joilla etuudet voidaan maksaa niihin GWC:n 46 §:n perusteella oikeutetuille henkilöille. [5] Tällaisen järjestelyn tarkoituksena on, että työnantajat vastaavat johdon päätöksistä aiheutuvista kustannuksista, eikä NHS:n eläkejärjestelmä. [6] Työntekijä ei siis maksa maksuja näihin etuusjärjestelmiin.

21. Kyseisestä tuomiosta ilmenee lisäksi, että GWC:n 46 §:n mukaiset etuudet koskevat irtisanomisen ja (tavanomaisen) 60 vuoden eläkeiän saavuttamisen välistä ajanjaksoa. Eläkeiässä työntekijöille maksetaan tavanomaiset eläkemaksut NHS:n eläkejärjestelmästä. [7] Kuolemantapauksessa etuudet maksetaan työntekijän jälkeenjääneille. [8] Lisäksi 46 §:ään perustuvat oikeudet eivät ole eläkeoikeuksien kaltaisia saatuja oikeuksia. Oikeudet tulevat voimaan ainoastaan siinä tapauksessa, että työntekijä irtisanotaan. [9]

IV Ennakkoratkaisukysymykset

22. GWC:n 46 §:n mukaisten etuuksien oikeudellisen luonnehdinnan osalta High Court of Justice on pyytänyt yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua seuraaviin kysymyksiin:

"1. Onko työntekijän oikeus ennenaikaisesti maksettavaan early retirement pensioniin ja lump sum on retirementiin ja/tai annual allowanceen ja lump sum compensationiin neuvoston direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu oikeus vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin taikka jälkeenjääneiden etuuksiin?

2. Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, onko luovuttajalla 3 artiklan 1 kohdassa ja/tai 2 kohdassa tarkoitettu työsopimukseen, työsuhteeseen tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus, joka siirtyy yrityksen luovutuksen

5 — Ks. EAT:n tuomion s. 358.
6 — EAT:n tuomion s. 357, 5—7 kohta.
7 — EAT:n tuomion s. 357, 6 kohta.
8 — EAT:n tuomion s. 359.
9 — EAT:n tuomion s. 360.

yhteydessä ja johtaa siihen, että luovutuksensaaja on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet?"

V Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

1) *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

23. Beckmannin ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen näkemyksen mukaan ERP ja lump sum on retirement eivät ole direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja vanhuusetuuksia. Kyseisiä etuuksia ei makseta iän vaan irtisanomisen perusteella. Näin ollen he katsovat, että EAT:n asiassa Frankling antama tuomio on virheellinen.

24. Beckmann tukeutuu näkemyksessään ensiksi 3 artiklan 3 kohdan sanamuotoon, joka kattaa ainoastaan vanhuusetuudet. GWC:n 46 §:n mukaisia etuuksia ei kuitenkaan makseta tietyn iän saavuttamisen vaan irtisanomisen vuoksi. Se, että näiden etuuksien saaminen edellyttää tiettyä eli 50 vuoden vähimmäisikää, ei tee niistä vanhuusetuuksia. Oikeus kyseisiin etuuksiin saadaan nimittäin huomattavasti ennen vanhuusetuuksia eli jopa 15 vuotta aikaisemmin, kun edellytyksenä pidetään 65 vuoden eläkeikää.

25. Tällainen tulkinta on myös etuuden päämäärän ja tarkoituksen mukainen. Etuutta ei makseta tietyn iän vaan irtisanomisen perusteella.

26. Beckmann viittaa lisäksi GWC:n 46 §:n ja 45 §:n säännösten väliseen yhteyteen. GWC:n 45 §:n mukaiset irtisanomisen yhteydessä kyseeseen tulevat korvaukset vähennetään 46 §:ään perustuvista korvauksista. Myös tämä seikka puhuu sen puolesta, että 46 §:n mukaisia etuuksia on pidettävä irtisanomisen vuoksi maksettavina etuuksina eikä vanhuusetuuksina. Näkemyksensä tueksi valittaja viittaa asiassa Barber [10] annettuun tuomioon, jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollistamiseksi irtisanomisen yhteydessä maksettavia etuuksia on käsiteltävä samalla tavalla kuin muita irtisanomisen yhteydessä maksettavia etuuksia.

27. Beckmann on lisäksi sitä mieltä, että sitä, katsotaanko etuuden maksamisen syynä olevan eläkkeelle siirtyminen tai irtisanominen, ei voida pitää ratkaisevana

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

tekijänä oikeudellisen luonnehdinnan kannalta. Usein on nimittäin niin, ettei ikääntyneellä työntekijällä ole muuta mahdollisuutta kuin siirtyä eläkkeelle, koska hän ei ikänsä takia enää löydä uutta työpaikkaa. Yhtä vähän merkitystä on sillä, mistä budjettikohdasta etuus maksetaan. Merkityksellistä on etuuden eikä sen rahoituslähteen oikeudellinen luonnehdinta. Beckmannin mukaan ratkaisevaa on sitä vastoin se, että yrityksen aikaisempi omistaja eli NHS on ollut velvollinen maksamaan etuuden.

28. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on samaa mieltä kuin Beckmann. Sen mukaan direktiivin 3 artiklan 3 kohtaa on poikkeussäännöksenä tulkittava suppeasti. Se kattaa ainoastaan sellaiset etuudet, jotka maksetaan tietyn iän saavuttamisen vuoksi. Sen sijaan se ei kata etuuksia, joita laskettaessa otetaan huomioon pelkästään ikä tai palvelusvuodet. Yhteisöjen tuomioistuin omaksui tällaisen näkemyksen asiassa Roberts vastaan Tate & Lyle antamassaan tuomiossa, jossa tehdään ero tietyn iän saavuttamisen ja irtisanomisen vuoksi maksettavien etuuksien välillä. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, etteivät irtisanomisen perusteella maksettavat eläkkeet ole vanhuusetuuksia. [11]

29. Näin ollen myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus pitää EAT:n asiassa Frankling antamaa tuomiota [12] virheellisenä. Vanhuusetuus, jota ei makseta tietyn iän saavuttamisen vaan ennen eläkeikää tapahtuneen irtisanomisen perusteella, ei sen mukaan ole direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu vanhuusetuus. GWC:n 46 §:n mukaisesti maksettavien etuuksien osalta tilanne on tällainen.

30. DWML on sen sijaan sitä mieltä, että direktiivin 3 artiklan 3 kohta kattaa GWC:n 46 §:n mukaiset etuudet. Sen mukaan ne ovat kyseisessä säännöksessä tarkoitettuja vanhuusetuuksia.

31. Se, että näitä etuuksia maksetaan ennenaikaisesti, ei DWML:n mukaan muuta sitä, että ne ovat direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja vanhuusetuuksia. Pääasian valittajan pyrkimyksenä on määrittää etuuden luonne sen voimaantuloajankohdan perusteella. Tällainen näkemys on kuitenkin virheellinen, sillä vanhuusetuuksia voidaan maksaa esimerkiksi varhaiseläkkeelle siirtymisen yhteydessä jo ennen niiden tavanomaista maksamisajankohtaa eli esillä olevassa asiassa 50 vuoden eikä 60 vuoden iässä. Etuuden maksuajankohdan aikaistaminen 10 vuodella ei kuitenkaan muuta etuuden luonnetta.

32. Tällaista käsitystä puoltaa lisäksi se, että GWC:n 46 §:n mukaiset etuudet lasketaan työntekijän iän ja hänen palvelusvuosiensa mukaan, sekä se, että etuuden saajan kuollessa etuudet maksetaan tämän jälkeenjääneille.

11 — Asia 151/84, Roberts v. Tate & Lyle, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 703, 30 kohta).

12 — I.C.R. 1999, s. 347.

33. NHS:n eläkejärjestelmä on direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu lisäeläkejärjestelmä. GWC:n 46 §:ssä säädettyjen etuuksien tarkoituksena ei ole irtisanomisen korvaaminen. Tällainen tarkoitus on pikemminkin 45 §:n mukaisilla kertakaikkisilla etuuksilla, jotka Beckmann on saanut.

34. Tällaisen ratkaisun puolesta puhuu myös se, ettei alle 50-vuotiailla työntekijöillä ole oikeutta GWC:n 46 §:n mukaisiin etuuksiin. Tällaisissa ja muissa sellaisissa tapauksissa, joissa oikeutta tämän säännöksen perusteella maksettaviin etuuksiin ei ole, työntekijät saavat GWC:n 45 §:n mukaisia etuuksia. GWC:n 46 §:ään perustuvat etuudet otetaan päinvastoin huomioon GWC:n 45 §:n mukaisia etuuksia laskettaessa. Ääritapauksessa oikeus GWC:n 45 §:n perusteella maksettaviin etuuksiin menetetään jopa kokonaan, jos työntekijä esimerkiksi täyttää edellytykset eläkkeeseen oikeuttavien vuosien korottamisesta korkeintaan 10 vuodella GWC:n 46 §:n mukaisesti. Tämä osoittaa selvästi sen, etteivät GWC:n 46 §:ään perustuvat etuudet ole GWC:n 45 §:n mukaisten etuuksien tavoin korvauksia työpaikan menettämisestä vaan vanhuusetuuksia, jotka on ainoastaan sidottu työpaikan menettämiseen.

35. Komissio katsoo, ettei ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen voida vastata yksinomaan direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdan sanamuodon perusteella. Pikemminkin on arvioitava, missä määrin GWC:n 46 §:n mukaisia etuuksia voidaan verrata direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa mainittuihin etuuksiin.

36. Komissio viittaa säännöksen esitöihin, joista käy ilmi direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa säädetyn poikkeuksen syy. Syynä on ammatillisten lisäeläkejärjestelmien erilaisuus. Tämän vuoksi direktiivissä ei ole voitu vahvistaa luovutuksensaajan yleistä velvollisuutta, jonka mukaan etuudet siirtyvät yrityksen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan maksettaviksi.

37. Komission näkemyksen mukaan ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ilmoittamat tiedot ovat puutteellisia. Näin ollen komissio ehdottaa, että ensimmäiseen kysymykseen vastataan seuraavien kriteerien perusteella: rahoitusmuoto, etuuksien luonne ja tarkoitus, etuuksien myöntämisehdot ja etuuksien laskentatapa.

38. Näiden kriteerien perusteella komissio katsoo, että ERP:tä ja lump sum on retirementiä on pidettävä etuuksina, joihin sovelletaan direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua poikkeusta. Nämä etuudet perustuvat työehtosopimukseen, koskevat ainoastaan tietyn sektorin eli NHS:n työntekijöitä, edellyttävät NHS:n jäsenyyttä ja lisäksi rahoi-

tetaan työnantajan ja työntekijän maksamilla maksuilla. Tosin työnantaja vastaa yksin ERP:n ja lump sum on retirementin ennenaikaisesta maksamisesta aiheutuvista kustannuksista. Maksujen tarkoituksena on kuitenkin selvästi taata työntekijälle riittävät (lisä)tulot silloin kun työntekijä (jostakin syystä) ei enää ole ansiotyössä.

39. Annual allowencea ja lump sum compensationia koskevan kysymyksen komissio jättää sitä vastoin avoimeksi. Epäselvää on komission mukaan sekin, maksetaanko nämä etuudet myös NHS:n lisäeläkejärjestelmästä. Myöskään maksujen tarkoitusta ei ole voitu määrittää yksiselitteisesti. Ovatko maksut etuuksia, joiden tarkoituksena on riittävien tulojen varmistaminen, vai irtisanomisen vuoksi maksettavia korvauksia? Lisäksi nämä etuudet vähennetään GWC:n 45 §:n mukaisista etuuksista. Selvittämättä on myös se, maksetaanko etuudet niihin oikeutetun henkilön kuoleman jälkeen tämän jälkeenjääneille. Rahoituksen osalta komissio viittaa siihen, ettei työntekijän ilmeisesti tarvitse maksaa mitään maksuja, vaan etuudet lasketaan huomioon otettavan palvelusajan perusteella.

2) *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

40. Toisen ennakkoratkaisukysymyksen osalta Beckmann, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio katsovat, että kyseiset etuudet perustuvat Beckmannin ja NHS:n väliseen työsopimukseen tai työsuhteeseen. Työehtosopimuksessa oli nimenomaisesti määrätty, että Beckmannilla on oikeus GWC:n 46 §:n mukaisiin etuuksiin. Etuuksia vastaavat velvollisuudet siirtyivät näin ollen direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti luovutuksensaajalle.

41. Lisäksi ne perustuivat työehtosopimukseen eli PPSCB:hen, minkä vuoksi etuuksien maksuvelvoitteet siirtyivät myös direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti luovutuksensaajalle. Se, että näiden oikeuksien toteuttamisesta oli annettu erilaisia lakeja, on yhtä merkityksetöntä kuin se, että Secretary of State maksaa etuudet, jotka NHS korvaa sille.

42. Tässä yhteydessä Beckmann huomauttaa, että Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännön mukaan velvoitteen maksaa maksuja julkisella sektorilla työskenteleville on perustuttava lakiin. Näin ollen PPSCB, NHS:n ja ammattiyhdistysten välinen työehtosopimus, oli pantava täytäntöön lailla.

43. DWML tukeutuu päinvastaisessa näkemyksessään edellä esitettyihin kahteen jälkimmäiseen tekijään. Kuten GWC:n 46 §:n 12 momentissa säädetään, GWC:n 46 §:n mukaiset etuudet perustuvat lainsäädäntöön. Sitä vastoin GWC:n 45 §:n 12 momentissa säädetään, että työnantaja

maksaa etuudet. GWC:n 46 §:stä johtuvilla oikeuksilla ei näin ollen ole perustaa työsopimuksessa, mikä on edellytys direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 ja 2 kohdan soveltamiselle. NWRHA:lla ei selvästikään ollut velvollisuuksia valittajan kaltaisia työntekijöitä kohtaan vaan ainoastaan korvausvelvollisuus Secretary of Statelle, joka on lainsäädännön perusteella velvollinen maksamaan etuudet. Tämä velvollisuus ei siirtynyt yrityksen luovutuksen yhteydessä DWML:lle.

VI Asian oikeudellinen arviointi

44. Käsiteltävänä oleva asia koskee GWC:n 46 §:n mukaisten etuuksien oikeudellista luonnehdintaa. Pääasian asianosaiset ovat eri mieltä siitä, missä määrin kyseisiä etuuksia on pidettävä direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuina vanhuusetuuksina, jolloin etuuksien maksuvelvoitteen siirtyminen luovutuksensaajalle ei ole mahdollista. Siinä tapauksessa, että direktiivin 3 artiklan 3 kohdan mukaiset edellytykset eivät täyty, asianosaisten riita koskee näiden etuuksien oikeudellista perustetta eli sitä, perustuvatko etuudet työsopimukseen tai työsuhteeseen taikka työehtosopimukseen, jolloin ne siirtyvät asetuksen 77/187/ETY 3 artiklan 1 tai 2 kohdan mukaan yrityksen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajalle vai perustuvatko ne lain säädöksiin, jolloin siirtyminen ei ole mahdollista.

1) *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

45. Vastattaessa ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen siitä, onko GWC:n 46 §:n mukaisissa etuuksissa kyse työntekijöiden oikeuksista vanhuusetuuksiin, on ensinnäkin selvitettävä, missä määrin Beckmannia voidaan pitää direktiivissä 77/187/ETY tarkoitettuna työntekijänä. Näin ollen ensiksi on tutkittava sitä, miltä osin direktiiviä 77/187/ETY ylipäänsä voidaan soveltaa esillä olevan asian tosiseikkoihin.

a) Direktiivin 77/187/ETY soveltaminen

46. Kansallinen tuomioistuin lähtee siitä olettamuksesta, että NWRHA:n laitoksen, jonka palveluksessa Beckmann työskenteli, luovutuksessa DWML:lle on kyse direktiivissä 77/187/ETY tarkoitetusta yrityksen luovutuksesta. Näin ollen se pitää lähtökohtana sitä, että direktiiviä voidaan soveltaa. Ennakkoratkaisupyynnössä tätä toteamusta ei perustella tämän enempää.

47. Asianosaiset eivät käsitelleet tätä esikysymystä kirjallisissa lausunnoissaan. Yhteisöjen tuomioistuimen pyynnöstä he ovat asian suullisessa käsittelyssä ilmoittaneet, ettei Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntöön sisälly julkisen sektorin työntekijöitä koskevia työlainsäädännön erityissäännöksiä. Näin ollen NHS:n työntekijät ovat kansallisessa työlainsäädännössä suojattuja työntekijöitä ja

heitä on siis pidettävä direktiivissä 77/187/ETY tarkoitettuina työntekijöinä. Asiassa Collino ja Chiappero [13] annettu tuomio ei estä direktiivin 77/187/ETY soveltamista.

48. Direktiivin 77/187/ETY soveltaminen esillä olevaan asiaan ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. NHS, johon NWRHA kuuluu, toimii Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen valvonnassa. Se kuuluu terveysministeriön alaisuuteen ja saa rahoituksensa Yhdistyneen kuningaskunnan talousarviosta. Myöskään erilaiset uudistustoimet, kuten NHS Trusts -rahastojen perustaminen sekä NHS:n jakaminen paikallisiin yksiköihin, eivät näytä muuttaneen sitä keskeistä periaatetta, jonka mukaan NHS on julkishallintoon kuuluva yksikkö.

49. Asiassa Collino ja Chiappero antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että direktiiviä 77/187/ETY voidaan periaatteessa soveltaa julkisoikeudellisten laitosten luovutukseen luovutuksensaajalle. Kuitenkin direktiivin mukaisista eduista hyötyvät ainoastaan ne työntekijät, jotka ovat alun perin olleet kansallisessa lainsäädännössä suojattuja työntekijöitä. Julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät eivät tämän tuomion mukaan ole direktiivissä 77/187/ETY tarkoitettuja työntekijöitä. [14]

50. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 77/187/ETY tarkoitettu "työntekijä" on sellainen henkilö, jota kyseisen jäsenvaltion kansallisessa työlainsäädännössä suojataan työntekijänä. Kansallisen tuomioistuimen tehtävä on tutkia, täyttyykö tämä ehto kyseisessä tapauksessa. [15] Tämä vastaa direktiivin 77/187/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 29.6.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY, [16] 2 artiklassa esitettyä oikeudellista määritelmää.

51. Esillä olevan asian tavoin edellä mainittu asiassa Collino ja Chiappero annettu tuomio koskee valtion yrityksen tai sen osan yksityistämistä. Tuomiossa tukeudutaan direktiivillä tavoiteltuun päämäärään varmistaa mahdollisuuksien mukaan työsopimuksen tai työsuhteen jatkuminen muuttumattomana luovutuksensaajan kanssa, jotta estettäisiin se, että ne työntekijät, joita yrityksen luovutus koskee, joutuisivat pelkästään luovutuksen takia huonompaan asemaan. Direktiivillä ei kuitenkaan pyritä säätämään koko yhteisöä koskevasta yhteisiin perusteisiin nojautuvasta yhdenmukaisesta suojatasosta. [17]

52. Tässä yhteydessä on huomautettava, että Beckmann työskenteli NWRHA:n palveluksessa työsopimuksen nojalla. Tästä

13 — Asia C-343/98, Collino ja Chiappero, tuomio 14.9.2000 (Kok. 2000, s. I-6659).

14 — Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Collino ja Chiappero, tuomion 40 ja 41 kohta.

15 — Asia 105/84, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Danmols Inventar, tuomio 11.7.1985 (Kok. 1985, s. 2639, 28 kohta); asiat C-173/96 ja C-247/96, Hidalgo ym., tuomio 10.12.1998 (Kok. 1998, s. I-8237, 24 kohta); edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Collino ja Chiappero, tuomion 36 kohta.

16 — Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/ETY muuttamisesta 29 päivänä kesäkuuta 1998 annettu neuvoston direktiivi 98/50/EY (EYVL L 201, s. 88).

17 — Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Collino ja Chiappero, tuomion 37 kohta.

käy ilmi, ettei hänen työsuhteensa perustunut julkisoikeudelliseen säännöstöön eli esimerkiksi virkamieslakiin tai virkamiessääntöihin, kuten tilanne ilmeisesti oli asiassa Collino ja Chiappero. [18]

53. Työsopimuksen mukaan Beckmannin työsuhteen ehdot määräytyvät GWC:n mukaisesti. Kuten edellä on todettu, GWC on työehtosopimus. Myös tämä on perustavanlaatuinen ero asiassa Collino ja Chiappero ilmeisesti tarkastelun kohteena olleeseen lainsäädäntöön.

54. Kuten edellä on esitetty, GWC:n 46 §:ään perustuvat oikeudet pannaan täytäntöön (implemented) lailla. Tältä osin asiassa voitaisiin katsoa olevan yhtäläisyyksiä asian Collino ja Chiappero kanssa.

55. Asiassa Henke antamassaan tuomiossa, jossa oli myös kyse direktiivin 77/187/ETY soveltamisesta julkisella sektorilla työskenteleviin, yhteisöjen tuomioistuin tukeutui nimenomaisesti julkisen vallan käyttöön. [19] Tällaista toiminnallista lähestymistapaa, jossa tukeudutaan konkreettisesti harjoitettuun toimintaan, voidaan pitää tarkoituksenmukaisempana kuin tukeutumista luovutetun yksikön organisaatiomuotoon tai työsuhteen perustana olevan asiakirjan oikeudelliseen muotoon (sopimus tai tehtävään nimittäminen).

56. Direktiivin tällaisessa tulkinnassa voidaan tukeutua myös direktiivin 77/187/ETY sanamuotoon. Sen 3 artiklan 1 kohdassa ei käytetä ainoastaan ilmausta työsopimus vaan myös ilmausta työsuhde.

57. Esillä olevassa asiassa on kyse kansallisesta terveydenhuollosta. Sen yhteydessä harjoitetun toiminnan ei kuitenkaan voida katsoa kuuluvan julkisen vallan käyttöön liittyviin toimintoihin, joihin yhteisöjen tuomioistuin tukeutui asiassa Henke, vaikka ne kuuluisivatkin julkisoikeudellisen sääntelyn piiriin; tämä on kysymys, joka on jätettävä kansallisen tuomioistuimen tutkittavaksi ja ratkaistavaksi.

58. Direktiivin soveltamisalan rajoittaminen direktiivin 77/187/ETY suojelutarkoituksen saavuttamiseksi ei ole myöskään tarpeen. Direktiivillä yhdenmukaistetaan ainoastaan osittain säännöt, jotka koskevat työntekijöiden suojaa niissä tilanteissa, joissa työnantaja vaihtuu. [20] Lainsäädännössä on näitä sääntöjä yhdenmukaistamalla pyritty turvaamaan työntekijöiden oikeuksien samankaltainen suoja eri jäsenvaltioissa ja yhdenmukaistamaan näistä suojasäännöistä yhteisössä toimiville yrityksille aiheutuvia kustannuksia. [21]

18 — Ks. edellä alaviitteessä 13 mainitussa asiassa Collino ja Chiappero annetun tuomion 40 kohta. Tuomion saksankielinen käännös ei ole yhtä yksiselitteinen kuin italiankielinen alkuperäisversio. Saksankielisessä käännöksessä sanotaan "Status von öffentlich-rechtlich Bediensteten und nicht von Arbeitnehmern", kun taas italiankielinen versio kuuluu "soggetti ad uno statuto di diritto pubblico e non al diritto di lavoro".

19 — Asia C-298/94, Henke, tuomio 15.10.1996 (Kok. 1996, s. I-4989, 17 kohta).

20 — Asia C-382/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994 (Kok. 1994, s. I-2435, Kok. Ep. XV, s. I-205, 28 kohta ja siinä mainittu oikeuskäytäntö).

21 — Edellä alaviitteessä 20 mainittu asia komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomion 15 kohta.

59. On tosin huomattava, että direktiivin 77/187/ETY soveltaminen saattaa vaikeuttaa julkisten yksiköiden yksityistämistä. Sijoittajalle aiheutuu tällöin mahdollisesti taloudellisia rasitteita, jotka saattavat vaikuttaa hänen sijoittamishalukkuuteensa. Toisaalta kuitenkin juuri yksityistämisen yhteydessä on varmistettava julkisoikeudellisissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden suoja. Olisi direktiivin yllä mainitun yleisen tavoitteen vastaista sulkea tietyt työntekijät tämän suojan ulkopuolelle pelkästään sen perusteella, että he ovat julkisoikeudellisessa työsuhteessa. Lisäksi on huomattava, että julkisoikeudellinen palvelussuhde päättyy yksityistämisen seurauksena, kuten esillä olevasta asiasta käy ilmi. Kuten edellä 14 kohdassa on esitetty, DWML ei voinut maksaa maksuja NHS:n eläkejärjestelmään korottaakseen niitä etuuksia, jotka Beckmannille maksetaan tästä järjestelmästä eläkeiän saavuttamisen jälkeen. DWML:n oli huolehdittava eläkevakuutuksesta muulla tavoin.

60. Nykyinen yksityistämisaalto on johtanut tilanteeseen, jossa monia posti- ja telelaitoksen tai vesilaitoksen kaltaisia aloja, joiden aikaisemmin katsottiin kuuluvan julkiseen sektoriin, pidetään nykyään talouselämän piiriin kuuluvina. Kun nämä alat yksityistetään ja kyseinen yksikkö sekä sen henkilökunta siirtyvät uudelle omistajalle, nämä työntekijät ovat vastaavanlaisessa tilanteessa kuin ne työntekijät, joita yksityisten yritysten välinen luovutus koskee. Näin ollen ei ole ymmärrettävissä, miksi näitä työntekijöitä ei voitaisi pitää direktiivissä 77/187/ETY tarkoitettuina työntekijöinä.

61. Direktiiviä 77/187/ETY annettaessa yksityistämisaaltoa ei vielä ollut näköpiirissä. Sitä, ettei nyt esillä olevaa ongelmaa käsitellä direktiivissä 77/187/ETY, ei voida näin ollen myöskään pitää merkkinä lainsäätäjän päinvastaisesta tarkoituksesta sulkea esillä olevan asian kaltaiset tapaukset direktiivin 77/187/ETY suoja-alueen ulkopuolelle. Tällainen kysymys ei yksinkertaisesti tullut esille vuonna 1977. Käsiteltävänä olevan asian kaltaisia tapauksia ilmeni vasta muuttuneen talouspoliittisen tilanteen seurauksena. Tämä tulee ottaa huomioon oikeuskäytännössä direktiiviä 77/187/ETY tulkittaessa. On kylläkin totta, että direktiiviä on muutettu monessa yhteydessä. Esillä olevaan asiaan liittyvää ongelmaa ei kuitenkaan tähän mennessä ole käsitelty lainsäädännössä.

62. Tämän vuoksi on lähdettävä siitä, että direktiiviä 77/187/ETY voidaan soveltaa esillä olevaan asiaan, vaikka Beckmannin ja NHS:n välinen työsuhde luonnehdittaisiinkin julkisoikeudelliseksi työsuhteeksi. Beckmannia on näin ollen pidettävä direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuna työntekijänä.

b) Direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun "vanhuusetuuksien" käsitteen tulkinta

63. Siinä tapauksessa, että direktiivin 77/187/ETY 3 artiklaa ja lainsäädäntöä, jolla se saatettiin osaksi Yhdistyneen

kuningaskunnan oikeusjärjestystä, voidaan soveltaa käsiteltävänä olevaan asiaan, esille tulee kysymys GWC:n 46 §:ssä vahvistettujen oikeuksien luonnehdinnasta. Erityisesti on selvitettävä, onko näiden oikeuksien osalta kyse direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuista vanhuusetuuksista, jotka näin ollen eivät mahdollisesti siirtyneet luovutuksen yhteydessä NWRHA:lta DWML:lle.

64. Aluksi on syytä muistuttaa, että Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo kyseisten oikeuksien siirtyvän luovutuksen mukana. Esillä olevan asian käsittelyn yhteydessä esittämänsä lausunnon lisäksi Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on esittänyt kyseisen näkemyksen myös Department of Trade and Industryn (dti) Internetsivustolla, jolla se mainitsee jo aiemmin mainitun asian Frankling sekä nyt esillä olevan asian Beckmann. Kyseisellä Internetsivustolla Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus jopa ilmoittaa aikovansa muuttaa kansallista lainsäädäntöä siten, että GWC:n 46 §:ssä säädettyjen kaltaiset oikeudet säilyvät yrityksen luovutuksen yhteydessä joka tapauksessa siitä riippumatta, kuinka yhteisöjen tuomioistuin ratkaisee esillä olevan asian. [22]

65. Tällainen lakimuutos mitätöisi esillä olevassa asiassa annettavan tuomion, mikäli lakia muutettaisiin taannehtivasti. Kuitenkaan ei näytä siltä, että näin on tapahtunut tai tulee tapahtumaan. Näin ollen edellä esitettyyn kysymykseen on otettava kantaa. Asian ymmärtämisen helpottamiseksi on ensin syytä käsitellä ERP:n luonnehdintaa.

22 — Ks. Internetsivustolla www.dti.gov.uk/er/tupe/consult.htm 18 ja 19 kohdassa esitetty selonteko asiasta.

aa) Early Retirement Pensionin luonnehdinta

66. Ensiksi on todettava, ettei direktiivin 77/187/ETY 3 artiklassa eikä muuallakaan direktiivissä määritellä vanhuusetuuden käsitettä sen tarkemmin. Myöskään aikaisemmassa kyseistä säännöstä koskevassa oikeuskäytännössä tätä käsitettä ei tiettävästi ole tulkittu sen yksityiskohtaisemmin.

67. Beckmann ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsovat, että kyseessä ei ole vanhuusetuus ja viittaavat väitteensä tueksi asioissa Barber [23] ja Roberts vastaan Tate & Lyle [24] annettuihin tuomioihin. Näissä tuomioissa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että irtisanomisen vuoksi maksettavat varhaiseläkkeet ovat "palvelussuhteen lakkauttamisen perusteita" ja siten miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (jäljempänä direktiivi 76/207) [25] 5 artiklassa tarkoitettuja työoloja tai EY 141 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Asianosaisten näkemyksen mukaan tämä sulkee pois mahdollisuuden pitää vanhuusetuutena ERP:tä, joka on myös varhaiseläkejärjestely.

23 — Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia Barber.

24 — Edellä alaviitteessä 11 mainittu asia Roberts v. Tate & Lyle.

25 — EYVL L 39, s. 40.

68. Tässä yhteydessä on huomattava, että ERP:hen verrattavien etuuksien luonnehdinnasta EY 141 artiklassa [26] tarkoitetuksi palkaksi ei väistämättä seuraa, että ERP ei ole vanhuusetuus. Asiassa Barber oli epäilemättä kyse vanhuusetuudesta eli eläkkeestä. Tämä eläke perustui kuitenkin yrityskohtaiseen sopimukseen, minkä vuoksi se ei kuulunut niihin lakisääteisiin eläkejärjestelmiin, joihin EY 141 artiklaa ei sovelleta. [27]

69. Sitä vastoin ERP:hen verrattavan etuuden luonnehdinta irtisanomisperusteeksi ja työoloksi, kuten asiassa Roberts vastaan Tate & Lyle tapahtui, on ainakin osoitus siitä, että joukkoirtisanomisten yhteydessä ennenaikaisesti maksettavia työeläkkeitä ei ainakaan "varhaiseläkkeiksi" nimittämisen perusteella voida väistämättä pitää vanhuusetuuksina.

70. On kuitenkin huomattava, että asia Roberts vastaan Tate & Lyle koski miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua. Tässä asiassa ei ollut kyse miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (jäljempänä direktiivi 79/7/ETY), [28] jonka tarkoituksena oli direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 2 kohdan mukaan säätää tasa-arvoisen kohtelun periaatteen sisällöstä, soveltamisalasta ja soveltamisjärjestelyistä, 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun vanhuuseläkkeen ja työttömyyseläkkeen välisestä erosta. Kysymys oli ainoastaan siitä, kuuluiko kyseinen etuus direktiivin soveltamisalaan. Näin ollen se, oliko etuus vanhuusetuus tai työttömyysetuus, oli merkityksetöntä. Tältä osin tämänkin tuomion merkitys esillä olevan asian ratkaisemiseksi on rajallinen.

71. Tässä yhteydessä on kuitenkin viitattava asiassa Buchner annettuun tuomioon. [29] Kyseinen asia koski "varhennetuksi vanhuuseläkkeeksi työkyvyttömyyden vuoksi" kutsutun etuuden luonnehdintaa. Kansallinen tuomioistuin tiedusteli ennakkoratkaisukysymyksellään, oliko tämä etuus direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu vanhuus- tai työeläke. Myös tässä asiassa oli kyse tasa-arvoisesta kohtelusta. Lakimuutoksen seurauksena miehillä ei enää ollut aikaisemman sääntelyn mukaista oikeutta saada tätä etuutta 55 vuotta täytettyään vaan vasta 57 vuoden iässä, kun taas naiset olivat oikeutettuja etuuteen jo 55 vuotta täytettyään. Yhteisöjen tuomioistuimen oli kuitenkin tässä yhteydessä rajattava vanhuuseläke ja työkyvyttömyyseläke suhteessa toisiinsa. Tältä osin asiaa Buchner voidaan verrata nyt esillä olevaan asiaan, jossa on kyse vanhuusetuuden ja irtisanomisen vuoksi maksettavan etuuden välisestä rajanvedosta. Molemmissa asioissa käsitellään kysymystä siitä, mikä on vanhuusetuus.

26 — Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia Barber, tuomion 28 kohta.

27 — Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia Barber, tuomion 28 kohta.

28 — EYVL L 6, s. 24.

29 — Asia C-104/98, Buchner ym., tuomio 23.5.2000 (Kok. 2000, s. I-3625).

72. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Buchner, ettei varhennettu vanhuuseläke työkyvyttömyyden vuoksi ole vanhuuseläke vaan työkyvyttömyyseläke. Yhteisöjen tuomioistuin perusteli tuomiotaan sillä, että vaikka kyseisen etuuden myöntäminen edellyttääkin tiettyä ikää, tämä etuus myönnetään kuitenkin ainoastaan niille, jotka eivät enää pysty sairauden tai vamman tai ruumiillisten tai henkisten voimiensa heikentymisen vuoksi harjoittamaan ammattia. Tällainen etuus ei voi olla direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu vanhuuseläke. Kyseistä poikkeussäännöstä on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkittava tasa-arvoisen kohtelun perustavanlaatuisen periaatteen osalta suppeasti. [30]

73. Asiassa Buchner antamassani ratkaisuehdotuksessa korostin myös sitä, että vanhuusetuuden ja työttömyysetuuden välinen rajanveto on tehtävä objektiivisten kriteerien perusteella. Vanhuusetuuden osalta tarvittava ja riittävä myöntämisedellytys on tietyn iän saavuttaminen. Työttömyysetuudelle on sitä vastoin ominaista, että etuuden saaja ei ole aktiivisessa työsuhteessa. [31] Vähimmäisikäedellytyksen osalta näkökantani tässä asiassa oli se, että kyseistä kriteeriä ei tule pitää ratkaisevana tekijänä etuutta luokiteltaessa, koska se on ainoastaan omiaan rajoittamaan etuuteen mahdollisesti oikeutettujen määrää objektiivisesti. [32]

74. Myös GWC:n 46 §:ssä säädetyn ERP:n saaminen edellyttää tietyn vähimmäisiän eli 50 vuoden iän saavuttamista. Lisäksi ERP on sidottu siihen, että eläkevakuutusjärjestelmään on maksettu maksuja NWRHA:han kuulumisen aikana tietyn vähimmäisajanjakson eli vähintään 5 vuoden ajan. Asian Buchner tavoin oikeutta ERP:n saamiseen ei kuitenkaan saada tietyn iän perusteella vaan erään toisen tapahtuman eli tässä yhteydessä työttömäksi joutumisen seurauksena. Vaikka ERP maksetaankin ainoastaan tietyn vähimmäisiän täyttäneille henkilöille, kyseinen ikä ei kuitenkaan ole syynä etuuden maksamiseen. Kaikilla 50 vuotta täyttävillä ei ole oikeutta ERP:hen, vaan oikeus ERP:hen on ainoastaan niillä, jotka tämän vähimmäisiän täytettyään irtisanotaan tietyistä, GWC:n 46 §:ssä tarkemmin määritellyistä syistä. Näin ollen on hylättävä DWML:n näkemys, jonka mukaan irtisanominen ainoastaan aiheuttaa ERP:tä koskevan oikeuden voimaantulemisen. Pääasian valittajan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen tavoin asiassa on pikemminkin lähdettävä siitä, että irtisanominen on syy, jonka perusteella etuus ylipäänsä maksetaan.

75. Vaikka ERP:tä voitaisiinkin nimityksensä perusteella ensi tuntumalta pitää vanhuusetuutena, jonka laskeminen on sidottu tiettyyn vähimmäisikään sekä pakollisten maksujen maksamiseen NHS:n

30 — Edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Buchner ym., tuomion 20 ja 21 kohta.

31 — Ratkaisuehdotus 16.9.1999 asiassa C-104/98, Buchner ym. (Kok. 2000, s. I-3628, 22 kohta).

32 — Edellä alaviitteessä 31 mainittu ratkaisuehdotus asiassa Buchner ym., 25 kohta.

eläkevakuutusjärjestelmään, sitä tuskin voidaan pitää direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuna vanhuusetuutena.

76. Tällaista lopputulosta tukevat seuraavat seikat. Direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohta on direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan tavoin poikkeussäännös. Poikkeussäännöksenä sitä on yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkittava suppeasti. [33]

77. Direktiivin 77/187/ETY suojelutavoitteen mukaista on ensinnäkin pyrkiä mahdollisuuksien mukaan varmistamaan työsopimuksen tai työsuhteen jatkuminen muuttumattomana luovutuksensaajan kanssa, jotta estettäisiin se, että ne työntekijät, joita yrityksen luovutus koskee, joutuisivat pelkästään tämän luovutuksen takia huonompaan asemaan. [34] Lisäksi siinä määritellään 3 artiklan 3 kohdan poikkeussäännöksen soveltamisala suppeasti. Etuuksien, jotka eivät ole yksiselitteisesti vanhuusetuuksia, on kuuluttava direktiivin 3 artiklan 1 ja 2 kohdan yleisten sääntöjen soveltamisalaan.

33 — Ks. edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Buchner ym., tuomion 21 kohta ja siinä mainittu oikeuskäytäntö.

34 — Ks. edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Collino ja Chiappero, tuomion 37 kohta.

78. Myös ERP:n rahoitusmuoto ja maksamisajanjakso puhuvat tällaisen näkemyksen puolesta. Kuten edellä 14 ja 20 kohdassa on esitetty, ERP-etuuksien rahoittamiseen tarvittavat rahavarat maksaa irtisanomisesta vastuussa oleva NHS:n yritys. Secretary of State maksaa etuudet niihin oikeutetuille henkilöille. NWRHA on kuitenkin korvausvelvollinen Secretary of Statelle. Loppujen lopuksi irtisanomisesta vastaava työnantaja maksaa siis yksin rationalisoimistoimenpiteestään aiheutuneet kustannukset. Näin ollen voidaan havaita selvä ero ERP:n rahoittamisen ja NHS:n eläkejärjestelmän mukaisen yleisen työeläkkeen rahoittamisen välillä.

79. ERP eroaa myös maksamisajanjaksonsa osalta selvästi tyypillisestä vanhuusetuudesta. Kun etuuteen oikeutettu henkilö saavuttaa eläkeiän, eläkemaksut korvaavat ERP:n. ERP:tä maksetaan siis ainoastaan irtisanomisajankohdasta eläkeiän saavuttamiseen asti. Näin ollen on hylättävä DWML:n näkemys siitä, että asiassa on kyse ainoastaan vanhuusetuuden ennenaikaisesta maksamisesta. Kysymys on pikemminkin etuudesta, joka eroaa vanhuusetuudesta.

80. GWC:n 45 §:n ja 46 §:n välinen systemaattinen yhteys puhuu myös tässä ratkaisuehdotuksessa esitetyn GWC:n 46 §:n mukaisten etuuksien luonnehdinnan puolessa. On vaikea ymmärtää, miksi GWC:n 46 §:ään perustuvien etuuksien vähentä-

minen 45 §:n mukaisista etuuksista, joka voi jopa johtaa GWC:n 45 §:n mukaisten etuuksien maksamisen loppumiseen kokonaan, tarkoittaisi väistämättä sitä, että ainoastaan GWC:n 45 §:ään perustuvat etuudet ovat irtisanomisen yhteydessä maksettavia etuuksia, kuten DWML väittää. Päällekkäisyyden estävä säännös korostaa pikemminkin näiden molempien säännösten mukaisten etuuksien samanlaisuutta. Jos GWC:n 45 §:n mukaiset etuudet siis ovat irtisanomisen yhteydessä maksettavia etuuksia, mitä osapuolet eivät kiistä, saman tulisi koskea myös GWC:n 46 §:ään perustuvia etuuksia. Muussa tapauksessa esille tulee kysymys, joka koskee oikeutusta vähentää nämä etuudet toisistaan. Tavallisesti toisistaan vähennetään vain samantyyppiset etuudet. Erityyppisiä etuuksia voidaan periaatteessa maksaa rinnakkain.

81. Se, että ERP:n maksaminen perustuu lainsäädäntöön eli NHS Pension Scheme Regulations 1995:een, ei näytä kyseenalaistavan tällaista ratkaisua. Tosin on totta, että GWC:n 46 §:n 12 momentissa säädetään, että PPSCB (ennenaikaista eläkettä ja korvausta koskeva työehtosopimus) pannaan täytäntöön asetuksilla, kuten edellä 6 kohdassa on todettu. Tämä on kuitenkin vain täytäntöönpanotapaa koskeva järjestely. Kuten Beckmann huomauttaa perustellusti, NHS on osa Yhdistyneen kuningaskunnan julkista sektoria, jolloin sen palveluksessa työskenteleville maksettavia maksuja koskevat säännökset on annettava lainsäädäntöteitse. Kuten kansallinen tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyynnössään, GWC:n 46 § on sisältönsä osalta julkisen terveydenhuoltojärjestelmän työnantajien tekemä ja ammattiyhdistysten tunnustama työehtosopimus. Yhteisöjen tuomioistuin on korostanut oikeuskäytännössään toistuvasti sitä, ettei työehtosopimus menetä sopimusperusteisen säännöstön ominaisuuksiaan lainsäädäntöön sisällyttämisen tai lailla vahvistamisen seurauksena. [35]

82. Edellä esitetyn perusteella on näin ollen todettava, että ERP ei ole direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu vanhuuseläke.

bb) Muut etuudet

83. Edellä esitetyt huomiot koskevat soveltuvin osin myös lump sum on retirementiä, annual allowancea ja lump sum compensationia. Kaikille näille etuuksille on ominaista se, että niitä maksetaan ainoastaan työttömäksi joutumisen yhteydessä tietyissä yksityiskohtaisesti määritellyissä erityistapauksissa. Itse asiassa 50 vuoden vähimmäisikäedellytys ja edellytys vähintään viiden vuoden eläkkeeseen oikeuttavasta palvelusajasta NWRHA:n palveluksessa ovat ainoastaan omiaan rajoittamaan etuuteen mahdollisesti oikeutettujen määrää. Etuuksia ei makseta tietyn iän tai huomioon otettavien palvelusvuosien vuoksi vaan työttömäksi joutumisen yhteydessä tiettyjen, kyseisestä yrityksestä aiheutuvien syiden perusteella. Kuten ERP:n osalta on todettu, nekään eivät näin

35 — Ks. mm. asia C-35/97, komissio v. Ranska, tuomio 24.9.1998 (Kok. 1998, s. I-5325, 34 kohta).

ollen ole direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja vanhuusetuuksia.

vollinen maksamaan Beckmannille irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet. Toissijaisesti kansallinen tuomioistuin tiedustelee, siirtyvätkö etuudet direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti sillä perusteella, että oikeus etuuteen perustuu työehtosopimukseen.

cc) Ratkaisuehdotus

84. Tähän mennessä todetun perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti: työntekijän oikeus early retirement pensioniin ja lump sum on retirementiin ja/tai annual allowanceen ja lump sum compensationiin ei ole direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu oikeus vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin taikka jälkeenjääneiden etuuksiin.

2) *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

85. Toisella ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko luovuttajalla eli NWRHA:lla työsopimukseen tai työsuhteeseen perustuva GWC:n 46 §:n mukaisten etuuksien maksuvelvollisuus, joka siirtyy yrityksen luovutuksen yhteydessä DWML:lle direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti ja johtaa siihen, että DWML on vel-

86. Toinen ennakkoratkaisukysymys koskee sitä, jäävätkö GWC:n 46 §:ssä vahvistetut oikeudet direktiivin 3 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle mahdollisesti siitä syystä, että GWC:n 46 §:n 12 momentissa säädetään, että työehtosopimus on pantava täytäntöön lailla. Tämän ennakkoratkaisukysymyksen taustalla ovat todennäköisesti aiemmin mainitussa EAT:n asiassa Frankling antamassa tuomiossa esitetyt toteamukset. EAT päätti, että GWC:n 46 §:n mukaisilla oikeuksilla ei ole sopimusoikeudellista luonnetta, eivätkä ne siten siirry luovutuksensaajalle, koska GWC:n 46 §:n 12 momentissa säädetään, että tämän pykälän määräykset on pantava täytäntöön lailla. EAT perusteli näkemystään edellä 18 kohdassa kuvatulla kolmikantasuhteella. GWC:n 45 §:stä poiketen työnantaja ei sitoudu työehtosopimuksessa maksamaan työntekijälle GWC:n 46 §:ssä säädettyjä etuuksia. Työntekijällä on pikemminkin lakisääteinen oikeus etuuksiin, jota vastaa NHS:n eläkejärjestelmän velvollisuus maksaa näitä etuuksia. Työnantajilla on velvollisuus huolehtia siitä, että tarvittavat rahavarat ovat NHS:n eläkejärjestelmän käytettävissä. Tämä on lainsäädäntöteitse täytäntöönpantava vaatimus. Työnantajan ja työntekijän välillä

on korkeintaan sopimusvelvoite siitä, että työnantaja on velvollinen maksamaan maksuja NHS:n eläkejärjestelmään, joiden perusteella työntekijä voi saada GWC:n 46 §:n mukaisia etuuksia. Työnantajalla ei sitä vastoin ole sopimusperusteista maksuvelvollisuutta työntekijälle. Tämä ei myöskään ole tarpeen, koska työntekijöillä on lakisääteinen oikeus NHS:n eläkejärjestelmään. [36]

87. Tarkasteltaessa kysymystä siitä, ovatko GWC:n 46 §:ään perustuvat työntekijöiden oikeudet direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja velvollisuuksia, jotka johtuvat luovutusajankohtana voimassa olleesta työsopimuksesta, on otettava huomioon seuraavat seikat sekä EAT:n päätökseen vaikuttanut kysymys siitä, kenen on maksettava kenelle. GWC:n 46 §:ssä säädetyt oikeudet perustuvat kansallisen tuomioistuimen sekä tältä osin myös EAT:n samansisältöisen näkemyksen mukaan työehtosopimukseen, joka on tehty NHS:n työnantajien ja niiden ammattiliittojen välillä, joihin NHS:n työntekijät kuuluvat. Näin ollen se, ettei direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 ja 2 kohtaa voitaisi soveltaa, voi perustua korkeintaan sen vaatimuksen oikeudellisiin vaikutuksiin, että GWC:n 46 § on pantava täytäntöön lailla.

88. Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä on jo todettu, että GWC:n 46 §:ään perustuvien oikeuksien sisällöstä on sovittu työehtosopimuksessa. Ainoastaan työehtosopimuksen täytäntöönpano tapahtuu lailla. Aiemmin todetun mukaisesti työehtosopimus ei menetä sopimusperusteisen säännöstön ominaisuuksiaan lainsäädäntöön sisällyttämisen tai lailla vahvistamisen seurauksena. [37] Mikään ei viittaa siihen, että lainsäätäjä olisi vaikuttanut GWC:n 46 §:ään perustuvien oikeuksien sisältöön. Tältä osin lainsäätäjän toiminta on pikemminkin muodollinen vaatimus, joka perustuu siihen, että NHS kuuluu julkishallinnon piiriin.

89. Tämän lisäksi on huomattava, että Beckmannin ja NWRHA:n välisen työsopimuksen mukaan työsopimukseen sovelletaan nimenomaan GWC:n palvelussuhteen ehtoja. Tältä osin monet seikat puhuvat EAT:n asiassa Frankling antaman tuomion vastaisesti sen puolesta, että GWC:n 46 §:stä johtuvat oikeudet ja — niiden vastineena — luovuttajan velvollisuudet ovat sopimusperusteisia oikeuksia ja velvollisuuksia.

90. Aiemmin todetun mukaisesti se, että GWC:n 46 §:n säännökset on pantava täytäntöön lailla, heijastaa lopulta sitä, että NHS on osa julkishallintoa ja julkisen hallinnon kulujen on perustuttava lain säädöksiin. Jos direktiiviä 77/187/ETY katsottaisiin tämän ratkaisuehdotuksen mukaisesti voitavan soveltaa periaatteessa NHS:n työsuhteisiin, olisi epäjohdonmukaista torjua 3 artiklan 1 ja 2 kohdan soveltaminen sillä perusteella, että työ-

36 — I.C.R. 1999, s. 358.

37 — Edellä alaviitteessä 35 mainittu asia komissio v. Ranska, tuomion 34 kohta.

ehtosopimukseen sisältyvät oikeudet on vahvistettava tai pantava täytäntöön lailla. Näiden ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä koskevien näkökohtien perusteella on lopputuloksena todettava, että GWC:n 46 §:ään perustuvat oikeudet ovat luovuttajan velvollisuuksia, jotka johtuvat direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetusta työehtosopimuksesta.

91. Tässä ratkaisuehdotuksessa esitettyä ratkaisua voidaan verrata yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön EY 141 artiklassa esiintyvän palkan käsitteen määrittelyn osalta. Käsitettä määritellessään yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että palkan käsitteeseen eivät kuulu sellaiset suoraan laissa säädetyt sosiaaliturvajärjestelmät tai -etuudet eli esimerkiksi eläkkeet, jotka eivät perustu yritys- tai ammattialakohtaisiin sopimuksiin ja joita sovelletaan pakollisesti tiettyihin yleisesti määriteltyihin työntekijäryhmiin. [38] Sitä vastoin yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että tällaisia etuusjärjestelmiä, joita ei sovelleta pakollisesti tiettyihin yleisesti määriteltyihin työntekijäryhmiin, vaan jotka koskevat ainoastaan tiettyjen yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä — joten tällaisiin järjestelmiin kuuluminen edellyttää väistämättä työsuhdetta tiettyyn työnantajaan — on pidettävä EY 141 artiklassa tarkoitettuna palkkana. [39]

38 — Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia Barber, tuomion 22 kohta.

39 — Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia Barber, tuomion 26 kohta.

92. Vastaavasti myös esillä olevassa asiassa on otettava huomioon se, että GWC:n 46 §:ssä säädetyt etuudet perustuvat työehtosopimukseen. Työehtosopimus tehtiin NHS:n työnantajien ja tärkeimpien ammattiyhdistysten edustajien välillä, minkä jälkeen General Whitley Council tunnusti sen. Lisäksi on muistettava, että työsopimuksessa, kuten tässä tapauksessa Beckmannin työsopimuksessa, on nimenomaisesti sovittu sen soveltamisesta kulloiseenkin työsuhteeseen. Näin ollen on lähdettävä siitä, että GWC:n 46 §:n määräysten soveltaminen perustuu sekä direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun työsopimukseen ja työsuhteeseen että direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työehtosopimukseen. Vaikka kyseisistä etuuksista onkin säädetty lailla PSR:ssä ja CPRR:ssä, oikeudet ja velvollisuudet eivät kuitenkaan perustu tähän lainsäädäntöön vaan työehtosopimukseen ja sen sisällyttämiseen kyseiseen työsopimukseen.

93. Näin ollen ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa toiseen ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Yrityksen luovuttajalla on työsopimuksen, työsuhteen ja työehtosopimuksen perusteella 3 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet, ja tämä velvollisuus siirtyy yrityksen luovutuksen yhteydessä ja johtaa siihen, että luovutuksensaaja on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet.

VII Ratkaisuehdotus

94. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1. Työntekijän oikeus early retirement pensioniin ja lump sum on retirementiin ja/tai annual allowenceen ja lump sum compensationiin ei ole direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu oikeus vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin taikka jälkeenjääneiden etuuksiin.

2. Yrityksen luovuttajalla on työsopimuksen, työsuhteen ja työehtosopimuksen perusteella 3 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet, ja tämä velvollisuus siirtyy yrityksen luovutuksen yhteydessä ja johtaa siihen, että luovutuksensaaja on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet.