YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
17 päivänä toukokuuta 1990 *

Asiassa C-262/88,

jonka Court of Appeal, Lontoo, on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Douglas Harvey Barber

vastaan

Guardian Royal Exchange Assurance Group

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) ja 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 (EYVL L 39, s. 40) tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti O. Due, jaostojen puheenjohtajat Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler ja M. Zuleeg sekä tuomarit G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse ja M. Díez de Velasco,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

julkisasiamies: W. Van Gerven,
kirjaaja: apulaiskirjaaja J. A. Pompe,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- Barberin edustajana solicitor Christopher Carr, QC, joka toimii solicitor Irwin Mitchellin ohjeiden mukaan,

- Guardian Royal Exchange Assurance Groupin edustajana David Vaughan, QC, ja barrister Timothy Wormington, jotka toimivat solicitorien Jaques ja Lewis ohjeiden mukaan,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen asiamiehenä J. E. Collins, Treasury Solicitor's Department, avustajanaan Peter Goldsmith, QC,

- komission asiamiehenä sen oikeudellisen yksikön virkamiehet Karen Banks ja Julian Currall,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen ja 15.11.1989 pidetyn suullisen käsittelyn,

kuultuaan julkisasiamiehen 30.1.1990 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Court of Appeal, Lontoo, on 12.5.1988 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 23.9.1988, esittänyt ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla useita kysymyksiä ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19, jäljempänä samapalkkaisuusdirektiivi) ja 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 (EYVL L 39, s. 40, jäljempänä tasa-arvoisen kohtelun direktiivi) tulkinnasta.

2 Kysymykset on esitetty edesmenneen Douglas Harvey Barberin ja hänen entisen työnantajansa Guardian Royal Exchange Assurance Groupin (jäljempänä Guardian) välisessä riita-asiassa, joka koskee Barberin oikeutta varhaiseläkkeeseen hänen taloudellisista syistä tapahtuneen irtisanomisensa jälkeen.

3 Asiakirja-aineistosta käy ilmi, että Barber kuului Guardianin perustamaan eläkekassaan, johon työntekijät eivät maksaneet maksuja, vaan työnantaja rahoitti yksinään kassan. Kyseinen järjestelmä oli nk. *contracted-out*-järjestelmä, eli se oli vahvistettu vuoden 1975 *Social Security Pensions Act*in (sosiaaliturvaeläkelaki) nojalla ja siinä vakuutettu henkilö oli sopimuksella luopunut kansallisen eläkejärjestelmän palkkaan perustuvasta osasta, ja kansallisen järjestelmän sijasta sovelletaan kyseistä järjestelmää. Tällaiseen järjestelmään kuuluvat maksoivat kansalliseen eläkejärjestelmään ainoastaan alennettuja maksuja, jotka vastasivat peruseläkettä, joka myönnettiin viimeksi mainitussa järjestelmässä kaikille työntekijöille samansuuruisena palkan suuruudesta riippumatta.

4 Guardianin eläkejärjestelmässä normaalieläkeiäksi oli vahvistettu työntekijäryhmässä, johon Barber kuului, 62 vuotta miehille ja 57 vuotta naisille. Ero oli sama kuin kansallisessa sosiaaliturvajärjestelmässä, jossa normaali eläkeikä on 65 vuotta miehillä ja 60 vuotta naisilla. Täytettyään järjestelmässä määrätyn normaalieläkeiän Guardianin eläkekassan jäsenillä oli välittömästi oikeus eläkkeeseen. Oikeus eläkkeeseen, jonka maksamista lykättiin tavanomaisen eläkeiän saavuttamiseen saakka, myönnettiin myös jäsenille, jotka työsuhteen päättyessä olivat vähintään 40-vuotiaita ja joiden työsuhde Guardianilla oli kestänyt vähintään 10 vuotta.

5 *Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms*issä (Guardianin ohjeet irtisanomissäännöiksi), joka oli liitetty Barberin työsopimukseen, määrättiin, että taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen yhteydessä eläkekassan jäsenillä oli oikeus välittömästi maksettavaan eläkkeeseen täytettyään miehet 55 vuotta ja naiset 50 vuotta. Ne, jotka eivät täyttäneet mainittuja edellytyksiä, saivat vastaavat rahana maksettavat korvaukset palveluvuosien mukaan ja eläkkeen, jonka maksamista lykättiin normaalieläkeiän saavuttamiseen saakka.

6 Barber irtisanottiin taloudellisista syistä 31.12.1980 alkaen, jolloin hän oli 52 vuoden ikäinen. Guardian maksoi hänelle irtisanomissääntöjen mukaisia rahana maksettavia korvauksia sekä lakisääteisen irtisanomiskorvauksen ja vapaaehtoisen täydentävän korvauksen. Hänellä olisi ollut oikeus eläkkeeseen 62 vuotta täytettyään. On kiistatonta, että Barberin asemaa vastaavassa asemassa ollut nainen olisi saanut lakisääteisen irtisanomiskorvauksen lisäksi välittömästi maksettavan eläkkeen ja että näiden etuuksien kokonaismäärä olisi ylittänyt Barberille maksettujen etuuksien määrän.

7 Barber katsoi joutuneensa laissa kielletyn sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi ja nosti kanteen työtuomioistuimessa. Koska hänen vaatimuksensa hylättiin ensimmäisessä ja toisessa oikeusasteessa, hän haki muutosta Court of Appealissa, joka päätti lykätä asian ratkaisemista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kysymykset:

"1) Jos työnantaja irtisanoo ryhmän työntekijöitä käsiteltävänä olevan tapauksen kaltaisissa olosuhteissa ja jos nämä työntekijät saavat irtisanomiseen liittyviä etuuksia, vastaavatko kaikki nämä etuudet ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa ja samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY) tarkoitettua käsitettä 'palkka' vai kuuluvatko ne tasa-arvoisen kohtelun direktiivin (76/207/ETY) soveltamisalaan vai eikö mainittuja säädöksiä sovelleta lainkaan?

2) Vaikuttaako ensimmäisen kysymyksen vastaukseen se, että yksi kyseisistä etuuksista on työnantajan hoitaman yksityisen ammatillisen eläkejärjestelmän perusteella maksettu eläke ('yksityinen eläke')?

3) Rikotaanko käsiteltävänä olevassa tapauksessa 119 artiklassa ja samapalkkaisuusdirektiivissä tarkoitettua samapalkkaisuuden periaatetta, jos:

a) samanikäiset mies ja nainen irtisanotaan samanlaisissa olosuhteissa, ja nainen saa irtisanomisen yhteydessä välittömästi maksettavan yksityisen eläkkeen, kun taas mies ainoastaan oikeuden yksityiseen, lykättyyn eläkkeeseen, tai jos

b) naiselle maksettujen etuuksien kokonaismäärä on suurempi kuin miehen saamien etuuksien kokonaismäärä?

4) Tuottavatko 119 artikla ja samapalkkaisuusdirektiivi välittömiä oikeusvaikutuksia pääasiassa esitetyn kaltaisissa olosuhteissa?

5) Vaikuttaako kolmanteen kysymykseen annettavaan vastaukseen se, että naisen oikeus välittömästi voimaan tulevaan eläkkeeseen, sellaisena kuin se on määrätty irtisanomissäännöissä, voidaan panna täytäntöön ainoastaan, jos hän täyttää yksityisen ammatillisen eläkejärjestelmän perusteella välittömästi voimaan tulevan eläkkeen saamisen edellytykset; Guardian on samaistanut hänet eläkkeensaajaan, koska hänet on irtisanottu seitsemän vuotta ennen vastaavaan järjestelmään perustuvaa eläkeikää?"

8 Barber kuoli asian käsittelyn ollessa kesken yhteisöjen tuomioistuimessa. Koska kansallinen tuomioistuin antoi hänen leskelleen, testamentin toimeenpanija Pamela Barberille luvan ajaa kannetta omissa nimissään ja Barberin perillisten hyväksi, ennakkoratkaisutapauksen käsittely jatkui tavanomaiseen tapaan.

9 Pääasiaa koskevia tosiseikkoja, asiaankuuluvia yhteisön säännöksiä ja määräyksiä, menettelyn kulkua ja yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjä kirjallisia huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä vain, mikäli se on tarpeen yhteisöjen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

Ensimmäinen kysymys

10 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, kuuluvatko etuudet, joita työnantaja maksaa työntekijälle taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen vuoksi, perustamissopimuksen 119 artiklan ja samapalkkaisuusdirektiivin soveltamisalaan vai tasa-arvoisen kohtelun direktiivin soveltamisalaan.

11 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä (ks. erityisesti asia 96/80, Jenkins v. Kingsgate, tuomio 31.3.1981, Kok. 1981, s. 911, 22 kohta) johtuu, ettei ensin mainittu direktiivi, jonka tarkoituksena on pääasiallisesti edistää perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätyn samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista, vaikuta mitenkään kyseisen periaatteen sisältöön tai soveltamisalaan, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa määräyksessä määritelty. Näin ollen on tarkasteltava ensiksi, voidaanko 119 artiklaa soveltaa pääasiana olevan tapauksen kaltaiseen tapaukseen.

12 Yhteisöjen tuomioistuin on lausunut, että 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen kuuluvat kaikki korvaukset, jotka työntekijä välittömästi tai tulevaisuudessa saa rahana tai luontoisetuna, jos työnantaja maksaa nämä korvaukset suoraan tai ainakin välillisesti työntekijän työstä (ks. erityisesti asia 12/81, Garland v. British Rail Engineering, tuomio 9.2.1982, Kok. 1982, s. 359, 5 kohta). Näin ollen se, että tietyt etuudet maksetaan työsuhteen päätyttyä, ei sulje pois sitä, etteivätkö ne voisi olla perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa.

13 Työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnetyistä korvauksista on todettava, että ne ovat palkkaa, johon työntekijällä on oikeus työsuhteensa perusteella. Ne maksetaan työsuhteen päättyessä, ja niiden tarkoituksena on helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen, työpaikan menettämisestä johtuvaan tilanteeseen. Niillä varmistetaan työntekijän toimeentulo ajanjaksoksi, jolloin hän etsii uutta työtä.

14 Edellä esitetystä seuraa, että työntekijälle irtisanomisen yhteydessä maksetut korvaukset kuuluvat periaatteessa perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen.

15 Suullisessa käsittelyssä Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on väittänyt, että lakisääteinen irtisanomiskorvaus ei kuulu perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan sillä perusteella, että siinä on kysymys sosiaalietuudesta eikä palkasta.

16 Tältä osin on täsmennettävä, että pääasiassa esitetty, työnantajan maksama irtisanomiskorvaus ei menetä palkan luonnettaan ainoastaan sillä perusteella, ettei se perustu työsopimukseen, vaan on lakisääteinen tai maksetaan vapaaehtoisesti.

17 Koska kysymyksessä ovat lakisääteiset irtisanomiskorvaukset, on muistettava, että yhteisöjen tuomioistuin on jo lausunut 8.4.1976 annetussa tuomiossa (asia 43/75, Defrenne v. Sabena, Kok. 1976, s. 455, 40 kohta), että perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetaan myös välittömästi lainsäädännöstä johtuvaa syrjintää. Tämä tarkoittaa, että lakisääteiset etuudet voivat kuulua kyseisessä määräyksessä tarkoitettuun käsitteeseen "palkka".

18 Vaikka lukuisat työnantajan maksamat edut perustuvat myös sosiaalipoliittisiin syihin, etuuden palkan kaltainen luonne on selvä, jos työntekijällä on oikeus saada työnantajaltaan kyseinen etuus työsuhteen perusteella.

19 Työnantajan vapaaehtoisesti maksamien maksujen osalta edellä mainitusta 9.2.1982 annetusta tuomiosta (asia 12/81, Garland, 10 kohta) seuraa, että 119 artiklaa sovelletaan myös korvauksiin, joita työnantaja maksaa työntekijöille muutoin kuin sopimusvelvoitteen perusteella.

20 Näin ollen ei ole tarpeen arvioida mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun direktiivin soveltuvuutta, ja ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että korvaukset, jotka työnantaja maksaa työntekijälle taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen johdosta, kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan toisen kohdan soveltamisalaan, maksettiinpa ne työsopimuksen tai lainsäädännön perusteella tai vapaaehtoisesti.

Toinen kysymys

21 Ensimmäiseen kysymykseen annetun vastauksen perusteella toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä on ymmärrettävä tiedusteltavan, kuuluuko lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen ammatillisen eläkejärjestelmän (*contracted-out*-järjestelmä) perusteella maksettu eläke perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan, erityisesti sellaisessa tapauksessa, että eläke maksetaan taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen yhteydessä.

22 Yhteisöjen tuomioistuin on lausunut jo 25.5.1971 annetussa tuomiossa (asia 80/70, Defrenne v. Belgian valtio, Kok. 1971, s. 445, 7 ja 8 kohta), että vaikka sosiaaliturvaetuuksiin kuuluvat edut voisivat näin ollen periaatteessa kuulua palkan käsitteeseen, 119 artiklassa tätä käsitettä on rajoitettu niin, että siihen 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.

23 Yhteisöjen tuomioistuin on huomauttanut, että kyseisillä järjestelmillä turvataan työntekijöille sellaisen lakisääteisen järjestelmän edut, jonka rahoitukseen työntekijät, työnantajat ja mahdollisesti julkinen valta osallistuvat siinä määrin, että osallistuminen perustuu enemmän sosiaalipoliittisiin syihin kuin työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen.

24 Näin ollen toiseen kysymykseen vastattaessa on arvioitava, sovelletaanko edellä mainittua myös sellaisiin lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettaviin sopimusperusteisiin ammatillisiin eläkejärjestelmiin kuin pääasiassa tarkoitetut *contracted-out*-järjestelmät.

25 Tältä osin on huomautettava ensiksi, että kyseiset järjestelmät perustuvat joko työmarkkinaosapuolten välisiin sopimuksiin tai työnantajan yksipuoliseen päätökseen. Niiden rahoituksesta vastaa työnantaja yksin tai työnantaja yhdessä työntekijöiden kanssa, eikä julkinen valta osallistu siihen missään tapauksessa. Näin ollen mainitut järjestelmät kuuluvat työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin.

26 Toiseksi tällaisia järjestelmiä ei sovelleta pakollisesti tiettyihin yleisesti määriteltyihin työntekijäryhmiin. Päinvastoin ne koskevat ainoastaan tiettyjen yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä, joten tällaisiin järjestelmiin kuuluminen edellyttää väistämättä työsuhdetta tiettyyn työnantajaan. Lisäksi vaikka kyseiset järjestelmät on perustettu kansallisen lainsäädännön mukaisesti ja ne täyttävät näin ollen edellytykset sille, että lakisääteisen järjestelmän sijasta sovelletaan sopimusperusteista järjestelmää (ns. contracting out), niihin sovelletaan niiden omia sääntöjä.

27 Tämän jälkeen on huomattava, että vaikka näiden järjestelmien sosiaalimaksut ja niissä taatut etuudet korvaavat osittain lakisääteisen yleisen järjestelmän maksut ja etuudet, ei 119 artiklan soveltamista ole tästä syystä suljettu pois. Asiakirja-aineistosta käy nimittäin ilmi, että pääasiassa tarkoitetut ammatilliset järjestelmät voivat antaa jäsenilleen korkeampia etuuksia kuin mitä he olisivat saaneet lakisääteisen järjestelmän perusteella, joten niiden taloudellinen tehtävä on samankaltainen kuin täydentävillä järjestelmillä tietyissä jäsenvaltioissa, joissa lakisääteiseen järjestelmään kuuluminen ja maksujen maksaminen on pakollista eikä siihen sallita poikkeuksia. Yhteisöjen tuomioistuin on lausunut 13.5.1986 annetussa tuomiossa (asia 170/84, Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz, Kok. 1986, s. 1607), että täydentävän eläkejärjestelmän perusteella maksetut etuudet kuuluvat 119 artiklassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen.

28 Näin ollen on pääteltävä, että toisin kuin kansallisista lakisääteisistä sosiaaliturvajärjestelmistä maksetut etuudet, sellaisen järjestelmän sijasta sovellettavasta sopimusperusteisesta järjestelmästä maksetut eläkkeet ovat työnantajan työntekijälle työsuhteen perusteella maksamia korvauksia, jotka näin ollen kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.

29 Tätä 119 artiklalle annettua tulkintaa ei muuta se, että kyseinen yksityinen ammatillinen eläkejärjestelmä on perustettu trustin muodossa olevaksi järjestelmäksi, jota *trusteet* hoitavat muodollisesti työnantajasta riippumattomina, koska 119 artiklassa tarkoitetaan myös työnantajan välillisesti maksamia korvauksia.

30 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen toiseen kysymykseen on vastattava, että lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen ammatillisen järjestelmän perusteella maksetut eläkkeet kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.

Kolmas ja viides kysymys

31 Näillä kysymyksillä kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti ja ensin, onko perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista, että taloudellisista syistä irtisanotulla miehellä on ainoastaan mahdollisuus saada eläkettä, jonka maksamista lykätään tavanomaiseen eläkeikään saakka, ja että samassa tilanteessa oleva nainen sen sijaan saa välittömästi maksettavaa eläkettä, koska asiassa sovelletaan sukupuolen perusteella vaihtelevaa eläkeikää, joka noudattaa kansallisessa lakisääteisessä eläkejärjestelmässä määrättyä eroa. Toiseksi kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko samapalkkaisuus turvattava palkan kussakin osassa vai ainoastaan työntekijöille myönnettyjen etuuksien kokonaisarvion perusteella.

32 Ensimmäisestä edellä esitetystä kysymyksestä on huomautettava ainoastaan, että 119 artiklassa kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa riippumatta siitä, millaisesta järjestelystä naisten ja miesten erilainen kohtelu johtuu. Näin ollen eri eläkeiän vahvistaminen eri sukupuolille sellaisessa sopimusperusteisessa järjestelmässä, jota sovelletaan lakisääteisen järjestelmän sijasta, on 119 artiklan vastaista, vaikka ero miesten ja naisten eläkeiässä noudattaa kansallisessa lakisääteisessä järjestelmässä määrättyä eroa.

33 Toisesta kysymyksestä palautettakoon mieliin asiassa 318/86, komissio v. Ranskan tasavalta, 30.6.1988 annettu tuomio, (Kok. 1988, s. 3559, 27 kohta) ja asiassa 109/88, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (Danfossin puolesta), 17.10.1989 annettu tuomio (Kok. 1989, s. 3199 12 kohta), joissa yhteisöjen tuomioistuin on korostanut läpinäkyvyyden ja erityisesti kansallisilla tuomioistuimilla olevien

valvontamahdollisuuksien olennaista merkitystä siltä kannalta, että ehkäistäisiin ja tarvittaessa poistettaisiin kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä.

34 Menetelmästä, jota käyttäen tutkitaan samapalkkaisuusperiaatteen noudattaminen, on todettava, että jos kansallisten tuomioistuinten pitäisi arvioida ja verrata kaikkia erilaisia, tapauksen mukaan mies- ja naispuolisille työntekijöille myönnettyjä etuuksia keskenään, tuomioistuinvalvontaa olisi vaikea toteuttaa, ja 119 artiklan tehokas vaikutus (effet utile) vähenisi samassa määrin. Tästä seuraa, että todellinen läpinäkyvyys, joka mahdollistaa tehokkaan valvonnan, turvataan ainoastaan, jos samapalkkaisperiaatetta sovelletaan mies- ja naispuolisille työntekijöille myönnetyn palkan kussakin osassa.

35 Kolmanteen ja viidenteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista on, että taloudellisista syistä irtisanotulla miehellä on mahdollisuus saada eläkettä, jonka maksaminen lykätään tavanomaiseen eläkeikään saakka, ja että samassa tilanteessa oleva nainen sen sijaan saa välittömästi maksettavaa eläkettä sen vuoksi, että miehiin ja naisiin sovelletaan sukupuolen perusteella erilaista eläkeikää, joka noudattaa kansallisessa eläkejärjestelmässä määrättyä eroa. Samapalkkaisperiaatetta on noudatettava jokaisen palkan osan osalta, eikä riittävää ole se, että työntekijöille maksettuja etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena.

Neljäs kysymys

36 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee vielä neljänneksi, onko perustamissopimuksen 119 artiklalla ja samapalkkaisuusdirektiivillä välittömiä oikeusvaikutuksia pääasiassa esitetyn kaltaisissa olosuhteissa.

37 Ensimmäiseen kysymykseen annetun vastauksen perusteella ei ole tarpeen arvioida samapalkkaisuusdirektiivin oikeusvaikutuksia. Perustamissopimuksen 119 artiklan osalta on viitattava vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön ja erityisesti asiassa 96/80, Jenkins, 31.3.1981 annetun tuomion 17 kohtaan, jonka mukaan kyseistä määräystä sovelletaan sellaisenaan kaikkiin syrjinnän muotoihin, jotka voidaan todeta pelkkien kyseisessä artiklassa mainittujen työn ja palkan samanlaisuuden kriteerien avulla. Näitä kriteereitä täsmentävät yhteisön omat tai kansalliset toimenpiteet eivät ole tarpeen näiden kriteerien soveltamiseksi.

38 Tilanne, jossa naispuolisella työntekijällä on oikeus välittömästi maksettavaan eläkkeeseen taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen seurauksena, kun taas samanlaisessa tapauksessa samanikäisellä miespuolisella työntekijällä on mahdollisuus saada ainoastaan eläkettä, jonka maksaminen lykätään, aiheuttaa näiden kahden työntekijäryhmän välillä eripalkkaisuutta, jonka kansallinen tuomioistuin voi todeta kyseisen palkan osien ja 119 artiklassa annettujen kriteerien avulla.

39 Näin ollen neljänteen kysymykseen on vastattava, että perustamissopimuksen 119 artiklaan voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa, joiden tehtävänä on turvata kyseisessä määräyksessä yksityisille oikeussubjekteille annetut oikeudet erityisesti sellaisessa tapauksessa, jossa lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen eläkejärjestelmän perusteella ei miespuoliselle työntekijälle makseta irtisanomisen jälkeen välittömästi eläkettä siten kuin samanlaisessa tapauksessa naispuoliselle työntekijälle maksettaisiin.

Annetun tuomion ajalliset oikeusvaikutukset

40 Kirjallisissa ja suullisissa huomautuksissaan komissio on tuonut esille mahdollisuuden, että yhteisöjen tuomioistuin rajoittaisi tämän tuomion oikeusvaikutuksia ajallisesti sellaisessa oletetussa tapauksessa, jossa 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetun käsitteen "palkka" tulkittaisiin kattavan lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen eläkejärjestelmän perusteella maksetut eläkkeet, siten että tuomioon voitaisiin vedota ainoastaan kanteissa, jotka jo ovat käsiteltävinä kansallisissa tuomioistuimissa, ja riita-asioissa, joissa on kysymys tuomion antamisen jälkeisistä tosiseikoista. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus puolestaan on korostanut suullisessa käsittelyssä 119 artiklan edellä esitetyn tulkinnan merkittäviä taloudellisia seurauksia. Itse asiassa lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettaviin sopimusperusteisiin eläkejärjestelmiin kuuluvia työntekijöitä on huomattava määrä Yhdistyneessä kuningaskunnassa, ja kyseisissä järjestelmissä on usein poikkeuksia mies- ja naispuolisten työntekijöitten välisen tasa-arvon periaatteesta, erityisesti eri eläkeiän määrityksessä.

41 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut 8.4.1976 annetussa tuomiossa (em. asia 43/75, Defrenne), että se voi poikkeuksellisesti tuomion mahdollisesti taannehtivasti aiheuttamat vakavat häiriöt huomioon ottaen joutua rajoittamaan niiden, joita asia koskee, mahdollisuuksia vedota yhteisöjen tuomiois-

tuimen tulkintaan, joka on annettu ennakkoratkaisumenettelyssä jollekin määräykselle. Tällaisen rajoituksen voi asettaa ainoastaan yhteisöjen tuomioistuin tuomiossa, jossa ratkaistaan pyydetty tulkintakysymys.

42 Käsiteltävänä olevassa asiassa on muistettava, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24) 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus lykätä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen pakollista soveltamista, kun kyse on eläkeiän määrittelystä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi ja sen mahdollisista vaikutuksista muihin etuuksiin. Tämä poikkeus on toistettu miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annetun neuvoston direktiivin 86/378/ETY (EYVL L 225, s. 40, oikaisu julkaistu EYVL:n numerossa L 283, s. 27) 9 artiklan a alakohdassa, jota voidaan soveltaa pääasiassa esitetyn kaltaisiin lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettaviin sopimusperusteisiin eläkejärjestelmiin.

43 Edellä mainittujen säännösten perusteella jäsenvaltiot ja eri tahot, joita asia koskee, ovat kohtuudella voineet olettaa, että 119 artiklaa ei sovelleta lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavien sopimusperusteisten eläkejärjestelmien perusteella maksettuihin eläkkeisiin ja että poikkeukset mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta ovat edelleen sallittuja kyseisellä alalla.

44 Näin ollen oikeusvarmuutta koskevat pakottavat seikat estävät sen, että aikaisemmin oikeusvaikutuksensa päättäneet oikeudelliset tilanteet arvioidaan uudelleen silloin, kun lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavien sopimusperusteisten eläkejärjestelmien taloudellinen tasapaino olisi vaarassa järkkyä taannehtivasti. On kuitenkin sallittava poikkeus sellaisten henkilöiden osalta, jotka hyvissä ajoin ovat tehneet aloitteita oikeuksiensa turvaamiseksi. Lopuksi on täsmennettävä, ettei mainitun tulkinnan oikeusvaikutusten rajoittamista sallita missään määrin eläkeoikeuden saamisessa tämän tuomion antamispäivämäärästä alkaen.

45 Näin ollen on päätettävä, että perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen ei voida vedota sellaisen eläkeoikeuden saamiseksi, joka ulottuu tämän tuomion antamista edeltävään ajankohtaan; tämä ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä tai heidän jälkeensä etuuteen oikeutettuja, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa panneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet

muuten vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Oikeudenkäyntikulut

46 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Court of Appealin, Lontoo, 12.5.1988 tekemällään päätöksellä sille esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Korvaukset, jotka työnantaja maksaa työntekijälle taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen johdosta, kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan toisen kohdan soveltamisalaan, maksettiinpa ne työsopimuksen tai lainsäädännön perusteella tai vapaaehtoisesti.**

2) **Lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen ammatillisen eläkejärjestelmän perusteella maksetut eläkkeet kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.**

3) **Perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista on, että taloudellisista syistä irtisanotulla miehellä on mahdollisuus saada eläkettä, jonka maksaminen lykätään tavanomaiseen eläkeikään saakka, ja että samassa tilanteessa oleva nainen sen sijaan saa välittömästi maksettava eläkettä sen vuoksi, että miehiin ja naisiin sovelletaan sukupuolen perusteella erilaista eläkeikää, joka noudattaa kansallisessa eläkejärjestelmässä määrättyä eroa. Samapalkkaisperiaatetta on noudatettava jokaisen palkan osan osalta, eikä riittävää ole se, että työntekijöille maksettuja etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena.**

4) **Perustamissopimuksen 119 artiklaan voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa, joiden tehtävänä on turvata kyseisessä määräyksessä yksityisille oikeussubjekteille annetut oikeudet erityisesti sellaisessa tapauksessa, jossa lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen eläkejärjestelmän perusteella miespuoliselle työntekijälle ei makseta irtisanomisen jälkeen välittömästi eläkettä siten kuin samanlaisessa tapauksessa naispuoliselle työntekijälle maksettaisiin.**

5) **Perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen ei voida vedota sellaisen eläkeoikeuden saamiseksi, joka ulottuu tämän tuomion antamista edeltävään ajankohtaan; tämä ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä tai heidän jälkeensä etuuteen oikeutettuja, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa panneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet muuten vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.**

Due Slynn Schockweiler Zuleeg

Mancini Joliet O'Higgins

Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias Grévisse Díez de Velasco

Julistettiin Luxemburgissa 17 päivänä toukokuuta 1990.

J.-G. Giraud
kirjaaja

O. Due
presidentti