JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JULIANE KOKOTT

11 päivänä marraskuuta 2010[1]

I Johdanto

1. Kun otetaan huomioon Euroopan väestömuutokset ja niiden valtiollisille eläkevakuutusjärjestelmille asettamat haasteet, yksityisestä lisäeläkkeestä on tullut yhä tärkeämpi unionin kansalaisille.

2. Ammatillisten lisäeläkejärjestelmien merkitystä tässä yhteydessä ei pidä aliarvioida. Ammatillisten lisäeläkeoikeuksien saaminen edellyttää kuitenkin pääsääntöisesti työsuhteen tiettyä vähimmäiskestoa tai ammatillista lisäeläkejärjestelmää koskevien maksujen suorittamista tietyn vähimmäisajan ajan. Vasta tällaisten vähimmäisaikojen täyttyminen takaa sen, ettei työntekijä ”menetä” eläkettään kokonaan tai osittain ammatillisesta lisäeläkejärjestelmästä eroamisen tai työsuhteen päättymisen yhteydessä. Kyseisten vähimmäisaikojen kuvauksessa on vakiintunut käsite *odotusajat* (Unverfallbarkeitsfrist eli määräaika, jonka kuluttua eläkeoikeus on lopullisesti saavutettu).

3. Tämäntyyppiset odotusajat ovat mielenkiinnon kohteena myös nyt esillä olevassa asiassa. Casteels, joka on Belgian kansalainen, työskenteli yhtäjaksoisesti useita vuosia saman työnantajan eli British Airways -lentoyhtiön palveluksessa. Hän kuitenkin työskenteli tänä aikana British Airwaysin eri toimipaikoissa useissa jäsenvaltioissa. Tämä johti siihen, että hän kuului peräkkäisinä ajanjaksoina useaan ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään. British Airways kieltäytyy nyt myöntämästä Casteelsille ammatillista lisäeläkettä hänen vajaat kolme vuotta kestäneestä työskentelyjaksostaan Saksassa, koska hän ei kuulunut yhtiön Saksassa sijaitsevien toimipaikkojen ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään vaadittua vähimmäisaikaa ja koska hän on lisäksi vapaaehtoisesti siirtynyt toiseen British Airwaysin toimipaikkaan.

4. Unionin tuomioistuimen on nyt esillä olevassa asiassa selvitettävä, onko tällainen näkemys sopusoinnussa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin oikeussääntöjen kanssa.

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin oikeus*

5. Nyt esillä olevaa asiaa koskevat unionin oikeussäännöt muodostuvat työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevista määräyksistä. [2]

6. SEUT 45 artiklassa (aiempi EY 39 artikla) määrätään muun muassa seuraavaa:

”1. Turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa.

2. Se merkitsee, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsopimusten tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan.

– –”

2 – Näiden määräysten sovellettavasta versiosta ks. jäljempänä tämän ratkaisuehdotuksen 24 kohta.

7. SEUT 48 artiklan (aiempi EY 42 artikla) ensimmäisessä kohdassa määrätään seuraavaa:

”Euroopan parlamentti ja neuvosto toteuttavat tavallista lainsäätämisjärjestystä noudattaen komission ehdotuksesta sellaiset sosiaaliturvan alan toimenpiteet, jotka ovat tarpeen työntekijöiden vapaan liikkuvuuden toteuttamiseksi, erityisesti ottamalla käyttöön järjestelmän, joka turvaa palkattuina työntekijöinä tai itsenäisinä ammatinharjoittajina toimiville siirtotyöläisille ja heidän huollettavilleen sen, että:

a) kaudet, jotka eri maiden lainsäädännön mukaan otetaan huomioon oikeuden saamiseksi etuuteen ja sen säilyttämiseksi sekä etuuden määrän laskemiseksi, lasketaan yhteen;

b) etuudet maksetaan jäsenvaltioiden alueella asuville.”

B *Kansallinen oikeus*

8. Nyt esillä olevan asian kannalta merkityksellisenä ajanjaksona Saksan kansalliset oikeussäännöt sisältyivät ensinnäkin ammatillisten lisäeläkkeiden parantamisesta

annettuun lakiin (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, jäljempänä BetrAVG) [3] ja toiseksi työehtosopimukseen.

1. Ammatillisten lisäeläkkeiden parantamisesta annettu laki

9. BetrAVG:n, sellaisena kuin sitä sovelletaan nyt esillä olevassa asiassa, [4] 1 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettiin seuraavaa:

”Työntekijä, jolle työnantaja on sitoutunut maksamaan tämän työsuhteen perusteella vanhuus-, työkyvyttömyys- tai perhe-eläke-etuuksia (ammatillinen lisäeläke), säilyttää eläkeoikeutensa työsuhteen päättyessä ennen eläkkeeseen oikeuttavaa tapahtumaa, mikäli työntekijä on kyseisenä ajankohtana täyttänyt vähintään 35 vuotta ja

– häntä koskeva eläkesitoumus on ollut voimassa vähintään kymmenen vuotta tai

– työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa vähintään 12 vuotta ja häntä koskeva eläkesitoumus on ollut voimassa vähintään kolme vuotta. – –” [5]

10. BetrAVG:n 17 §:n 3 momentissa säädettiin seuraavaa:

”Tämän lain 2–5, 16, 27 ja 28 §:n sääntelystä voidaan poiketa työehtosopimuksissa. Poikkeavat määräykset sitovat työehtosopimuksen piiriin kuulumattomia työnantajia ja työntekijöitä, jos niiden välillä on sovittu työehtosopimuksen asianomaisten määräysten soveltamisesta. Muilta osin tämän lain säännöksistä ei voida poiketa työntekijän vahingoksi.”

2. Eläkkeitä koskeva työehtosopimus nro 3

11. Casteelsin työskennellessä Saksassa hänen työsuhteeseensa sovellettiin British

3 – BGBl. I 1974, s. 3610.

4 – Nyt esillä olevan asian kannalta merkityksellinen on 19.12.1974 annettu BetrAVG, joka oli voimassa 22.12.1974–31.12.2001.

5 – Saksan hallituksen antamien tietojen mukaan odotusaika on ollut vuodesta 2001 lähtien korkeintaan viisi vuotta. BetrAVG:n 1b §:n 1 momentissa säädetään nykyisin seuraavaa: ”Työntekijä, jolle on sitouduttu maksamaan ammatilliseen lisäeläkevakuutukseen perustuvia etuuksia, säilyttää eläkeoikeutensa, jos työsuhde päättyy ennen eläkkeeseen oikeuttavaa tapahtumaa mutta työntekijän täytettyä 25 vuotta ja eläkesitoumus on ollut kyseisenä ajankohtana voimassa vähintään viisi vuotta (suojattu eläkeoikeus). – –” (BGBl. I 2001, s. 1328 ja BGBl. I 2007, s. 2838).

Airways plc:n Saksaan sijoittautuneen maahenkilöstön ja matkustamohenkilökunnan eläkkeitä koskevaa työehtosopimusta nro 3 (Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Bodenpersonal und die Flugbegleiter der British Airways plc in Deutschland).[6] British Airwaysin Saksan pääkonttori ja julkisten palvelujen sekä kuljetus- ja liikennealan ammattijärjestö (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, ÖTV) tekivät 13.7.1989 tämän työehtosopimuksen, jota sovellettiin 1.1.1988 lukien. Sillä säänneltiin British Airwaysin Saksaan sijoittautuneiden työntekijöiden ammatillisen lisäeläkkeen yksityiskohtia. Työehtosopimuksen 7 §:ssä määrättiin seuraavaa:

”1. Työntekijät, jotka ovat tulleet BA:n palvelukseen 31.12.1977 jälkeen ja joiden työsuhde päättyy ennen lakisääteisten odotusaikojen umpeutumista, saavat suorittamansa vakuutusmaksut takaisin ilman korkoa.

2. Työntekijöihin, jotka ovat tulleet BA:n palvelukseen ennen 1.1.1978, sovelletaan seuraavia määräyksiä:

a) Työntekijät, joille on karttunut eläkeoikeuksia ja joiden työsuhde päättyy ennen vähimmäiseläkeiän täyttymistä, voivat vaatia työnantajaa palauttamaan heidän omia vakuutusmaksujaan vastaavien eläkeoikeuksien arvon. – –

b) Työntekijöillä, jotka irtisanoutuvat omaaloitteisesti BA:n palveluksesta ennen viiden palvelusvuoden täyttymistä, on oikeus ainoastaan omista vakuutusmaksuista kertyneisiin eläke-etuuksiin.

Työntekijöillä, jotka irtisanoutuvat omaaloitteisesti tai muusta syystä BA:n palveluksesta viiden palvelusvuoden täyttymisen jälkeen mutta ennen lakisääteisten odotusaikojen umpeutumista, on myös oikeus eläke-etuuksiin, jotka ovat kertyneet BA:n suorittamista vakuutusmaksuista kyseiseen ajankohtaan mennessä. – –

– –”

III Tosiseikat ja pääasia

12. Maurits Casteels on työskennellyt yhtäjaksoisesti 1.7.1974 lähtien British Airways plc -lentoyhtiön palveluksessa. Tällä Englannin oikeuden mukaan perustetulla yhtiöllä on useita toimipaikkoja Euroopan unionin alueella. Työuransa aikana Casteels työskenteli British Airwaysin toimipaikoissa useissa jäsenvaltioissa, nimittäin Belgiassa, Ranskassa ja Saksassa.

6 – Jäljempänä myös eläkkeitä koskeva työehtosopimus nro 3 tai työehtosopimus.

13. Casteelsin ja British Airwaysin 10.3.1988 tekemän sopimuksen mukaan työsuhteeseen oli määrä soveltaa aina kulloisessakin toimipaikassa voimassa olevaa ammatillista lisäeläkejärjestelmää. Kun Casteels siirtyi yhtiön toimipaikasta toiseen, sopimusta mukautettiin vastaavasti. Tavoitteena oli se, että hänen työsuhteensa kuuluu kulloisenkin kansallisen ammatillisen lisäeläkejärjestelmän alaisuuteen. Lisäksi näin pyrittiin estämään Casteelsin kuuluminen samanaikaisesti useaan British Airwaysin ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään.

14. Edellä mainitussa, 10.3.1988 tehdyssä sopimuksessa myös täsmennetään, että Casteelsin työsuhteen British Airways -lentoyhtiössä katsotaan kaikissa tapauksissa alkaneen 1.7.1974. [7]

15. Casteels työskenteli 15.11.1988–1.10.1991 [8] lentokonemekaanikkona British Airwaysin Düsseldorfin toimipaikassa Saksassa. Casteelsin siirtyessä yhtiön Saksassa sijaitsevaan toimipaikkaan asianosaiset sopivat 19.10.1988, että hänen työehtonsa olisivat samat kuin British Airwaysin palvelukseen 1.7.1974 tulleella saksalaisella henkilökunnalla. Ainoa poikkeus koski kuulumista British Airwaysin työntekijöihin Saksassa sovellettavaan, työehtosopimuksen nro 3 mukaiseen ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään. Casteels oli määrä ottaa tämän järjestelmän piiriin vasta sitten, kun hän aloittaa varsinaisen työskentelyn Saksassa 15.11.1988. [9]

16. Sen jälkeen, kun Casteels oli hyväksynyt British Airwaysin tarjouksen työskennellä sen Pariisin toimipaikassa (Charles de Gaullen lentoasemalla) Ranskassa, hän siirtyi 1.10.1991 Saksasta Ranskaan. Hän kuului tällöin British Airwaysin työntekijöihin Ranskassa sovellettavaan ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään. Casteels siirtyi lopuksi 1.4.1996 takaisin British Airwaysin Belgiassa sijaitsevaan toimipaikkaan, jossa hän kuului puolestaan Belgian ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään.

17. Casteelsilla on kiistatta oikeus ammatilliseen lisäeläkkeeseen 1.4.1996 tapahtuneen lopullisen Belgiaan paluun jälkeiseltä ajanjaksolta. Kiistanalaista – ja belgialaisissa

7 – Sopimuksen alkuperäinen englanninkielinen sanamuoto on seuraava: ”– – your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974”.

8 – Oikea työsuhteen päättymisajankohta olisi kaiketi ollut 30.9.1991, koska Casteels työskenteli 1.10.1991 alkaen jo British Airwaysin toimipaikassa Ranskassa (ks. jäljempänä tämän ratkaisuehdotuksen 16 kohta).

9 – Tätä koskevan sopimuksen, joka perustuu British Airwaysin 19.10.1988 tekemään tarjoukseen, alkuperäinen englanninkielinen sanamuoto on seuraava: ”We will effect a transfer from your present employment with British Airways at Brussels which means that your conditions of employment will be those for German Staff having started with British Airways on 1st July 1974. – – The exception to this will be the membership of the British Airways pension scheme in Germany. You will become a member of this scheme after joining British Airways at Düsseldorf.”

työtuomioistuimissa käsitellyn asian kohteena – oli sitä vastoin aluksi koko tätä edeltänyt ajanjakso 1.7.1974–31.3.1996. Tarkasteltavana oleva pääasia koskee nyttemmin kuitenkin ainoastaan sitä, onko Casteelsilla oikeus ammatilliseen lisäeläkkeeseen Saksassa tapahtuneen työskentelyn perusteella. British Airways kieltäytyy myöntämästä Casteelsille tätä lisäeläkettä, koska hän irtisanoutui vapaaehtoisesti Düsseldorfin toimipaikasta vuonna 1991 ennen odotusaikojen umpeutumista.

18. Pääasia on tällä hetkellä vireillä toisessa oikeusasteessa Arbeidshof te Brusselissa,[10] joka on muutoksenhakutuomioistuin työoikeutta koskevissa asioissa.

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

19. Arbeidshof te Brussel (jäljempänä myös ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin) on 15.9.2009 tekemällään päätöksellä, joka saapui unionin tuomioistuimeen 25.9.2009, lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Voiko yksityinen kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa oikeusriidassa vedota yksityissektorin työnantajaansa vastaan EY 42 artiklaan, kun neuvosto ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin?

2) Onko EY 39 artiklan – ennen 29.6.1998 annetun direktiivin 98/49/EY –– antamista – ja EY 42 artiklan, tarkasteltuina kumpikin erikseen tai yhdessä, vastaista, jos

saman oikeushenkilön/työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka muuten kuin lähetettynä työntekijänä työskentelee peräkkäisinä jaksoina työnantajan eri toimipaikoissa eri jäsenvaltioissa ja johon sovelletaan kulloinkin asianomaisessa toimipaikassa voimassa olevia lisäeläkejärjestelmiä

– määritettäessä lopullisten lisäeläkeoikeuksien perusteena olevaa ansaintajaksoa (työnantajan ja työntekijän vakuutusmaksujen perusteella) tietyssä jäsenvaltiossa ei oteta millään tavoin huomioon saman työnantajan palveluksessa toisessa jäsenvaltiossa kertyneitä työvuosia eikä työntekijän kuulumista lisäeläkejärjestelmään kyseisessä jäsenvaltiossa ja

10 – Brysselissä sijaitseva toisen oikeusasteen työtuomioistuin.

– työntekijän siirtäminen hänen suostumuksellaan saman työnantajan toimipaikkaan toisessa jäsenvaltiossa rinnastetaan sellaiseen eläkesäännöissä määriteltyyn tilanteeseen, jossa työntekijä eroaa vapaaehtoisesti työstään kyseisessä toimipaikassa, mistä seuraa, että lisäeläkeoikeudet rajoittuvat työntekijän omiin vakuutusmaksuihin

ja tästä tilanteesta aiheutuu epäedullisena seurauksena se, että työntekijä menettää oikeutensa lisäeläke-etuuksiin kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelynsä ajalta, mitä ei olisi tapahtunut, jos hän olisi työskennellyt työnantajansa palveluksessa vain yhdessä jäsenvaltiossa ja jos hän olisi edelleen kuulunut kyseisen jäsenvaltion lisäeläkejärjestelmään?”

20. Unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Casteelsin ja British Airwaysin ohella Saksan, Kreikan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset sekä Euroopan komissio. Suulliseen käsittelyyn, joka pidettiin 6.10.2010, osallistuivat British Airways, Saksan hallitus ja komissio.

V Arviointi

21. Unionin tuomioistuin on tarkastellut ammatillisia eläkkeitä tähän saakka varsinkin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen yhteydessä,[11] minkä lisäksi ammatilliset eläkkeet ovat viime aikoina nousseet esille sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan työntekijöiden syrjinnän kieltoa koskevissa asioissa.[12] Nyt esillä olevassa asiassa on sitä vastoin kyse siitä, ovatko ammatillisen lisäeläkkeen saamiseksi edellytettävät odotusajat, joihin British Airways on Casteelsin tapauksessa vedonnut, työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vastaisia.

22. Lakisääteisten eläkevakuutusjärjestelmien osalta unionin oikeuteen on sisältynyt vuosikymmenien ajan johdetun oikeuden säännöksiä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden suojaamiseksi,[13] kun taas ammatillisia lisäeläkkeitä koskevia vastaavia säännöksiä

11 – Ks. esim. asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok., s. I-1889, Kok. Ep. X, s. 425); asia C-109/91, Ten Oever, tuomio 6.10.1993 (Kok., s. I-4879, Kok. Ep. XIV, s. I-375); asia C-200/91, Coloroll Pension Trustees, tuomio 28.9.1994 (Kok., s. I-4389, Kok. Ep. XVI, s. I-91) ja asia C-379/99, Menauer, tuomio 9.10.2001 (Kok., s. I-7275).

12 – Asia C-267/06, Maruko, tuomio 1.4.2008 (Kok., s. I-1757); ks. myös julkisasiamies Jääskisen 15.7.2010 esittämä ratkaisuehdotus asiassa C-147/08, Römer, tuomio 10.05.2011 (ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

13 – Sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä 14.6.1971 annettu neuvoston asetus (ETY) N:o 1408/71 (EYVL L 149, s. 2), korvattu sittemmin sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 29.4.2004 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 883/2004 (EUVL L 166, s. 1 ja oikaisu EUVL L 200, s. 1).

ei ole annettu. [14] Lakisääteisiä eläkevakuutusjärjestelmiä koskevien säännösten analoginen soveltaminen ei myöskään tule kyseeseen, kuten unionin tuomioistuin on jo todennut. [15]

23. Direktiivillä 98/49/EY [16] otettiin tosin ensimmäiset askeleet siirtotyöläisten lisäeläkeoikeuksien suojaamiseksi. Todellista siirrettävyyttä, siis siirtotyöläisten kattavaa mahdollisuutta hankkia ja säilyttää ammatillisia lisäeläkeoikeuksia, ei kuitenkaan ole toistaiseksi saavutettu. [17] Direktiiviä 98/49 ei myöskään voida soveltaa ajallisesti pääasian tosiseikkoihin, koska sen täytäntöönpanon määräaika oli vasta 25.7.2001 [18] ja Casteelsin työskentelyjakso British Airwaysin Düsseldorfin toimipaikassa Saksassa oli päättynyt jo paljon tätä aiemmin.

24. Arbeidshof te Brusselin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin vastaamisen kannalta merkityksellisiä ovat siten pelkästään työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevat primaarioikeuden määräykset.

25. EY 39 ja EY 42 artikla, joihin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin luonnollisestikin vielä viittaa ennakkoratkaisupyynnössään, ovat kuitenkin olleet Lissabonin sopimuksen voimaantulosta 1.12.2009 lähtien uudelleen laaditussa muodossa SEUT 45 ja SEUT 48 artikla. Sen yleisen periaatteen mukaisesti, että uutta oikeustilaa on sovellettava myös jo syntyneiden tilanteiden nykyisiin tai tuleviin vaikutuksiin, [19] nyt esillä oleva asia olisi ratkaistava yksin SEUT 45 ja SEUT 48 artiklan perusteella. Kyse ei nimittäin ole (hallinnollisen) päätöksen laillisuuden arvioinnista sen tekohetkellä vallinneen oikeustilan perusteella [20] vaan työntekijän esittämän vaatimuksen

14 – Asetusta N:o 1408/71 ei sovelleta ammatillisiin lisäeläkkeisiin; ks. asia C-35/97, komissio v. Ranska, tuomio 24.9.1998 (Kok., s. I-5325, 34 ja 35 kohta).

15 – Asia C-360/97, Nijhuis, tuomio 20.4.1999 (Kok., s. I-1919, 30 kohta).

16 – Yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta 29.6.1998 annettu neuvoston direktiivi 98/49/EY (EYVL L 209, s. 46).

17 – Tätä koskevaa komission 20.10.2005 esittämää ehdotusta, jolla pyritään erityisesti rajoittamaan mahdollisuutta soveltaa odotusaikoja ja varmistamaan lisäeläkeoikeuksien siirrettävyys, ei ole toistaiseksi hyväksytty (ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi lisäeläkeoikeuksien siirrettävyyden parantamisesta, KOM(2005) 507 lopullinen, jota on muutettu 9.10.2007; ks. KOM(2007) 603 lopullinen).

18 – Direktiivin 98/49 10 artiklan 1 kohdan nojalla sen täytäntöönpanon määräaika oli 36 kuukautta direktiivin voimaantulosta. Direktiivin voimaantuloajankohdaksi määritettiin 11 artiklassa päivä, jona se julkaistaan Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä, mikä tapahtui 25.7.1998. Näin ollen täytäntöönpanon määräaika päättyi 25.7.2001.

19 – Asia 143/73, SOPAD, tuomio 5.12.1973 (Kok., s. 1433, 8 kohta); asia C-162/00, Pokrzeptowicz-Meyer, tuomio 29.1.2002 (Kok., s. I-1049, 50 kohta) ja asia C-428/08, Monsanto Technology, tuomio 6.7.2010 (Kok., s. I-6765, 66 kohta); ks. vastaavasti viimeksi asia C-162/09, Lassal, tuomio 7.10.2010 (Kok., s. I-9217, 39 kohta).

20 – Casteelsin Saksan työskentelyjakson (15.11.1988–1.10.1991) aikaan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden kannalta merkityksellisiä olivat ETY:n perustamissopimuksen 48–51 artikla, sellaisina kuin ne ovat muutettuina Euroopan yhtenäisasiakirjalla.

tämänhetkisten menestymismahdollisuuksien arvioinnista. [21]

26. Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamista ei estä se, että nyt esillä oleva, belgialaisessa tuomioistuimessa vireillä oleva asia koskee Saksan oikeustilan yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa. [22]

A *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

27. Ensimmäisellä kysymyksellään Arbeidshof te Brussel tiedustelee lähinnä sitä, voiko yksityishenkilö vedota työnantajaansa vastaan EY 42 artiklaan (nykyisin SEUT 48 artikla). Kysymyksen tarkastelussa on otettava huomioon se, ettei merkityksellisenä ajanjaksona eli vuosina 1988–1991 ollut, kuten edellä jo todettiin, [23] voimassa johdetun oikeuden säännöksiä ammatillisten lisäeläkkeiden yhteensovittamiseksi unionissa.

28. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännös tai määräys on välittömästi sovellettavissa, jos se on selkeä ja ehdoton eikä sen täytäntöönpano riipu jäsenvaltioiden harkinnanvaraisista toimenpiteistä. [24] Yksinkertaistettuna säännöksen tai määräyksen on siis oltava *sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen*, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota siihen suoraan.

29. SEUT 48 artikla ei täytä näitä edellytyksiä. Tämä määräys muodostaa unionin lainsäätäjälle oikeudellisen perustan sellaisten sosiaaliturvan alan toimenpiteiden toteuttamiselle, jotka ovat tarpeen työntekijöiden vapaan liikkuvuuden toteuttamiseksi. Se ei ole sisällöltään ehdoton eikä riittävän täsmällinen.

30. SEUT 48 artikla ei ole *sisällöltään ehdoton*, koska siinä määritettyjen tavoitteiden toteutuminen edellyttää unionin lainsäätäjän toimia. Unionin lainsäätäjällä on laaja harkintavalta tällaisten toimenpiteiden valitsemisessa. [25]

31. SEUT 48 artikla ei ole *riittävän täsmällinen*, koska siinä määritetään erittäin monitahoisen sosiaaliturvan alan osalta ainoastaan

21 – Myös asiassa C-325/08, Olympique Lyonnais, tuomio 16.3.2010 (Kok., s. I-2177) unionin tuomioistuin vastasi sille EY 39 artiklasta esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin viittaamalla SEUT 45 artiklaan.

22 – Ks. vastaavasti asia C-150/88, Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711, tuomio 23.11.1989 (Kok., s. 3891, Kok. Ep. X, s. 263, 12 kohta luettuna yhdessä 1 kohdan kanssa).

23 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 22 ja 23 kohta.

24 – Asia 26/62, van Gend & Loos, tuomio 5.2.1963 (Kok., s. 1, 24, Kok. Ep. I, s. 161) ja asia 44/84, Hurd, tuomio 15.1.1986 (Kok., s. 29, Kok. Ep. VIII, s. 385, 47 kohta).

25 – Edellä alaviitteessä 15 mainittu asia Nijhuis, tuomion 30 kohta ja asia C-208/07, von Chamier-Gliszczinski, tuomio 16.7.2009 (Kok., s. I-6095, 64 kohta).

yleisiä tavoitteita, yhtäältä vakuutuskausien yhteenlaskeminen (SEUT 48 artiklan ensimmäisen kohdan a alakohta) ja toisaalta etuuksien maastavienti (SEUT 48 artiklan ensimmäisen kohdan b alakohta). SEUT 48 artiklasta ei kuitenkaan voida päätellä suoraan, missä laajuudessa ja millä edellytyksillä vakuutuskaudet on laskettava yhteen, eikä siitä myöskään käy ilmi, mitä vakuutusetuuksia maastavienti koskee ja missä olosuhteissa se on toteutettava. SEUT 48 artiklassa siis annetaan unionin lainsäätäjälle unionin tasolla toteutettavaa järjestelmää koskeva sääntelytehtävä, [26] mutta siinä ei määrätä riittävän konkreettisesti, millainen tämän järjestelmän on oltava.

32. Arbeidshof te Brusselin ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on näin ollen vastattava kieltävästi.

B *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

33. Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, edellyttääkö työntekijöiden vapaa liikkuvuus sitä, että ammatillisiin lisäeläkkeisiin sovellettavien odotusaikojen täyttymisen osalta otetaan huomioon työntekijän saman työnantajan eri jäsenvaltioissa sijaitsevissa toimipaikoissa tapahtuneen työskentelyn kokonaiskesto. Lisäksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa tietää, onko se työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vastaista, että tällaisen työntekijän siirtäminen toimipaikasta toiseen katsotaan edellä mainittujen odotusaikojen täyttymisen yhteydessä vapaaehtoiseksi työstä eroamiseksi asianomaisessa toimipaikassa, vaikka siirtäminen olisikin tapahtunut työntekijän suostumuksella.

34. Nämä kaksi osakysymystä on esitetty sekä EY 39 artiklan että EY 42 artiklan osalta (nykyisin SEUT 45 artikla ja SEUT 48 artiklan ensimmäinen kohta). Niitä tarkastellaan kuitenkin ainoastaan SEUT 45 artiklan perusteella, [27] koska SEUT 48 artikla ei ole sisällöltään riittävän täsmällinen, [28] jotta kansallisia säännöksiä voitaisiin arvioida sen perusteella.

26 – SEUT 48 artiklassa ”neuvostolle asetetaan tehtäväksi toteuttaa järjestelmä, joka turvaa työntekijöille sen, että sosiaaliturvan alalla annetut kansalliset säännöt eivät muodostu heille esteeksi” (asia C-443/93, Vougioukas, tuomio 22.11.1995, Kok., s. I-4033, 30 kohta; asia C-293/03, My, tuomio 16.12.2004, Kok., s. I-2013, 34 kohta ja edellä alaviitteessä 25 mainittu asia von Chamier-Gliszinski, tuomion 64 kohta). Tässä yhteydessä ”päätavoitteena” on edistää siirtotyöläisten vapaan liikkuvuuden mahdollisimman tehokasta toteutumista (asia 10/78, Belbouab, tuomio 12.10.1978, Kok., s. 1915, 5 kohta).

27 – Osoitus siitä, että ammatillisia lisäeläkkeitä koskevia kansallisia säännöksiä voidaan arvioida työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien määräysten perusteella, on esim. asia C-302/98, Sehrer, tuomio 15.6.2000 (Kok., s. I-4585, erityisesti 36 kohta).

28 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 27–32 kohdassa ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä esittämäni toteamukset.

1. Alustava huomautus

määräyksistä, on jo sinänsä oltava sopusoinnussa unionin oikeuden kanssa. Kansallinen lainsäätäjä ei esimerkiksi saa jättää unionin oikeuden noudattamista yksin sopimuspuolten vastuulle.

35. Saksan hallitus katsoo, että kyseisenä ajankohtana Saksassa voimassa ollut, BetrAVG:n 1 §:n 1 momentin ensimmäiseen virkkeeseen sisältyvä odotusaikoja koskeva sääntely on unionin oikeuden mukainen jo siitä syystä, että kyseessä ovat ainoastaan vähimmäisvaatimukset. Sopimusvapauden mukaisesti työnantajat ja työntekijät voivat vapaasti sopia edullisemmista säännöksistä – erityisesti lyhyemmistä odotusajoista (ks. myös BetrAVG:n 17 §:n 3 momentti).

37. Tätä problematiikkaa ei kuitenkaan ole tarpeen tarkastella lähemmin nyt esillä olevassa asiassa. Kuten unionin tuomioistuimen sekä kirjallisessa että suullisessa käsittelyssä on nimittäin käynyt ilmi, eläkeoikeutta, jota Casteels on vaatinut Düsseldorfissa tapahtuneen työskentelynsä perusteella, ei voida evätä niinkään Saksassa tuolloin voimassa olleiden lakisääteisten odotusaikojen vaan pikemminkin työehtosopimuksen nro 3 7 §:n perusteella.

36. Tästä on huomautettava, että työntekijöiden suojaamiseksi lainsäädännössä vahvistettuja vähimmäisvaatimuksia voidaan arvioida unionin oikeuden perusteella ja niiden on oltava unionin oikeuden mukaisia,[29] sillä nehän ilmentävät lainsäätäjän antamaa esimerkkiä kyseisen alan sääntelemiseksi. Lainsäädännön, jota on sovellettava, jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi poikkeavista

38. Myös ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin keskittyy pohdinnoissaan kyseiseen työehtosopimuksen määräykseen, kun se viittaa toisessa kysymyksessään ”lopullisten lisäeläkeoikeuksien perusteena olevan ansaintajakson määrittämisen” yhteydessä erityisesti ”toisessa jäsenvaltiossa kertyneiden työvuosien huomioon ottamiseen” ja ”sellaiseen eläkesäännöissä määriteltyyn tilanteeseen, että työntekijä eroaa vapaaehtoisesti työstään kyseisessä toimipaikassa”.

29 – Unionin tuomioistuin on käsitellyt jo lukuisissa tapauksissa kysymystä siitä, ovatko työntekijöiden vähimmäissuojaa koskevat kansalliset säännökset ristiriidassa unionin oikeuden kanssa; ks. esim. työajasta yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok., s. I-8835) ja asia C-313/02, Wippel, tuomio 12.10.2004 (Kok., s. I-9483) sekä vanhempainlomasta asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005 (Kok., s. I-3067). Kaikissa näissä tapauksissa olisi ollut mahdollista sopia työsopimuksessa kansalliseen lakiin sisältyviä edullisemmista säännöistä. Myös kansalliseen lakiin sisältyvän vähimmäissuojan on kuitenkin oltava unionin oikeuden mukainen.

2. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus

39. SEUT 45 artiklaa ei sovelleta pelkästään lainsäätäjän tai viranomaisten toimintaan vaan myös muunlaisiin sääntelyihin, joiden tarkoituksena on kollektiivisesti säännellä palkkatyötä, erityisesti työehtosopimuksiin. [30] Nyt esillä olevassa asiassa kiistanalaisten kaltaisia ammatillisia lisäeläkkeitä koskevia työehtosopimusten määräyksiä voidaan näin ollen arvioida työntekijöiden vapaan liikkuvuuden perusteella.

a) Vapaan liikkuvuuden rajoittaminen

i) Yleistä

40. Sekä työehtosopimuksen nro 3 määräyksiä että niissä mainittuja lainsäädäntöön sisältyviä säännöksiä [31] sovelletaan erotuksetta kaikkiin British Airwaysin toimipaikoissa Saksassa työskenteleviin työntekijöihin. Näissä määräyksissä ja säännöksissä ei erotella kyseisiä työntekijöitä suoraan kansalaisuuden perusteella, eikä ole myöskään viitteitä siitä, että niiden vaikutukset kohdistuvat niiden ominaislaadun vuoksi enemmän muiden jäsenvaltioiden kansalaisiin kuin oman maan kansalaisiin ja että ne voivat siten johtaa kansalaisuuteen perustuvaan välilliseen syrjintään. [32]

41. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 45 artiklassa ei kuitenkaan pelkästään kielletä kaikkea suoraa tai epäsuoraa kansalaisuuteen perustuvaa työntekijöiden syrjintää vaan myös sellainen kansallinen lainsäädäntö, joka rajoittaa heidän vapaata liikkuvuuttaan, vaikka sitä sovelletaan työntekijöiden kansalaisuudesta riippumatta. [33] SEUT 45 artikla on nimittäin esteenä sellaisille kansallisille toimenpiteille, jotka – vaikka niitä sovelletaan ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää – voivat haitata sitä, että unionin kansalaiset käyttävät perustamissopimuksessa taattuja perusvapauksia, tai jotka tekevät niiden käytöstä vähemmän houkuttelevaa. [34]

30 – Asia 36/74, Walrave ja Koch, tuomio 12.12.1974 (Kok., s. 1405, Kok. Ep. II, s. 415, 16 ja 17 kohta); asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995 (Kok., s. I-4921, 82–84 kohta); asia C-400/02, Merida, tuomio 16.9.2004 (Kok., s. I-8471) ja edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Olympique Lyonnais, tuomion 30 ja 31 kohta.

31 – Ks. työehtosopimuksen nro 3 7 §, jossa viitataan useassa kohdassa ”lakisääteisten odotusaikojen umpeutumiseen” (ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 11 kohta).

32 – Kansalaisuuteen perustuvan välillisen syrjinnän määritelmästä ks. mm. asia C-212/05, Hartmann, tuomio 18.7.2007 (Kok., s. I-6303, 30 kohta) sekä asia C-73/08, Bressol ym. ja Chaverot ym., tuomio 13.4.2010 (Kok., s. I-2735, 41 kohta, ns. Bressol-tapaus).

33 – Asia C-190/98, Graf, tuomio 27.1.2000 (Kok., s. I-493, 18 kohta); asia C-387/01, Weigel, tuomio 29.4.2004 (Kok., s. I-4981, 50 ja 51 kohta); asia C-464/02, komissio v. Tanska, tuomio 15.9.2005 (Kok., s. I-7929, 45 kohta) ja asia C-269/07, komissio v. Saksa, tuomio 10.9.2009 (Kok., s. I-7811, 107 kohta).

34 – Asia C-19/92, Kraus, tuomio 31.3.1993 (Kok., s. I-1663, Kok. Ep. XIV, s. I-177, 32 kohta); asia C-150/04, komissio v. Tanska, tuomio 30.1.2007 (Kok., s. I-1163, 46 kohta luettuna yhdessä 35 ja 45 kohdan kanssa) ja asia C-212/06, Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomio 1.4.2008 (Kok., s. I-1683, 45 kohta).

42. Yleisesti ottaen henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevien EUT-sopimuksen määräysten tarkoituksena on helpottaa jäsenvaltioiden kansalaisten kaikenlaisen ansiotyön tekemistä unionin alueella, ja toimenpiteet, joilla voi olla epäsuotuisa vaikutus näihin kansalaisiin, kun he haluavat harjoittaa taloudellista toimintaa toisen jäsenvaltion alueella, ovat kyseisten määräysten vastaisia. [35]

43. Työehtosopimusten määräykset, kuten työehtosopimuksen nro 3 7 §:ään sisältyvät määräykset, tekevät työntekijöille vähemmän houkuttelevaksi lähteä toimipaikastaan ja siirtyä työskentelemään toiseen toimipaikkaan, joka joko kuuluu toiseen ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään tai jolla ei ylipäätään ole tällaista järjestelmää. Jos toimipaikasta lähteminen – ja siihen liittyvä ammatillisesta lisäeläkejärjestelmästä eroaminen – nimittäin johtaa eläke-etuuksien menettämiseen, kyseinen työntekijä kärsii huomattavia taloudellisia menetyksiä yksityisen eläkkeensä osalta. Siten esimerkiksi Casteelsilta evätään nyt oikeus ammatilliseen lisäeläkkeeseen siltä ajalta, jonka hän on työskennellyt British Airwaysin Düsseldorfin toimipaikassa Saksassa, eikä hän hyödy työnantajan ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään maksamista vakuutusmaksuista.

44. Tällaisia määräyksiä ja niihin liittyviä menetyksiä ei tosin arvioida SEUT 45 artiklan perusteella, sikäli kuin niillä haitataan ainoastaan yrityksestä tai toimipaikasta toiseen siirtymistä *saman jäsenvaltion sisällä* tai tehdään se vähemmän houkuttelevaksi. Vapaata liikkuvuutta koskevia primaarioikeuden määräyksiä ei nimittäin sovelleta puhtaasti jäsenvaltion sisäisiin tilanteisiin. [36] Mainitut määräykset kuitenkin haittaavat työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, sikäli kuin niillä voi olla – kuten nyt esillä olevassa asiassa – haitallisia vaikutuksia *rajatylittävään* siirtymiseen toisissa jäsenvaltioissa sijaitseviin yrityksiin tai toimipaikkoihin. Säännökset, jotka voivat saada unionin kansalaiset luopumaan ajatuksesta lähteä jäsenvaltiosta työskentelemään toiseen jäsenvaltioon, ovat työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoituksia. [37]

45. Toisin voi olla ainoastaan, jos riidanalaisten työehtosopimuksen määräysten vaikutukset ovat niin välillisiä ja satunnaisia, ettei niitä voida katsoa työntekijöiden vapaan

35 – Edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman, tuomion 94 kohta; edellä alaviitteessä 33 mainittu asia C-464/02, komissio v. Tanska, tuomion 34 kohta; edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 44 kohta ja edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Olympique Lyonnais, tuomion 33 kohta.

36 – Asia C-18/95, Terhoeve, tuomio 26.1.1999 (Kok., s. I-345, 26 kohta) ja edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 33–38 kohta.

37 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman, tuomion 96 kohta; edellä alaviitteessä 33 mainittu asia komissio v. Tanska, tuomion 35 kohta; edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 44 kohdan loppuosa ja 48 kohta sekä edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Olympique Lyonnais, tuomion 34 kohta.

liikkuvuuden rajoitukseksi.[38] Nyt esillä olevassa asiassa ei kuitenkaan ole viitteitä, jotka puoltaisivat tätä. Casteelsin tilanteessa oleva työntekijä, joka lähes kolmen palvelusvuoden jälkeen saa ainoastaan itse maksamansa eläkevakuutusmaksut[39] mutta ei työnantajan suorittamia vakuutusmaksuja, kärsii huomattavia taloudellisia menetyksiä samaan toimipaikkaan jääviin kollegoihinsa verrattuna. Lisäksi työntekijältä jää saamatta kyseiseltä työskentelyjaksolta ammatillinen lisäeläke,[40] mikä pienentää huomattavasti hänen yksityisen eläkkeensä määrää. Tällaiset taloudelliset menetykset yhdessä yksityisen eläkkeen alenemisen kanssa ovat omiaan estämään työntekijää siirtymästä toiseen, ulkomailla sijaitsevaan yritykseen tai toimipaikkaan.

ii) British Airwaysin esittämät väitteet

46. Myöskään British Airwaysin esittämät vastaväitteet eivät muuta sitä, että kyseessä on työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoittaminen. Seuraavaksi tarkastelen näitä väitteitä lyhyesti täydellisyyden vuoksi.

– Vertaaminen jäsenvaltion sisällä tapahtuvaan toimipaikasta toiseen siirtymiseen

47. British Airways katsoo ensinnäkin, ettei kyseessä ole rajoitus, koska Casteels menettäisi eläkkeensä myös siinä tapauksessa, että hän siirtyisi toiseen samassa jäsenvaltiossa sijaitsevaan toimipaikkaan. Kreikan hallitus yhtyy tähän näkemykseen.

48. Tämä väite on virheellinen.

49. Vapaan liikkuvuuden rajoituksen käsite ei ensinnäkään edellytä välttämättä sitä, että rajatylittäviä tilanteita kohdellaan eri tavalla ja epäedullisemmin kuin puhtaasti jäsenvaltion sisäisiä tilanteita. Unionin tuomioistuin on jo useaan otteeseen katsonut vapaata liikkuvuutta rajoitettavan myös tapauksissa, joissa riidanalainen sääntely vaikutti samalla

38 – Asia C-190/98, Graf, tuomio 27.1.2000 (Kok., s. I-493, 25 kohta) sekä edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 51 kohta.

39 – Unionin tuomioistuimessa vireillä olevassa menettelyssä jäi epäselväksi, onko Casteels tosiasiallisesti saanut takaisin vuosina 1988–1991 maksamansa työntekijämaksut.

40 – British Airwaysin esittämien kirjallisten huomautusten liitteestä 9 ilmenee, että British Airways on irtisanonut Victoria Lebensversicherung AG:ssä tekemänsä ryhmävakuutussopimuksen marraskuussa 1991 siltä osin kuin se koski Casteelsia.

tavalla jäsenvaltion sisäisiin ja rajatylittäviin tilanteisiin. [41]

50. Toiseksi työehtosopimuksen nro 3 tarkastelu osoittaa, että British Airwaysin väitteestä poiketen rajatylittävää siirtymistä toimipaikasta toiseen kohdeltiin nyt esillä olevassa asiassa tosiasiassa epäedullisemmin kuin jäsenvaltion sisällä tapahtuvaa siirtymistä. Kuten oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, työehtosopimuksen nro 3 maantieteelliseen soveltamisalaan kuului koko silloinen Saksan liittotasavallan alue; sitä sovellettiin British Airwaysin maahenkilöstöön ”Saksassa”. [42]

51. Jos Casteels siis olisi vuonna 1991 siirtynyt Düsseldorfista ainoastaan toiseen British Airwaysin toimipaikkaan Saksan sisällä, tällä ei olisi British Airwaysin mukaan ollut työehtosopimuksen nro 3 nojalla vaikutusta hänen eläkkeeseensä. Sen sijaan Casteelsin siirtymisestä British Airwaysin Ranskassa sijaitsevaan toimipaikkaan seurasi – joka tapauksessa British Airwaysin tämänhetkisen tulkinnan mukaan – työehtosopimuksen nro 3 nojalla eläkkeen menettäminen.

– Toisten jäsenvaltioiden työmarkkinoille pääsyn vaikeuttaminen

52. Toiseksi British Airways väittää, ettei Casteelsin vapaata liikkuvuutta ole rajoitettu, koska työehtosopimuksen määräykset eivät ole konkreettisesti saaneet häntä luopumaan siirtymisestä lentoyhtiön toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan toimipaikkaan. Casteels on työuransa aikana työskennellyt tosiasiallisesti useissa British Airwaysin toimipaikoissa eri jäsenvaltioissa. Hänen ”pääsyään työmarkkinoille” toisissa jäsenvaltioissa ei siten ole vaikeutettu.

53. Tämäkin väite on kuitenkin perusteeton.

54. Yhtäältä vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyseessä on rajoitus aina silloin, kun toimenpide *voi* haitata sitä, että unionin kansalaiset käyttävät perustamissopimuksessa taattuja perusvapauksia, tai tekee niiden

41 – Ks. esim. edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman ja edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Olympique Lyonnais, joissa asianomaisten jalkapalloseurojen pelaajasiirtoja koskevia säännöksiä sovellettiin erotuksetta jäsenvaltion sisäisiin ja rajatylittäviin siirtoihin. Ks. vastaavasti sijoittautumisvapaudesta yhdistetyt asiat C-171/07 ja C-172/07, Apothekerkammer des Saarlandes ym., tuomio 19.5.2009 (Kok., s. I-4171), joka koski Saksassa voimassa olevaa periaatetta, jonka mukaan ainoastaan proviisoreilla on oikeus omistaa apteekki ja pitää sitä; tätä periaatetta sovelletaan sekä kotimaisiin että ulkomaisiin yrityksiin, jotka haluavat pitää apteekkia Saksassa.

42 – Ks. työehtosopimuksen nro 3 1 §. Kyseinen sopimus sisältyy British Airwaysin unionin tuomioistuimelle esittämien kirjallisten huomautusten liitteeseen 7.

käytöstä vähemmän houkuttelevaa.[43] Näin on nyt esillä olevassa asiassa, koska työehtosopimuksen määräyksillä ja niihin liittyvällä taloudellisten menetysten ja yksityisen eläkkeen pienenemisen mahdollisuudella on ehkäisevä vaikutus työntekijöihin, jotka harkitsevat siirtymistä toiseen toimipaikkaan.[44] Kun otetaan huomioon väestömuutokset ja yksityisen lisäeläkkeen kasvava tarve, ei missään tapauksessa voida sulkea pois sitä, että tehdessään päätöstä vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden käytöstä työntekijät ottavat huomioon ammatillisen lisäeläkkeensä mahdollisen menettämisen.[45]

55. Toisaalta on kiistatonta, että vuonna 1991 tapahtuneesta British Airwaysin Saksassa sijaitsevasta Düsseldorfin toimipaikasta sen Ranskassa sijaitsevaan toimipaikkaan siirtymisestä aiheutuu Casteelsille tosiasiallisesti taloudellisia menetyksiä ja hänen yksityinen eläkkeensä pienenee, jos työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan British Airwaysin esittämällä tavalla.

56. SEUT 45 artiklaan perustuva oikeus vapaaseen liikkuvuuteen ei tosin anna työntekijälle takeita siitä, että jokaisessa jäsenvaltiossa, johon hän menee, on samat työ-, sosiaali- ja vero-oikeudelliset toimintaedellytykset.[46] Vapaata liikkuvuutta koskevilla unionin oikeussäännöillä pyritään kuitenkin suojelemaan työntekijää vapaan liikkuvuuden käytöstä aiheutuvilta erityisiltä haitoilta;[47] vapaan liikkuvuuden käyttäminen ei etenkään saa johtaa siihen, että työntekijä maksaa sosiaaliturvamaksuja, ilman että niistä koituu hänelle mitään oikeutta vastasuorituksiin.[48] Juuri tähän kuitenkin kyseessä olevan kaltainen työehtosopimuksen määräys, jos sitä tulkitaan ja sovelletaan British Airwaysin esittämällä tavalla: työehtosopimuksen nro 3 nojalla työntekijä, joka siirtyy toiseen jäsenvaltioon ennen odotusaikojen umpeutumista, menettää – kokonaan tai osittain – vakuutusmaksuilla säästämänsä eläkkeen.

43 – Edellä alaviitteessä 34 mainitut asia Kraus, tuomion 32 kohta sekä asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 48 kohdan loppuosa ja 55 kohta; ks. vastaavasti sijoittautumisvapaudesta edellä alaviitteessä 41 mainitut yhdistetyt asiat Apothekerkammer des Saarlandes ym., tuomion 22 kohta.

44 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 34 mainitussa asiassa Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon annetun tuomion 48 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin on katsonut työntekijöiden vapaan liikkuvuuden esteeksi sen, että kansallisen sosiaalivakuutuslainsäädännön säännösten vuoksi työntekijät ”ovat tilanteessa, jossa he joko menettävät oikeutensa hoitovakuutukseen tai jossa heidän oikeuttaan valita, mihin he siirtyvät asumaan, rajoitetaan”.

45 – Ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 53 kohta.

46 – Sosiaalilainsäädännöstä ks. yhdistetyt asiat C-393/99 ja C-394/99, Hervein ym., tuomio 19.3.2002 (Kok., s. I-2829, 51 kohta); asia C-493/04, Piatkowski, tuomio 9.3.2006 (Kok., s. I-2369, 34 kohta); asia C-3/08, Leyman, tuomio 1.10.2009 (Kok., s. I-9085, 45 kohta); asia C-211/08, komissio v. Espanja, tuomio 15.6.2010 (Kok., s. I-5267, 61 kohta) ja asia C-345/09, van Delft ym., tuomio 14.10.2010 (Kok., s. I-9879, 100 kohta).

47 – Ks. vastaavasti asia 24/75, Petroni, tuomio 21.10.1975 (Kok., s. 1149, Kok. Ep. II, s. 487, 13 kohta); asia C-10/90, Masgio, tuomio 7.3.1991 (Kok., s. I-1119, 18 kohta); asia C-228/07, Petersen, tuomio 11.9.2008 (Kok., s. I-6989, 43 kohta) ja edellä alaviitteessä 46 mainittu asia Leyman, tuomion 41 kohta.

48 – Edellä alaviitteessä 46 mainitut yhdistetyt asiat Hervein ym., tuomion 51 kohdan loppuosa, asia Piatkowski, tuomion 34 kohdan loppuosa, asia Leyman, tuomion 45 kohdan loppuosa ja asia van Delft ym., tuomion 101 kohta.

– Vertailu asiaan Graf

57. Kolmanneksi British Airways haluaa verrata nyt esillä olevaa asiaa ja asiaa Graf: [49] molemmissa tapauksissa on sen mukaan kyse taloudellisten etuuksien menettämisestä työntekijän vapaaehtoisen työpaikanvaihdoksen seurauksena. Jos asiassa Graf siis katsottiin, ettei kyseessä ole työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitus, unionin tuomioistuin ei British Airwaysin mukaan voi myöskään nyt esillä olevassa asiassa todeta tällaista rajoitusta.

58. Tämäkään väite ei vakuuta minua.

59. Asiassa Graf oli kyse Itävallan lainsäädännössä säädetystä irtisanomiskorvauksesta. Kuten yhteisöjen tuomioistuin tuolloin korosti, irtisanomiskorvausta koskeva oikeus riippuu ”tulevasta hypoteettisesta seikasta eli sopimuksen sellaisesta myöhemmästä päättymisestä, joka tapahtuu ilman, että aloite olisi tullut työntekijältä tai että syy sopimuksen päättämiseen johtuisi työntekijästä”. [50] Nyt esillä oleva asia koskee sitä vastoin eläkettä, jonka saaminen ei työehtosopimuksen nro 3 perusteella riipu ”tulevasta hypoteettisesta seikasta” vaan seikasta, joka liittyy automaattisesti siihen, että työntekijä käyttää oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen eli ammatin harjoittamispaikkaa koskevaan valintaan. [51]

60. Lisäksi on otettava huomioon, että Casteelsia koskeva British Airwaysin eläkesitoumus tuli voimaan jo ensiksi mainitun aloittaessa työskentelyn yhtiön Düsseldorfin toimipaikassa 15.11.1988 ja että Casteels sai ensimmäisestä työpäivästään lähtien omien eläkevakuutusmaksujensa ja työnantajan eläkevakuutusmaksujen myötä oikeuden ammatilliseen lisäeläkkeeseen. Jos kyseinen eläkeoikeus katsotaan nyt ”menetetyksi”, tämä merkitsee viime kädessä niiden yksityistä eläkettä koskevien säästöjen menettämistä, joita Casteelsille kertyi hänen lähes kolmivuotisesta työskentelyjaksostaan Düsseldorfissa. Myös tässä suhteessa nyt esillä oleva asia eroaa merkittävästi asiasta Graf.

61. Edellä esitetyn perusteella katson näin ollen, että kyseessä olevan kaltainen työehtosopimuksen määräys on esteenä SEUT 45 artiklassa tarkoitetulle työntekijöiden vapaalle liikkuvuudelle ja rajoittaa siten tämän perusvapauden käyttöä.

49 – Mainittu edellä alaviitteessä 38.

50 – Ibid., tuomion 24 kohta.

51 – Edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 51 kohta.

b) Oikeuttaminen

62. Toimenpide, jolla rajoitetaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, voi olla sallittu ainoastaan, jos sillä pyritään perustamissopimuksen mukaiseen hyväksyttävään tavoitteeseen tai jos sitä voidaan pitää perusteltuna yleistä etua koskevista pakottavista syistä. Tällaisessa tapauksessa kyseessä olevan tavoitteen pitää lisäksi olla toteutettavissa toimenpidettä soveltamalla, eikä soveltamisella saada ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi. [52]

63. Asianosaiset olivat suullisessa käsittelyssä yhtä mieltä siitä, että kyseessä olevan kaltaisilla odotusaikoja koskevilla työehtosopimusten määräyksillä pyritään ensisijaisesti sitouttamaan työntekijä työnantajaansa. Niiden tarkoituksena on edistää ja samalla palkita työntekijän työnantajauskollisuutta. Totean lisäksi, että tällaiset määräykset voivat myös lisätä ammatillista lisäeläkejärjestelmää koskevaa suunnitteluvarmuutta ja säästää tällaisen järjestelmän tarjoajalta kustannuksia, joita erityisen pienten eläkkeiden hallinnointiin ja maksamiseen saattaa liittyä.

64. Kaikki nämä tavoitteet perustuvat oikeutettuihin työ- ja sosiaalioikeudellisiin näkökohtiin, [53] joiden voidaan katsoa kuuluvan yleistä etua koskevien pakottavien syiden alaan.

65. Kyseessä olevan kaltaiset työehtosopimuksen määräykset epäilemättä myös *soveltuvat* mainittujen tavoitteiden saavuttamiseen.

66. Lähempää tarkastelua vaatii sitä vastoin kysymys, eikö tällaisten työehtosopimuksen määräysten – erityisesti British Airwaysin esittämällä tavalla tulkittuna – soveltamisella ylitetä sitä, mikä on *tarpeen* oikeutettujen työ- ja sosiaalioikeudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

67. British Airways katsoo ensinnäkin, että odotusaikoja sovellettaessa Casteelsin siirtyminen Saksasta Ranskaan 1.10.1991 on katsottava Saksassa solmitun työsuhteen vapaaehtoiseksi päättämiseksi. Toiseksi hänen työskentelyjaksojaan muissa British

52 – Ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Kraus, tuomion 32 kohta; edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman, tuomion 104 kohta; edellä alaviitteessä 34 mainittu asia Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomion 55 kohta ja edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Olympique Lyonnais, tuomion 38 kohta.

53 – Asiassa C-333/97, Lewen, tuomio 21.10.1999 (Kok., s. I-7243, 28 kohta) ja asiassa C-196/02, Nikoloudi, tuomio 10.3.2005 (Kok., s. I-1789, 63 kohta) yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työnantaja voi palkita työntekijöidensä työnantajauskollisuuden toteuttamalla tiettyjä toimenpiteitä. Esim. asetuksen N:o 1408/71 51 artiklan yhteydessä yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että myös hallintokuluilla voi olla tietty rooli sosiaaliturvaetuuksien laskennassa: ks. asia 7/81, Sinatra, tuomio 2.2.1982 (Kok., s. 137, 9 kohta) ja asia C-85/89, Ravida, tuomio 21.3.1990 (Kok., s. I-1063, 20 kohta).

Airwaysin toimipaikoissa ei voida British Airwaysin mukaan ottaa huomioon.

68. Tällainen lähestymistapa, joka johtaisi eittämättä siihen, että Casteelsin kaltainen työntekijä menettää eläkkeensä,[54] ei vaikuta tarpeelliselta mainittujen työ- ja sosiaalioikeudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

69. Ensinnäkin työntekijän sitouttamista työnantajaansa koskevasta tavoitteesta on todettava, ettei tämä tavoite selvästikään vaarannu, jos työntekijä siirtyy saman työnantajan toimipaikasta toiseen. Kyseinen työntekijä pikemminkin osoittaa jopa syvän uskollisuutensa työnantajaa kohtaan, kun hän siirtyy työnantajan pyynnöstä tämän toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan toimipaikkaan ja hyväksyy siten ulkomaille muuton työn vuoksi.

70. Vetoamalla saman työnantajan toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan toimipaikkaan siirtynyttä työntekijää vastaan sellaisiin työehtosopimuksen määräyksiin, jotka johtavat ammatillisen lisäeläkkeen menettämiseen, ylitetään se, mikä on tarpeen työntekijän uskollisuuden turvaamiseksi.

71. Tilanne voi olla teoriassa toinen, kun tarkastellaan toista edellä mainittua tavoitetta, nimittäin suunnitteluvarmuuden takaamista ja erityisen pieniin eläkkeisiin liittyvien hallintokulujen välttämistä. Tämän tavoitteen osalta myös työntekijän ”sisäinen siirto” saman työnantajan toimipaikasta toiseen voisi teoriassa oikeuttaa sen, että työntekijä menettää eläkkeensä, jos siirto tapahtuu erityisen lyhyen työskentelyjakson jälkeen. ”Sisäinen siirto”, jota edeltää lähes kolme vuotta kestänyt yhtäjaksoinen työskentely yhdessä ja samassa toimipaikassa, ei kuitenkaan tapahdu erityisen lyhyen työskentelyjakson jälkeen, etenkin kun kyseessä on Casteelsin työsuhteen kaltainen työsuhde, jossa useat rajatylittävät toimipaikanvaihdokset ovat tavallisia ja niitä jopa edellytetään sopimuksessa.[55]

72. Edellä esitetyn perusteella kyseessä olevan kaltaisten työehtosopimuksen määräysten soveltamista ei näin ollen voida pitää perusteltuna työntekijöiden vapaan liikkuvuuden osalta.

54 – Työehtosopimukseen nro 3 perustuva Casteelsia koskeva eläkesitoumus tuli voimaan vasta, kun hän aloitti työskentelyn Düsseldorfissa 15.11.1988. Casteelsin siirtyessä Ranskaan eläkesitoumus oli siten ollut voimassa alle kolme vuotta. Myös hänen työsuhteensa Düsseldorfin toimipaikassa oli kestänyt alle kolme vuotta Ranskaan siirtymisen ajankohtana. BetrAVG:n 1 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen ensimmäisessä ja toisessa luetelmakohdassa säädetyt odotusajat, joihin työehtosopimuksen nro 3 7 §:n 1 momentti perustuu, eivät siten olleet umpeutuneet Casteelsin kohdalla.

55 – Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 13 kohdassa mainittu pääasian asianosaisten 10.3.1988 tekemä sopimus.

3. Seuraukset pääasialle

73. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kaikilta osin sille kansallisessa oikeudessa annetun harkintavallan rajoissa tulkita ja soveltaa valtionsisäisiä oikeussääntöjä siten, että niiden tulkinta ja soveltaminen ovat sopusoinnussa unionin oikeudessa asetettujen vaatimusten kanssa. [56]

74. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on soveltaa unionin oikeutta pääasiaan. [57] Hyödyllisen vastauksen antamiseksi sen toiseen kysymykseen on kuitenkin vielä todettava lyhyesti seuraavaa.

75. SEUT 45 artiklan tarkoituksen ja tavoitteen – työntekijöiden mahdollisimman laajan vapaan liikkuvuuden toteutumisen – perusteella on estettävä se, että työntekijä menettää mahdollisen ammatillisen lisäeläkkeensä siirtyessään saman työnantajan toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan toimipaikkaan.

76. Tämän tavoitteen toteutumiseksi SEUT 45 artikla edellyttää, että odotusaikojen täyttymisen osalta otetaan huomioon työntekijän saman työnantajan eri jäsenvaltioissa sijaitsevissa toimipaikoissa tapahtuneen työskentelyn kokonaiskesto. Lisäksi on SEUT 45 artiklan vastaista, että työntekijän siirtäminen saman työnantajan toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan toimipaikkaan katsotaan odotusaikojen täyttymisen yhteydessä vapaaehtoiseksi työstä eroamiseksi asianomaisessa toimipaikassa, vaikka siirtäminen olisikin tapahtunut työntekijän suostumuksella.

77. Työehtosopimuksen nro 3 7 §:ssä, luettuna yhdessä BetrAVG:n 1 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen kanssa, määrättyjen odotusaikojen unionin oikeuden mukainen, työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vaatimuksiin perustuva tulkinta ja soveltaminen vaikuttavat nyt esillä olevassa asiassa täysin mahdollisilta. Tähän riittäisi jo se, että Casteelsin ”työskentelyjaksoksi” British Airwaysissä katsottaisiin hänen 1.7.1974 alkaneen työsuhteensa kokonaiskesto. [58]

78. Casteelsin 1.7.1974 alkanutta työskentelyjaksoa on jopa ilmeisen loogista tarkastella

56 – Asia 157/86, Murphy ym., tuomio 4.2.1988 (Kok., s. 673, Kok. Ep. IX, s. 353, 11 kohta); asia C-262/97, Engelbrecht, tuomio 26.9.2000 (Kok., s. I-7321, 39 kohta) ja asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007 (Kok., s. I-181, 68 kohta).

57 – Vakiintunut oikeuskäytäntö; ks. mm. asia 100/63, van der Veen, tuomio 15.7.1964 (Kok., s. 1215, 1230) ja asia C-54/07, Feryn, tuomio 10.7.2008 (Kok., s. I-5187, 19 kohta).

58 – Kuten Saksan hallitus totesi suullisessa käsittelyssä, Saksan työlainsäädännössä, sellaisena kuin sitä on tulkittu ylimmän oikeusasteen tuomioistuimen oikeuskäytännössä, jopa edellytetään työsuhteen tarkastelua kokonaisuutena.

kokonaisuutena, kun otetaan huomioon, että asianosaiset sopivat 10.3.1988 nimenomaisesti siitä, että Casteelsin työsuhteen British Airways -lentoyhtiössä katsotaan kaikissa tapauksissa (englanniksi ”for all purposes”) alkaneen 1.7.1974.

79. Pääasian asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, että Casteelsin oli tarkoitus kuulua ainoastaan yhteen ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään kerrallaan. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan ole uhkana se, että työntekijä saa perusteetonta etua (saadessaan useita ammatillisia lisäeläkeoikeuksia samalta ajanjaksolta), vaan päinvastoin se, että työntekijä joutuu perusteettomasti muita epäedullisempaan asemaan (menettäessään ammatilliset lisäeläkeoikeudet lähes kolmen vuoden ajalta). Tämä seikka puoltaa sitä, että mahdollisten odotusaikojen umpeutumisessa otetaan huomioon Casteelsin British Airwaysin kanssa solmiman työsuhteen kokonaiskesto.

80. Jos työsuhteen British Airwaysissä katsotaan alkaneen 1.7.1974, Casteels kuuluu työehtosopimuksen nro 3 7 §:n 2 momentin soveltamisalaan. Tätä määräystä sovelletaan työntekijöihin, ”jotka ovat tulleet [British Airwaysin] palvelukseen ennen 1.1.1978”. [59]

81. Lisäksi Casteels voidaan siinä tapauksessa katsoa työehtosopimuksen nro 3 7 §:n 2 momentin b kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työntekijäksi, joka on ”irtisanoutunut” British Airwaysin palveluksesta ennen BetrAVG:n 1 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettujen lakisääteisten odotusaikojen umpeutumista mutta ”viiden palvelusvuoden täyttymisen jälkeen”. [60]

82. Tästä seuraisi, että Casteelsilla olisi työehtosopimuksen nro 3 7 §:n 2 momentin b kohdan toisen alakohdan nojalla oikeus paitsi omista vakuutusmaksuistaan kertyneisiin eläke-etuuksiin myös eläke-etuuksiin, jotka ovat kertyneet työnantajan ennen Casteelsin Ranskaan siirtymistä suorittamista vakuutusmaksuista. Casteelsilla olisi siis Saksassa täyttyneen työskentelyjakson osalta oikeus täyteen eläkkeeseen, jossa otetaan huomioon sekä hänen omat vakuutusmaksunsa että työnantajan suorittamat vakuutusmaksut.

59 – Unionin tuomioistuimen suullisessa käsittelyssä British Airwaysin edustaja on asiaa tiedusteltaessa nimenomaisesti myöntänyt, että työehtosopimuksen nro 3 7 §:n 2 momenttia voidaan soveltaa Casteelsiin.

60 – Casteels ei tarkkaan ottaen ole missään vaiheessa irtisanoutunut British Airwaysin palveluksesta, koska myös vuonna 1991 toteutunut Ranskaan siirtyminen tapahtui British Airwaysin aloitteesta ja hänen 1.7.1974 alkanut työsuhteensa British Airwaysissä jatkui.

83. Tältä osin on merkityksetöntä, että British Airways irtisanoi vuonna 1991 saksalaisen ryhmävakuutussopimuksensa siltä osin kuin se koski Casteelsia. [61] British Airwaysin on tarvittaessa maksettava Casteelsille korvaus, joka vastaa hänen ammatillista lisäeläkettään Saksassa täyttyneeltä työskentelyjaksolta.

84. Mikäli työehtosopimuksen määräyksiä ei vastoin odotuksia ole mahdollista tulkita ja soveltaa unionin oikeuden mukaisesti, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen olisi jätettävä soveltamatta työehtosopimusta nro 3 siltä osin kuin se on esteenä Casteelsin eläkeoikeuden toteutumiselle. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työehtosopimuksia vastaan voidaan vedota suoraan työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen, myös yksityisten oikeussubjektien välisessä ”horisontaalisessa” oikeussuhteessa. [62]

4. Tuomion vaikutusten rajaaminen

85. Siinä tapauksessa, että Arbeidshof te Brusselin ennakkoratkaisukysymyksiin vastataan nyt ehdottamallani tavalla, Kreikan hallitus vaatii tuomion vaikutusten ajallista rajaamista.

86. Tästä on huomautettava, että unionin tuomioistuimen suorittama unionin oikeussäännön tulkinta rajoittuu sen selventämiseen ja täsmentämiseen, millaisena tämän oikeussäännön merkitys ja ulottuvuus on ymmärrettävä tai olisi pitänyt ymmärtää ja millaisena sitä on sovellettava tai olisi pitänyt soveltaa heti tämän oikeussäännön voimaantulosta lähtien. [63] Ennakkoratkaisuasioissa annettavien tuomioiden vaikutusten ajallinen rajaaminen tulee siksi kyseeseen ainoastaan hyvin poikkeuksellisesti, [64] nimittäin silloin kun oikeusvarmuutta koskevat pakottavat syyt sitä edellyttävät. [65] Jotta tällainen rajoittava päätös voitaisiin tehdä, kahden olennaisen edellytyksen on täytyttävä: sillä, jonka puolesta ajallista

61 – Tämä ilmenee Victoria Lebensversicherung AG:n kirjeestä, joka sisältyy British Airwaysin unionin tuomioistuimelle esittämien kirjallisten huomautusten liitteeseen 9.

62 – Ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman ja edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Olympique Lyonnais, joissa tarkasteltiin työehtosopimusten vaikutuksia työnantajina toimivien jalkapalloseurojen kanssa solmittuihin yksittäisiin työsuhteisiin; ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Walrave ja Koch, tuomion 17 ja 31–34 kohta. Asiassa C-281/98, Angonese, tuomio 6.6.2000 (Kok., s. I-4139, 30–36 kohta) ja asiassa C-94/07, Raccanelli, tuomio 17.7.2008 (Kok., s. I-5939, 41–48 kohta) yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi katsonut, että työntekijöiden vapaalla liikkuvuudella – ainakin siihen sisältyvällä syrjintäkiellon periaatteella – on työehtosopimusten määräyksistä riippumatta välitön vaikutus yksityisoikeudellisissa työsuhteissa.

63 – Asia 61/79, Denkavit italiana, tuomio 27.3.1980 (Kok., s. 1205, Kok. Ep. V, s. 149, 16 kohta); edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman, tuomion 141 kohta; asia C-209/03, Bidar, tuomio 15.3.2005 (Kok., s. I-2119, 66 kohta) ja edellä alaviitteessä 32 mainittu ns. Bressol-tapaus, tuomion 90 kohta.

64 – Edellä alaviitteessä 63 mainittu asia Denkavit italiana, tuomion 17 kohta; edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Bosman, tuomion 142 kohta ja edellä alaviitteessä 32 mainittu ns. Bressol-tapaus, tuomion 91 kohta.

65 – Edellä alaviitteessä 11 mainittu asia Barber, tuomion 44 kohta; edellä alaviitteessä 63 mainittu asia Bidar, tuomion 67 kohta ja edellä alaviitteessä 32 mainittu ns. Bressol-tapaus, tuomion 91 kohta; ks. vastaavasti asia C-333/07, Régie Networks, tuomio 22.12.2008 (Kok., s. I-10807, 122 kohta).

rajoitusta haetaan, on oltava vilpitön mieli, ja vaarana ovat vakavat vaikeudet. [66]

87. Kumpikaan näistä edellytyksistä ei täyty nyt esillä olevassa asiassa.

88. Vilpitöntä mieltä koskevasta edellytyksestä on todettava, että työehtosopimusten määräyksiä on arvioitu jo pitkään unionin oikeussääntöjen perusteella. [67] Eri jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolet eivät siis ole voineet vilpittömästi luottaa siihen, että niiden työehtosopimuksissa sopimat odotusaikoja koskevat määräykset eivät yleisesti ottaen kuulu unionin oikeuden soveltamisalaan.

89. Kuten Saksan hallitus on unionin tuomioistuimen suullisessa käsittelyssä lisäksi todennut, ainakin Saksan työlainsäädännössä velvoitetaan joka tapauksessa ottamaan huomioon saman työnantajan ulkomailla sijaitsevissa toimipaikoissa täyttyneet työskentelyjaksot.

90. Vakavia vaikeuksia koskevan edellytyksen osalta yksikään menettelyn osapuolista ei ole esittänyt, että nyt ehdotettu ratkaisu voisi vaarantaa vakavasti ammatillisten lisäeläkejärjestelmien taloudellisen tasapainon. [68] Tätä on myös vaikea kuvitella, onhan nyt esillä olevassa asiassa kyse pelkästään sellaisten eläkeoikeuksien säilyttämisestä, joita varten työnantajat ja työntekijät ovat jo maksaneet vakuutusmaksut.

91. En näin ollen pidä unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisun vaikutusten ajallista rajaamista tarpeellisena.

66 – Asia C-402/03, Skov ja Bilka, tuomio 10.1.2006 (Kok., s. I-199, 51 kohta); asia C-2/09, Kalinchev, tuomio 3.6.2010 (Kok., s. I-4939, 50 kohta) ja edellä alaviitteessä 32 mainittu ns. Bressol-tapaus, tuomion 91 kohta.

67 – Ks. edellä alaviitteessä 30 mainittu perustava asia Walrave ja Koch, tuomion 17 kohta.

68 – Tästä edellytyksestä ks. edellä alaviitteessä 11 mainittu asia Barber, tuomion 44 kohta; ks. vastaavasti jo aiemmin asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976 (Kok., s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 70 kohta).

VI Ratkaisuehdotus

92. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Arbeidshof te Brusselin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) SEUT 48 artiklalla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta.

2) Jos työntekijä on työskennellyt useassa saman työnantajan toimipaikassa eri jäsenvaltioissa ja kuulunut kussakin toimipaikassa voimassa olevaan ammatilliseen lisäeläkejärjestelmään, kulloisenkin ammatillisen lisäeläkejärjestelmän säännöksiä on tulkittava ja sovellettava mahdollisimman pitkälle SEUT 45 artiklan mukaisesti. Erityisesti on syytä noudattaa seuraavaa:

   – Laskettaessa työntekijän työskentelyjaksoja, joiden täyttymistä suojatun eläkeoikeuden saaminen kulloisessakin ammatillisessa lisäeläkejärjestelmässä edellyttää, on otettava huomioon kaikissa saman työnantajan toimipaikoissa tapahtuneen työskentelyn kokonaiskesto.

   – Työntekijän siirtämistä toimipaikasta toiseen ei saa katsoa vapaaehtoiseksi eroamiseksi kulloisestakin ammatillisesta lisäeläkejärjestelmästä, vaikka siirtäminen olisikin tapahtunut työntekijän suostumuksella.