YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

9 päivänä joulukuuta 2004 *

Asiassa C-19/02,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 20.12.2001 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 29.1.2002, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Viktor Hlozek

vastaan

Roche Austria Gesellschaft mbH,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit A. Rosas (esittelevä tuomari), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts ja S. von Bahr,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M.-F. Contet,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.2.2004 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— V. Hlozek, edustajinaan Rechtsanwalt G. Teicht ja Rechtsanwalt G. Jöchl,

— Roche Austria Gesellschaft mbH, edustajanaan Rechtsanwalt R. Schuster,

— Itävallan tasavalta, asiamiehinään C. Pesendorfer ja G. Hesse,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Sack ja N. Yerrel,

kuultuaan julkisasiamiehen 1.4.2004 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 141 artiklan ja 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) tulkintaa sekä 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) ja 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), sellaisena kuin se on muutettuna 20.12.1996 annetulla neuvoston direktiivillä 96/97/EY (EYVL 1997, L 46, s. 20), tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Viktor Hlozek ja Roche Austria Gesellschaft mbH (jäljempänä Roche) ja jossa on kyse siitä, että Roche ei myöntänyt Hlozekille oikeutta siirtymäeläkkeeseen, joka oli maksettava yrityksen rakennemuutoksen yhteydessä tehdyn sopimuksen mukaan työntekijöille, jotka olivat irtisanomishetkellä tietyn ikäisiä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 EY 141 artiklassa määrätään sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

4 EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla korvattiin Amsterdamin sopimuksen voimaantulosta 1.5.1999 alkaen EY 136–EY 143 artiklalla. EY 141 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan ensimmäinen alakohta ovat asiallisesti samanlaiset kuin perustamissopimuksen 119 artiklan ensimmäinen ja toinen kohta.

5 Direktiivin 75/117 1 artiklan sanamuoto on seuraava:

"Perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

— —"

6 Direktiivin 76/207 tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työsuhteen ehdoissa irtisanomisen ehdot mukaan lukien, samoin kuin kyseisen direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa.

7 Direktiivin 76/207 1 artiklan 2 kohdan mukaisesti 19.12.1978 annettiin neuvoston direktiivi 79/7/ETY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä (EYVL L 6, s. 24). Direktiivin 79/7 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan sitä sovelletaan lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa muun muassa vanhuuden ja työttömyyden varalta.

8 Direktiivin 86/378 tarkoituksena on toteuttaa tasa-arvoisen kohtelun periaate ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä, jotka antavat turvaa direktiivin 79/7 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen tapausten varalta taikka jotka antavat työntekijöille muita perustamissopimuksessa tarkoitettuja korvauksia joko rahana tai luontoisetuina.

9 Direktiivin 86/378 2 artiklan, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 96/97, sanamuodon mukaan ammatillisilla sosiaaliturvajärjestelmillä tarkoitetaan järjestelmiä, joita direktiivi 79/7 ei koske ja joiden tarkoituksena on antaa palkansaajille ja itsenäisille ammatinharjoittajille yrityksessä tai yritysryhmässä, taloudellisen toiminnan alueella tai ammattialalla tai ammattialojen ryhmässä etuudet, jotka täydentävät lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvia etuuksia tai korvaavat ne, riippumatta siitä, onko näiden järjestelmien piiriin kuuluminen pakollista tai vapaaehtoista.

Kansallinen lainsäädäntö

10 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä olevan yksinkertaisen selvityksen mukaan muun muassa seuraavat kansalliset säännökset on otettava huomioon.

11 Allgemeines Sozialversicherungsgesetzin (yleinen sosiaalivakuutuslaki, BGBl. nro 189/1955, sellaisena kuin se on julkaistu BGBl. nro 33/2001:ssa; jäljempänä ASVG) 253 §:ssä myönnetään 65 vuotta täyttäneille miehille ja 60 vuotta täyttäneille naisille oikeus vanhuuseläkkeeseen. Tosiseikkojen tapahtumahetkellä ASVG:n 253 a §:ssä, 253 b §:ssä ja 253 c §:ssä myönnettiin lisäksi muun muassa työttömyyden perusteella oikeus varhennettuun vanhuuseläkkeeseen yli 60-vuotiaille miehille ja yli 55-vuotiaille naisille. Kyseisiä alempia ikärajoja on sittemmin korotettu ja ne olivat sillä hetkellä, kun päätös ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehtiin, miesten osalta 61,5 vuotta ja naisten osalta 56,5 vuotta.

12 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitslebenin (laki naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta työelämässä, BGBl. nro 108/1979, sellaisena kuin se on julkaistu BGBl. nro 833/1992:ssa; jäljempänä Gleichbehandlungsgesetz) 2 §:n 1 momentissa kielletään kaikki sukupuoleen perustuva suora tai välillinen syrjintä. Kyseistä kieltoa sovelletaan muun muassa syrjintään työsuhteen solmimisessa (1 kohta), palkkauksen vahvistamisessa (2 kohta), muiden sosiaaliturvaetuuksien kuin palkan myöntämisessä (3 kohta), urakehityksessä, erityisesti ylennysten osalta (5 kohta) ja työsuhdetta päätettäessä (7 kohta).

13 Arbeitsverfassungsgesetzin (työsuhteita koskeva perustuslaki, BGBl. nro 22/1974, sellaisena kuin se on julkaistu BGBl. nro 833/1992:ssa ja BGBl. nro 502/1993:ssa; jäljempänä ArbVG) 97 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työntekijöiden valitsema

elin yrityksessä voi vaatia yrityksen omistajaa tekemään yrityskohtaisen työehtosopimuksen toimenpiteistä, joilla pyritään estämään, poistamaan tai lievittämään yrityksessä tapahtuvista muutoksista aiheutuvia, ArbVG:n 109 §:n 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettuja seurauksia, jos tällä on vakavia vaikutuksia kaikkiin työntekijöihin tai merkittävään osaan henkilöstöä. Kyseisessä yrityskohtaisessa työsopimuksessa, jota kutsutaan "sosiaalisuunnitelmaksi" (Sozialplan), voidaan sopia kaikista toimista, joilla korvataan yrityksessä tapahtuvista muutoksista aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia, kuten korkeammista korvauksista irtisanomisen tapahtuessa vähentyneen toiminnan perusteella ja irtisanotuille työntekijöille annettavista tukipalveluista, samoin kuin "siirtymäeläkkeistä" (Überbrückungsgelder). Kansallisen tuomioistuimen mukaan laissa ei aseteta täsmällisiä rajoja tällaiselle sosiaalisuunnitelmalle.

14 ArbVG:n 31 §:n mukaan yrityskohtainen työehtosopimus sitoo suoraan sen soveltamisalaan kuuluvissa asioissa; sillä on siten työntekijöille normatiivista merkitystä.

Sosiaalisuunnitelma 26.2.1998

15 Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyn päätöksen mukaan pääasiassa kyseessä oleva 26.2.1998 tehty sosiaalisuunnitelma on luonteeltaan ArbVG:n merkityksellisissä säännöksissä tarkoitettu yrityskohtainen työehtosopimus.

16 Kyseisen sosiaalisuunnitelman 7 kohta koskee vapaaehtoista irtisanomiskorvausta niille työntekijöille, jotka olivat sillä hetkellä, kun työsuhde yritykseen päättyi, alle 55-vuotiaita, jos he olivat miehiä, ja alle 50-vuotiaita, jos he olivat naisia. Korvauksen suuruus määräytyy sen mukaan, kuinka kauan työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa.

17 Kyseisen sosiaalisuunnitelman 8 kohdan sanamuoto on seuraava:

"8. Siirtymäeläke [Überbrückungszahlung]

8.1 Soveltamisala

Oikeus siirtymäeläkkeeseen on työntekijöillä, jotka työsuhteen päättyessä ovat vähintään 55-vuotiaita (miehet) tai 50-vuotiaita (naiset) ja joilla ei vielä ole oikeutta ASVG:n mukaiseen eläkkeeseen.

8.2 Siirtymäeläkettä aletaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana kuukautena, ja sen maksaminen päättyy, kun asianosaisen oikeus saada ASVG:n mukaista eläkettä alkaa. [Maksaminen päättyy] kuitenkin viimeistään 5 vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä.

8.3 Siirtymäeläkkeen suuruus on 75 prosenttia (brutto) viimeisestä bruttokuukausipalkasta, ja sitä suoritetaan 14 kertaa vuodessa. Työntekijä vapautetaan työnteosta siirtymäkauden ajaksi.

Lisäksi [myönnetään] vapaaehtoinen irtisanomiskorvaus.

Sen suuruus määräytyy siirtymäkauden keston perusteella seuraavasti:

Enintään 2 vuotta: 1 kuukauden palkka

2–4 vuotta: 2 kuukauden palkka

yli 4 vuotta: 3 kuukauden palkka.

Vapaaehtoinen irtisanomiskorvaus suoritetaan yhdessä lakisääteisen irtisanomiskorvauksen kanssa."

18 Yrityksen myöntämää ammatillisen eläkejärjestelmän mukaista vanhuuseläkettä koskevat oikeudet erotellaan myös sen mukaan, sovelletaanko työntekijään sosiaalisuunnitelman 7 vai 8 kohtaa. Sosiaalisuunnitelman 12 kohdan mukaan työntekijöille, jotka eivät yrityksen jättäessään täytä sosiaalisuunnitelman 8 kohdassa tarkoitetun siirtymäeläkkeen saamisen ehtoja, taataan, että heidän eläke-eduistaan maksetaan niiden vakuutusmatemaattista arvoa vastaava korvaus. Työntekijöille, joihin sovelletaan sosiaalisuunnitelman 8 kohtaa, sitä vastoin taataan heidän oikeutensa saada ammatillista vanhuuseläkettä, jota koskevat etuudet suoritetaan heidän alkaessaan saada ASVG:n mukaista eläkettä. Sosiaalisuunnitelman 12.2 kohdassa täsmennetään, että 8 kohdassa tarkoitettu siirtymäkausi otetaan kokonaisuudessaan huomioon työskentelyaikana.

19 Oberster Gerichtshof antaa ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä tietoja sosiaalisuunnitelman 8 kohdan soveltamisesta käytännössä. Kun työntekijä oli irtisanottava ja kun hän täytti mainitun 8 kohdan mukaiset edellytykset, työsopimuksen irtisanomisen jälkeen yrityksen ja kyseisen työntekijän välillä tehtiin sopimus. Uusi sopimus tehtiin määräaikaisena enintään viiden vuoden ajaksi tai siihen asti, kunnes kyseessä oleva työntekijä oli oikeutettu saamaan lakisääteistä ASVG:n mukaista eläkettä. Kyseisenä aikana asianomainen työntekijä sai siirtymäeläkettä, hän oli vapautettu palveluksesta lopullisesti ja hän saattoi työskennellä toisaalla.

20 Mahdollisuus työskennellä toisaalla samalla, kun saa siirtymäeläkettä, seurasi suoraan sosiaalisuunnitelman 4 kohdasta, jonka mukaan "— — työntekijöillä on työstään vapauduttuaan oikeus aloittaa uusi palvelussuhde tähän sosiaalisuunnitelmaan perustuvien oikeuksien säilyessä".

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

21 Roche sulautui 1.7.1998 alkaen yhtiöön, jonka palveluksessa Viktor Hlozek oli ollut 1.1.1982 lähtien. Kyseistä sulautumista silmällä pitäen ja mainitun sulautumisen yhteyteen suunniteltujen yrityksen rakennemuutokseen tähtäävien toimenpiteiden työntekijöille aiheuttamien negatiivisten seurausten lievittämiseksi työnantaja laati 26.2.1998 yhdessä henkilöstön edustajien kanssa sosiaalisuunnitelman.

22 Viktor Hlozek irtisanottiin 30.6.1999 yrityksen rakennemuutoksen, joka sisälsi hänen johtamansa tuotantoyksikön lakkauttamisen, yhteydessä. Koska Hlozek oli 54-vuotias, kun hänen työsuhteensa Rocheen päättyi, häneen ei sovellettu sosiaalisuunnitelman 8 kohtaa vaan sen 7 kohtaa. Hän hyväksyi vapaaehtoisen irtisanomiskorvauksen, joka hänelle maksettiin sosiaalisuunnitelman 7 kohdan

mukaisesti. Hänen palvelusvuotensa yrityksessä huomioon ottaen kyseisen korvauksen bruttomääräksi määrättiin 1 845 000 Itävallan šillinkiä eli 1 274 113,75 Itävallan šillingin suuruinen nettomäärä. Viktor Hlozek ilmoitti 7.12.1999 pidetyssä istunnossa, että hän oli löytänyt uuden, palkkaukseltaan vastaavan työpaikan.

23 Jos Viktor Hlozek olisi ollut naispuolinen työntekijä, häneen olisi sovellettu sosiaalisuunnitelman 8 kohtaa. Siinä tapauksessa hän olisi saanut pienemmän vapaaehtoisen irtisanomiskorvauksen kuin se korvaus, joka hänelle maksettiin. Häneen olisi kuitenkin sovellettu siirtymäeläkkeen myöntämistä koskevia säännöksiä.

24 Koska Viktor Hlozek niin ollen arvioi joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi, hän nosti Arbeits- und Sozialgericht Wienissä (Itävalta) kanteen, jossa hän vaati kyseistä tuomioistuinta toteamaan, että hän voi vaatia Rochea myöntämään 26.2.1998 tehdyssä sosiaalisuunnitelmassa tarkoitetun siirtymäeläkkeen siihen asti, kunnes hän alkaa saada ASVG:n mukaista eläkettä. Toissijaisesti hän vaati tuomioistuinta toteamaan, että hän voi vaatia kyseistä siirtymäeläkettä viiden vuoden ajaksi siitä alkaen, kun työsuhde Rocheen on päättynyt, ja vielä vaihtoehtoisesti ajalta, jolloin hän ei ole harjoittanut ammattitoimintaa.

25 Viktor Hlozek väittää vaatimustensa tueksi pääosin, että siirtymäeläkkeen myöntämistä koskeva järjestelmä, sellaisena kuin se on 26.2.1998 tehdyn sosiaalisuunnitelman 8 kohdassa, on sekä kansallisen oikeuden että yhteisön oikeuden perusteella lainvastainen ja pätemätön siltä osin kuin siinä sovelletaan eri ikiä miesten (55 vuotta) ja naisten (50 vuotta) osalta. Hlozekin mukaan alempaa ikää koskevaa määräystä on sovellettava myös miehiin, ja koska hän oli irtisanottaessa 54-vuotias, hän voi vaatia, että hänelle myönnetään siirtymäeläke.

26 Arbeits- und Sozialgericht Wien hyväksyi 17.10.2000 antamassaan tuomiossa Viktor Hlozekin vaatimuksen ja totesi, että hänellä oli oikeus vaatia Rochea myöntämään siirtymäeläke siihen asti, kunnes hän alkaa saada ASVG:n mukaista eläkettä, mutta ainoastaan enintään viiden vuoden ajan 30.6.1999 alkaen, eli siitä alkaen, kun työsuhde päättyi. Kyseinen tuomioistuin arvioi, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön, erityisesti asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 annetun tuomion (Kok. 1990, s. I-1889, Kok. Ep. X, s. 425) perusteella oli katsottava, että kyseessä oleva järjestelmä on EY 141 artiklassa ilmaistun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastainen siltä osin kuin siinä vahvistetaan siirtymäeläkkeen myöntämisessä erilaiset ikärajat miehille ja naisille. Kyseinen tuomioistuin katsoi, että koska EY 141 artikla on sitova ja välittömästi sovellettava, erilaiset ikärajat ovat pätemättömiä, ja miehillä ja naisilla, jotka ovat työsuhteen päättyessä täyttäneet 50 vuotta ja joilla ei vielä ole oikeutta ASVG:n mukaiseen eläkkeeseen, on oltava oikeus myönnettävään siirtymäeläkkeeseen.

27 Tähän tuomioon haettiin muutosta Oberlandesgericht Wienissä (Itävalta), joka pysytti tuomion voimassa, minkä jälkeen Roche teki Oberster Gerichtshofille Revision-valituksen. Roche kiistää, että kyseessä olevaa siirtymäeläkettä olisi arvioitava EY 141 artiklan perusteella tai että siinä olisi kyse syrjinnästä. Se väittää tältä osin pääasiallisesti, että kyse on sen selvittämisestä, onko siirtymäeläkkeen saamisen edellytys syrjintää, ja että asiassa 19/81, Burton, 16.2.1982 annetun tuomion (Kok. 1982, s. 554) mukaan tätä kysymystä ei ole arvioitava EY 141 artiklan, vaan direktiivin 76/207 perusteella. Rochen mukaan tällaisen etuuden myöntäminen voidaan porrastaa lakisääteisessä sosiaaliturvajärjestelmässä vahvistettujen, etuuden myöntämistä koskevien eri ikärajojen mukaan. Se väittää muilta osin, että työsuoritus ja palkka eivät siirtymäeläkkeen osalta ole sidoksissa toisiinsa ja että jos ikä, jolloin oikeus saada etuuksia alkaa, olisi sama miesten ja naisten osalta, tällä syrjittäisiin naisia.

28 Oberster Gerichtshof viittaa ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä Arbeitsmarktservice Wienin kokoamiin vuosien 1998–2000 tilastotie-

toihin, jotka koskevat työttömien määrän jakautumista Itävallassa sukupuolen ja iän mukaan. Se toteaa, että tilastotietojen mukaan työttömien määrä on alle 49-vuotiaiden osalta melko vakio ja sama molempien sukupuolten osalta. Työttömien naisten määrä on kuitenkin 50–54-vuotiaiden ikäryhmän osalta lähes kaksinkertainen edeltävään ikäryhmään verrattuna. Työttömien naisten määrä on sitä paitsi tässä samassa ikäryhmässä selvästi suurempi kuin työttömien miesten määrä. Sitä vastoin 55–59-vuotiaiden ikäryhmässä työttömien miesten määrä on suurempi kuin edeltävässä ikäryhmässä. Se on lisäksi suurempi kuin työttömien naisten määrä kyseisessä ikäryhmässä.

29 Kansallisen tuomioistuimen mukaan kyseinen tilanne saattaa selittyä sillä, että molempien sukupuolten osalta riski joutua työttömäksi kasvaa lakisääteistä eläkeikää lähestyttäessä. Siten naisten, joiden lakisääteinen eläkeikä on miehiä alhaisempi, osalta suurin riski joutua työttömäksi saavutetaan aikaisemmin kuin miesten osalta. Kansallinen tuomioistuin toteaa, että pääasian vastaaja on väittänyt, että kyseessä olevan sosiaalisuunnitelman tarkoituksena on nimenomaan ottaa huomioon työntekijän lisääntynyt riski jäädä työttömäksi silloin, kun hänet irtisanotaan viimeisten viiden vuoden aikana ennen eläkkeelle siirtymistä.

30 Kansallinen tuomioistuin täsmentää myös, että riidanalaisessa sosiaalisuunnitelmassa tarkoitetunlaisen siirtymäeläkkeen myöntämisessä ei ole kyse Gleichbehandlungsgesetzin 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetusta työsopimuksen tekemisestä eikä saman lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetusta ylennyksestä. Se toteaa, että asianomaisilla työntekijöillä ei ole lainkaan velvollisuutta tehdä työtä.

31 Koska siirtymäeläkkeen tarkoituksena ei ole täydentää lakisääteistä vakuutusta tai eläkettä, kansallisen tuomioistuimen mukaan kyse ei ole myöskään ammatilliseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvasta eläkkeestä. Sillä ei ole mitään yhteyttä

työsuhteen kestoon eikä vakuutuskausiin. Kansallisen tuomioistuimen mukaan työntekijälle myönnetään pelkästään sillä perusteella, että hän kuuluu yrityksen henkilöstöön, ja työnantajan häntä koskevan sosiaalisen velvoitteen nojalla suojaa sen riskin varalta, että hän ei löydä uutta työtä, kun työsuhde päättyy hänen saavutettuaan iän, jolloin on tunnetusti erittäin vaikeaa löytää työtä.

32 Edellä esitetty huomioon ottaen Oberster Gerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) a) Onko EY 141 artiklaa ja —— direktiivin 75/117/ETY —— 1 artiklaa tulkittava siten, että järjestelmässä, jossa työnantajan, joka irtisanoo merkittävän osan työntekijöitään yrityksen sulautuessa toiseen yhtiöön, on koko henkilöstöään koskevan sosiaalisen velvoitteensa vuoksi tehtävä irtisanomisesta aiheutuvien vaikutusten — erityisesti ikään liittyvän työttömyyden riskin — lievittämiseksi yritysneuvoston kanssa sosiaalisuunnitelma, joka sitoo sitä työntekijöihin nähden, —— sellainen sosiaalisuunnitelma on näiden säännösten vastainen, jonka mukaan kaikille irtisanomishetkellä 50 vuotta täyttäneille naispuolisille työntekijöille ja 55 vuotta täyttäneille miespuolisille työntekijöille myönnetään 'siirtymäeläke', jonka suuruus on 75 prosenttia viimeisestä bruttokuukausipalkasta, viiden vuoden ajalta, kuitenkin enintään siihen asti, kunnes asianomaiset saavat oikeuden lakisääteiseen eläkkeeseen, riippumatta työsuhteen pituudesta eli vakuutuskausista, pelkästään iän ja pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvän riskin perusteella, joka on arvioitu erilaiseksi eri ikäisille miehille ja naisille?

b) Onko erityisesti katsottava, että EY 141 artiklassa ja direktiivin 1 artiklassa tarkoitettu palkan käsite sisältää sellaisten etuuksien osalta, joita ei

myönnetä tehdyn työn perusteella vaan ainoastaan henkilöstöön kuulumisen ja työnantajalle kuuluvan sosiaalisen velvoitteen perusteella, pitkäaikaistyöttömyyttä koskevan riskin kattamisen siten, että palkan on katsottava olevan sama, kun se kokonaisuutena arvioiden kattaa arvioidun riskin samantasoisesti, vaikka tämä riski yleensä toteutuu miesten ja naisten osalta eri ikäryhmissä?

c) Jos edellä mainituissa oikeussäännöissä tarkoitettu 'palkan' käsite kattaa vain rahasuoritukset, voiko miehiin ja naisiin sovellettava erilainen kohtelu olla perusteltavissa edellä tarkoitetulla erilaisella riskillä?

2) a) Onko katsottava, että —— direktiivin 86/378/ETY —— 2 artiklan 1 kohdassa mainitut 'ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät' pitävät sisällään myös edellä tarkoitetut siirtymäeläkkeet?

b) Onko katsottava, että direktiivin 4 artiklassa mainittu käsite 'vanhuus, varhaiseläkkeelle siirtyminen mukaan lukien' pitää sisällään myös tällaiset 'siirtymäeläkkeet'?

c) Sisältääkö direktiivin 6 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettu käsite 'järjestelmä' ainoastaan siirtymäeläkkeen saamisedellytykset vai pitääkö se sisällään yleisemmin myös henkilöstöön kuulumisen?

3) a) Onko —— direktiiviä [76/207/ETY] —— tulkittava siten, että edellä mainittu 'siirtymäeläke' on tämän direktiivin 5 artiklassa tarkoitettu palvelussuhteen lakkauttamisen peruste?

b) Onko tätä direktiiviä tulkittava siten, että sellainen sosiaalisuunnitelma on sen vastainen, jonka mukaan kaikille irtisanomishetkellä 50 vuotta täyttäneille naispuolisille työntekijöille ja 55 vuotta täyttäneille miespuolisille työntekijöille myönnetään 'siirtymäeläke', jonka suuruus on 75 prosenttia viimeisestä bruttokuukausipalkasta, viiden vuoden ajalta, kuitenkin enintään siihen asti, kunnes asianomaiset saavat oikeuden lakisääteiseen eläkkeeseen, riippumatta työsuhteen pituudesta eli vakuutuskausista, pelkästään iän ja pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvän riskin perusteella, joka on arvioitu yleispätevästi erilaiseksi eri ikäisille miehille ja naisille?"

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäinen kysymys

33 Kansallinen tuomioistuin haluaa ensimmäisellä kysymyksellään, joka jakaantuu kolmeen osaan (a–c kohta), selvittää pääasiallisesti, kuuluuko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen siirtymäeläke EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa tarkoitetun palkan käsitteen piiriin, ja mikäli näin on, onko kyseisten säännösten vastaista, että siirtymäeläke myönnetään pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvän riskin

perusteella, joka on arvioitu erilaiseksi eri-ikäisille miehille ja naisille, vai voidaanko päinvastoin näin ymmärretyllä erolla työttömyysriskissä perustella miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilainen kohtelu sen iän osalta, josta alkaen he voivat irtisanomistapauksessa vaatia, että heille myönnetään mainittu eläke.

Ensimmäinen osa: etuuden määrittely

34 Kysymyksen ensimmäisen osan osalta Rochea lukuun ottamatta kaikki yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksia esittäneet osapuolet väittävät, että pääasiassa kyseessä olevan siirtymäeläkkeen kaltainen etuus on EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Rochen mukaan kyse ei ole etuuden määrittelystä sellaisenaan, vaan sen selvittämisestä, ovatko edellytykset oikeudelle saada siirtymäeläkettä syrjiviä. Se korostaa, että tämä kysymys kuuluu direktiivin 76/207 soveltamisalaan, ja vetoaa tältä osin edellä mainitussa asiassa Burton annettuun tuomioon.

35 Perustamissopimuksen 119 artiklaa koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa tarkoitetun "palkan" käsitteeseen kuuluvat kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, suoraan tai välillisesti, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä. Se, että tietyt etuudet maksetaan

työsuhteen päätyttyä, ei sulje pois sitä, etteivätkö ne voisi olla edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettua palkkaa (ks. mm. em. asia Barber, tuomion 12 kohta ja asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, Kok. 1999, s. I-623, 23 ja 24 kohta).

36 Vaikka onkin totta, että edellä mainitussa asiassa Burton antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että direktiiviä 76/207 sovelletaan sellaisen vapaaehtoista työstä luopumista koskevan korvauksen myöntämisen edellytyksiin, jonka työnantaja maksaa työntekijälle, joka haluaa päättää työsuhteensa, komissio on todennut aivan oikein, ettei kyseistä toteamusta ole toistettu myöhemmissä tuomioissa, jotka koskevat työsuhteen päättymisen jälkeen maksettuja etuuksia.

37 Työnantajan työntekijälle irtisanomisen yhteydessä myöntämien korvausten osalta yhteisöjen tuomioistuin on nimittäin jo todennut, että ne ovat eräänlaista jälkikäteen maksettavaa palkkaa, johon työntekijällä on oikeus työsuhteensa perusteella mutta joka maksetaan hänelle työsuhteen päättyessä ja jonka tarkoituksena on helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen, työsuhteen päättymisestä johtuvaan tilanteeseen (em. asia Barber, tuomion 13 kohta; asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990, Kok. 1990, s. I-2591, 10 kohta sekä em. asia Seymour-Smith ja Perez, tuomion 25 kohta).

38 Esillä olevassa asiassa on todettava, että siirtymäeläke perustuu työmarkkinaosapuolten yhteistoiminnan tuloksena 26.2.1998 tehtyyn sosiaalisuunnitelmaan ja että yritys on velvollinen maksamaan siirtymäeläkkeen yrityksen ja sen tiettyjen, mainitussa suunnitelmassa tarkoitetun rakennemuutoksen yhteydessä irtisanottujen työntekijöiden välillä olleen työsuhteen vuoksi. Sosiaalisuunnitelman 8.3 kohdassa,

jonka mukaan eläkkeen määrä lasketaan viimeisen bruttokuukausipalkan perusteella, vahvistetaan, että siirtymäeläke on etu, joka myönnetään asianomaisten työntekijöiden työsuhteen perusteella.

39 Asiassa on kiistatonta, että edellä mainittu sosiaalisuunnitelma laadittiin lievittämään yrityksen rakennemuutoksesta aiheutuvia sosiaalisia seurauksia. Siinä varataan siten siirtymäeläke työntekijöille, jotka ovat irtisanottaessa lähellä lakisääteistä eläkeikää, ja määrätään, että kyseistä eläkettä maksetaan heille kausittain korkeintaan viiden vuoden ajan ilman, että heillä olisi velvollisuus tehdä työtä. Palkkana pidettäviin etuihin kuitenkin kuuluu nimenomaan korvaus, jonka työnantaja maksaa työsuhteen perusteella ja jonka tarkoituksena on varmistaa työntekijälle tulolähde, vaikka hän erityistapauksissa ei teekään työsopimuksessa tarkoitettua työtä (ks. vastaavasti asia C-218/98, Abdoulaye ym., tuomio 16.9.1999, Kok. 1999, s. I-5723, 13 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tällaisten etuuksien palkanluonteisuutta ei sitä paitsi voida kyseenalaistaa ainoastaan siksi, että niillä on myös sosiaalipoliittista merkitystä (asia C-173/91, komissio v. Belgia, tuomio 17.2.1993, Kok. 1993, s. I-673, 21 kohta ja asia C-7/93, Beune, tuomio 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-4471, 45 kohta).

40 Näin ollen on katsottava, että pääasiassa kyseessä oleva työeläke kuuluu EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa tarkoitetun palkan käsitteen piiriin.

Toinen ja kolmas osa: sukupuoleen perustuvan syrjinnän olemassaolo

41 Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen toista ja kolmatta osaa, joissa pyydetään vastausta siihen, onko pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa 26.2.1998 laaditun

sosiaalisuunnitelman mukainen miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilainen kohtelu siirtymäeläkkeeseen oikeuttavan iän osalta EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa kiellettyä syrjintää, on tutkittava yhdessä.

42 EY 141 artiklassa määrätyn periaatteen — jonka sisältöä täsmennetään direktiivin 75/117 1 artiklassa —, jonka mukaan miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta työstä samaa palkkaa, vastaista on muun muassa välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää merkitsevien säännösten soveltaminen.

43 EY 141 artiklan osalta on muistutettava, että koska miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden syrjinnän kielto on ehdoton, sen lisäksi, että se velvoittaa viranomaisia toiminnassaan, se koskee myös kaikkia sopimuksia, joilla säännellään kollektiivisesti palkkatyötä (ks. asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976, Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 39 kohta; em. asia Kowalska, tuomion 12 kohta ja asia C-284/02, Sass, tuomio 18.11.2004, Kok. 2004, s. I-11141, 25 kohta).

44 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kuitenkin kyseinen samapalkkaisuuden periaate, kuten syrjintäkiellon yleinen periaatekin, jonka erityinen ilmaus se on, edellyttää, että miespuoliset ja naispuoliset työntekijät, joihin sitä sovelletaan, ovat samassa tai toisiinsa verrattavassa tilanteessa (ks. asia C-132/92, Roberts, ns. Birds Eye Walls -tapaus, tuomio 9.11.1993, Kok. 1993, s. I-5579, 17 kohta; asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-475, 16–18 kohta; em. asia Abdoulaye ym., tuomion 16 kohta ja asia C-206/00, Mouflin, tuomio 13.12.2001, Kok. 2001, s. I-10201, 28 kohta).

45 Esillä olevassa asiassa on kiistatonta, että 26.2.1998 laaditun sosiaalisuunnitelman määräysten mukaan työntekijöitä kohdellaan suoraan sukupuolen perusteella eri tavalla, koska niissä asetetaan siirtymäeläkkeeseen oikeuttava ikä miesten osalta 55 ikävuoteen ja naisten osalta 50 ikävuoteen. Rochen ja Itävallan tasavallan mukaan kyseisten määräysten tarkoituksena ei kuitenkaan ole syrjiä miespuolisia työntekijöitä, eikä se myöskään ole määräyksistä aiheutuva seuraus. Ne väittävät pääosin, että 50–54-vuotiaina irtisanotut miespuoliset työntekijät eivät ole samaan ikäryhmään kuuluvien naisten kanssa samassa tai toisiinsa verrattavassa tilanteessa. Olisi niin ollen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista soveltaa samaa sääntöä objektiivisesti katsoen erilaisissa tilanteissa.

46 Tältä osin on todettava, että yritys ja sen henkilöstön valitut edustajat laativat ArbVG:n säännösten mukaisesti 26.2.1998 tehdyn sosiaalisuunnitelman tarkoituksena lievittää sosiaalisia seurauksia, jotka aiheutuivat toiseen yhtiöön sulautumisen yhteydessä toteutettavista irtisanomisista, jotka koskivat huomattavaa määrää työntekijöitä. Tässä yhteydessä sosiaalisuunnitelmassa määrättiin siirtymäeläkkeestä, joka myönnettiin yksinomaan työntekijöille, jotka olivat irtisanomishetkellä suhteellisen iäkkäitä, ja näin otettiin huomioon se, että kyseisillä työntekijöillä on yleensä kasvanut riski joutua pitkäaikaistyöttömäksi.

47 On totta, että kunkin työntekijän todellinen riski joutua työttömäksi ei määräydy ainoastaan sellaisten tekijöiden mukaisesti, kuten ikä ja sukupuoli, vaan siihen vaikuttaa, kuten Viktor Hlozek on korostanut, myös muut, kyseiselle työntekijälle ominaiset tekijät, kuten hänen pätevyytensä ja ammatillinen liikkuvuutensa. On kuitenkin myös totta, että yrityksen rakennemuutoksen aikaan yleisesti hyväksyttyjen kokemusten mukaan työmarkkinaosapuolet ovat oikeutetusti voineet katsoa, että työntekijät, jotka lähestyivät lakisääteistä eläkeikää, muodostivat muista työntekijöistä erillisen ryhmän siihen riskiin nähden, ettei uutta työtä löydy. Kyseisellä arviolla selittyy se seikka, että sosiaalisuunnitelmassa vahvistettiin siirtymäeläkkeen myöntämisen osalta työntekijöiden erilainen kohtelu, joka perustui välittömästi työntekijöiden ikään irtisanomishetkellä.

48 Koska sosiaalisuunnitelman laatimisen aikaan naisten oli mahdollista vaatia, että heille myönnetään lakisääteisen järjestelmän mukainen varhennettu vanhuuseläke 55 ikävuodesta alkaen, kun taas miesten oli mahdollista vaatia kyseisen eläkkeen myöntämistä vasta 60-vuotiaina, työmarkkinaosapuolet arvioivat, että kaikkien työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun varmistamiseksi oli välttämätöntä, että naispuoliset työntekijät saivat oikeuden siirtymäeläkkeeseen viittä vuotta alemmassa iässä kuin heidän miespuoliset työtoverinsa. Kyseisen määräyksen tarkoituksena ei ollut syrjiä yrityksen miespuolisia työntekijöitä, eikä se myöskään ollut määräyksestä aiheutuva seuraus. Miespuoliset työntekijät, jotka kuuluivat irtisanomishetkellä 50–54-vuotiaiden ikäryhmään, kuten Viktor Hlozek, olivat nimittäin ajallisesti etäämpänä lakisääteisestä varhennettuun vanhuuseläkkeeseen oikeuttavasta iästä, eivätkä he niin muodoin olleet samassa tilanteessa kuin tähän samaan ikäryhmään kuuluvat naispuoliset työntekijät siihen työttömyysriskiin nähden, joka heihin kohdistui.

49 Onkin todettava, että kun miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille vahvistettiin sosiaalisuunnitelmassa eri iät, joista lähtien oli mahdollista saada oikeus siirtymäeläkkeeseen, siinä tarkoitettu järjestelmä oli tasapuolinen, mikä vahvistaa sen, että mitään syrjintää ei ollut (em. asia Birds Eye Walls, tuomion kohta 23).

50 On sitä paitsi korostettava, että 26.2.1998 laaditun sosiaalisuunnitelman, siirtymäeläkkeen myöntämistä koskevia määräyksiä ei ole tarkoitettu sovellettavaksi yleisesti eikä määrittelemättömäksi ajaksi. Työmarkkinaosapuolet sopivat kyseisistä määräyksistä yhtä ainoaa yrityksen rakennemuutosta silmällä pitäen, ja kaikkien siirtymäeläkkeiden, jotka myönnettiin tämän toimenpiteen yhteydessä irtisanotuille työntekijöille, maksaminen päättyy viimeistään viiden vuoden kuluttua kyseisten työntekijöiden irtisanomisesta. Toisin kuin komissio on väittänyt, ei niin ollen ole pelkoa siitä, että sosiaalisuunnitelman soveltamisesta seuraisi se, että tuettaisiin tai jatkettaisiin Itävallan lakisääteisen järjestelmän säännöksiä, joissa vahvistetaan miesten ja naisten erilainen kohtelu vanhuuseläkkeen myöntämistä koskevan iän osalta, vaikka sosiaalisuunnitelman määräysten ja lakisääteisen järjestelmän säännösten välillä on suora yhteys.

51 Ensimmäiseen kysymykseen on siis vastattava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen siirtymäeläke kuuluu EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa tarkoitetun "palkan" käsitteen piiriin. Kyseinen määräys ja kyseinen säännös eivät ole pääasian kaltaisissa olosuhteissa esteenä sellaisen sosiaalisuunnitelman soveltamiselle, jossa määrätään miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilaisesta kohtelusta siirtymäeläkkeeseen oikeuttavan iän osalta, koska kyseiset mies- ja naispuoliset työntekijät ovat kansallisen varhennettuja vanhuuseläkkeitä koskevan lakisääteisen järjestelmän nojalla erilaisissa tilanteissa mainitun eläkkeen myöntämisessä merkityksellisten seikkojen kannalta.

Toinen ja kolmas kysymys

52 Kansallinen tuomioistuin haluaa toisella kysymyksellään selvittää pääasiallisesti, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva siirtymäeläke direktiivissä 86/378 tarkoitettujen ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien käsitteen soveltamisalaan. Kolmannella kysymyksellään, joka jakaantuu kahteen osaan, se haluaa selvittää onko mainittu siirtymäeläke direktiivin 76/207 5 artiklassa tarkoitettu "palvelussuhteen lakkauttamisen peruste", ja mikäli näin on, onko kyseisen direktiivin vastaista, että tällainen siirtymäeläke myönnetään sellaisten sääntöjen, kuten pääasiassa kyseessä olevassa sosiaalisuunnitelmassa määrättyjen sääntöjen, mukaan.

53 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, jonka mukaan siirtymäeläke kuuluu EY 141 artiklassa tarkoitetun "palkan" käsitteen soveltamisalaan, direktiivien 86/378 ja 76/207 tulkinnalla ei ole merkitystä pääasiana olevan oikeusriidan ratkaisun kannalta. Toiseen ja kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen ei näin ollen ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

54 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen siirtymäeläke kuuluu EY 141 artiklassa ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa tarkoitetun palkan käsitteen piiriin. Kyseinen määräys ja kyseinen säännös eivät ole pääasian kaltaisissa olosuhteissa esteenä sellaisen sosiaalisuunnitelman soveltamiselle, jossa määrätään miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilaisesta kohtelusta siirtymäeläkkeeseen oikeuttavan iän osalta, koska kyseiset mies- ja naispuoliset työntekijät ovat kansallisen varhennettuja vanhuuseläkkeitä koskevan lakisääteisen järjestelmän nojalla erilaisissa tilanteissa mainitun eläkkeen myöntämisessä merkityksellisten seikkojen kannalta.

Allekirjoitukset