JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ANTONIO TIZZANO
27 päivänä maaliskuuta 2001 [1]

1. Bundesarbeitsgericht (Saksan liittotasavalta) on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 23.3.1999 tekemällään päätöksellä EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan (josta on tullut EY 234 artikla) nojalla ennakkoratkaisukysymyksen, joka koskee EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) tulkintaa. Saksalainen tuomioistuin pyrkii selvittämään erityisesti, onko kyseiseen määräykseen sisältyvällä työnantajan käsitteellä katsottava tarkoitettavan myös sellaista eläkekassaa, jonka tehtäväksi sama työnantaja on antanut työeläkkeiden hallinnoimisen ja onko myös tämän kassan näin ollen noudatettava kaikissa toimissaan EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistettua miesten ja naisten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatetta palkkauksessa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

2. Kuten on tunnettua, miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuutta koskevasta periaatteesta on määrätty EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa (josta on tullut EY 141 artikla). Siinä määrätään, että jokainen jäsenvaltio huolehtii tämän periaatteen soveltamisesta samaan tai samanarvoiseen työhön.

Tämän artiklan 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna."

Työeläkkeiden parantamisesta annettu Saksan lainsäädäntö (BetrAVG)

3. Ennakkoratkaisupyynnöstä ja Saksan hallituksen kirjallisista huomautuksista käy ilmi, että työeläke-etuudet on toteutettu

1 — Alkuperäinen kieli: italia.

Saksan liittotasavallassa usein erilaisin menettelytavoin. Näistä yksinkertaisimmassa suoritusvelvollisuus on suoraan työnantajalla. Toisissa järjestelmissä turvaudutaan sitä vastoin ulkopuolisiin elimiin, jotka huolehtivat kyseisten eläkevelvoitteiden toteuttamisesta. Työnantaja ei tällöin tarjoa etuuksia itse vaan huolehtii niistä välillisesti, erityisesti seuraavien järjestelyjen avulla: "Direktversicherung" eli työnantajan työntekijänsä hyväksi tekemä vapailla markkinoilla toimiva vakuutus, "Unterstützungskasse" eli avustuskassa ja esillä olevassa asiassa "Pensionskasse", joka on sellainen eläkekassa, jonka tehtäväksi sama työnantaja on antanut omien työeläkkeidensä hallinnoinnin ja joka rahoitetaan työnantajan suorittamilla maksuilla.

4. Tämän viimeksi mainitun tapauksen osalta on huomattava, että Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgungin (työeläkkeiden parantamisesta annettu laki; jäljempänä BetrAVG) 1 §:n 3 momentin mukaan Pensionskasse on eläkelaitos, joka on itsenäinen oikeushenkilö, ja se takaa työntekijälle tai tämän jälkeen jääneille heille kuuluvat etuudet ja ottaa vakuutuksenantajana vastatakseen tietyt eläkevakuutusriskit.

5. Vaikka työnantaja ei siis tarjoa eläke-etuuksia itse vaan turvautuu eläkelaitokseen, se on yhä velvollinen suorittamaan eläke-etuudet, koska sillä on työsuhteessa tähän velvollisuus. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt kansallinen tuomioistuin on huomauttanut, BetrAVG:n 1 §:n 1 momentin neljännessä virkkeessä säädetään, että jos Pensionskassen säännöissä vahvistetut vakuutusehdot johtavat työsopimuksessa määrättyä pienempään palkkaan, työnantajan on noudatettava sopimusvelvoitteitaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti ja korvattava ero.

6. Ennakkoratkaisua pyytänyt kansallinen tuomioistuin korostaa lisäksi, että työntekijän oikeutta suojataan työnantajan maksukyvyttömyystilanteiden varalta BetrAVG:n 7 §:n nojalla. Tällaisissa tapauksissa Pensions-Sicherungs-Verein a.G:n, joka on tätä tarkoitusta varten perustettu julkinen elin, on maksukyvyttömyystilanteessa maksettava etuudet työnantajan puolesta.

Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkassen säännöt

7. Esillä olevan asian kannalta on mainittava myös, että Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkassen (Barmer Ersatzkassen työntekijöiden eläkekassa; jäljempänä Pensionskasse tai eläkekassa), joka on esillä olevassa asiassa

työnantaja, sääntöjen 11 §:ssä säädetään muun muassa seuraavaa:

"Etuudet

Sellaisen jäsenen osalta, jonka työsuhde Barmer Ersatzkassessa päättyy vakuutustapahtuman vuoksi, maksetaan seuraavat etuudet — —:

1. — —

2. Perhe-eläke sen jälkeen, kun jäsenelle ei enää makseta eläkettä tai palkkaa:

   a) leskeneläke kuolleen jäsenen leskelle. Vakuutetun naispuolisen henkilön kuoleman jälkeen leskeneläkettä myönnetään hänen miespuoliselle leskelleen siinä tapauksessa, että kuollut puoliso on pääasiallisesti vastannut perheensä elatuksesta."

Tosiseikat ja oikeudenkäynti

8. Esillä olevassa asiassa on kysymyksessä Saksan tuomioistuimissa vireillä oleva, ensimmäisessä oikeusasteessa kantajana ja ylimmässä muutoksenhakuasteessa vastapuolena olevan Hans Menauerin ja Pensionskassen välinen oikeusriita, joka koskee sitä, onko viimeksi mainitun myönnettävä ensiksi mainitulle oikeus leskeneläkkeeseen.

9. Hans Menauer on Margitta Menauerin leski. Margitta Menauer työskenteli 1.9.1956 lukien kuolemaansa saakka 12.11.1993 Barmer Ersatzkassen Straubingin alueen toimistossa. Margitta Menauerin työsuhteeseen sovellettiin hänen työsopimukseensa sisältyvän viittauksen perusteella Barmer Ersatzkasseen sovellettavaa työehtosopimusta. Tämän työehtosopimuksen mukaan Barmer Ersatzkasse oli velvollinen maksamaan sekä miesettä naispuolisille työntekijöilleen työeläkettä. Tämä työeläke koostuu eläkkeestä, jonka maksaa työnantaja, ja eläkkeestä, jonka Pensionskasse maksaa naispuolisille ja miespuolisille työntekijöille, jotka ovat kassan jäseniä. Työehtosopimuksen mukaan Barmer Ersatzkassen on suoritettava Pensionskasseen eläkemaksuja naispuolisten ja miespuolisten työntekijöidensä hyväksi.

10. Margitta Menauer oli koko työsuhteensa keston ajan vastapuolena olevan eläkekassan jäsen. Menauerin leski Hans

Menauer vaati puolisonsa kuoleman jälkeen tuloksetta Barmer Ersatzkasselta ja Pensionskasselta leskeneläkettä.

11. Hans Menauer päätti saattaa asian Arbeitsgerichtiin, jossa hän vaati kyseistä eläkettä Barmer Ersatzkasselta ja Pensionskasselta. Hän väitti, että Pensionskassen sääntöihin sisältyvä, edellä mainittu edellytys leskeneläkkeen saamiseksi — eli se, että kuollut naispuolinen työntekijä on pääasiallisesti vastannut perheensä elatuksesta — oli lainvastainen ja loukkasi tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, koska sitä sovellettiin vain naispuolisten työntekijöiden jälkeen jääneisiin.

12. Arbeitsgericht hyväksyi Menauerin vaatimuksen Pensionskassen osalta, mutta hylkäsi Barmer Ersatzkasseen kohdistetun vaatimuksen. Pensionskasse valitti tästä tuomiosta, mutta Landesarbeitsgericht hylkäsi valituksen. Tämän jälkeen Pensionskasse vaati muutoksenhakua Bundesarbeitsgerichtissa.

Ennakkoratkaisukysymys

13. Saksalaisella tuomioistuimella ei ole epäselvyyttä siitä, että Pensionskassen sääntöjen 11 §:n 2 momentin a kohta, siltä osin kuin siinä edellytetään leskeneläkkeen saamiseksi, että kuollut naispuolinen työntekijä on pääasiallisesti vastannut perheensä elatuksesta, on ristiriidassa EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätyn samapalkkaisuutta koskevan periaatteen kanssa. Koska leskeneläke on tässä määräyksessä tarkoitettu "muu korvaus", jonka on katsottava olevan "palkkaa", on selvää, että Pensionskassen sääntöjen 11 §:n 2 momentin a kohta on syrjivä, kun siinä asetetaan naispuolisen työntekijän leskelle tulevan perhe-eläkkeen saamiselle rajoittava edellytys, jota ei sovelleta vastaaviin tapauksiin miespuolisen työntekijän leskelle kuuluvan perhe-eläkkeen osalta. Ennakkoratkaisua pyytänyt kansallinen tuomioistuin on näin ollen itse todennut, että saksalainen eläkesäännös on ristiriidassa perustamissopimuksen 119 artiklan kanssa, samoin kuin että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön [2] perusteella tätä säännöstä on jätettävä soveltamatta esillä olevassa asiassa.

14. Bundesarbeitsgericht tiedustelee esillä olevassa asiassa kuitenkin, voiko Menauer vaatia leskeneläkettä työnantajan lisäksi myös Pensionskasselta. Se pyrkii selvittämään yleisemmin, sovelletaanko perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistettua samapalkkaisuutta koskevaa periaatetta myös eläkekassan kaltaiseen laitokseen, sen lisäksi, että se on itsenäinen oikeushenkilö, myös sillä perusteella, että se on vakuutusyhtiö. Viimeksi mainitussa ominaisuudessa sen toiminta on Versicherungsaufsichtsgesetzin (vakuutustoiminnan

2 — Ks. asia 43/75, Defrenne II, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, 40 kohta; Kok. Ep. III, s. 63) ja asia C-184/89, Nimz, tuomio 7.2.1991 (Kok. 1991, s. I-297, 21 kohta).

ja vakuutusyhtiöiden valvonnasta annettu laki) nojalla vakuutusvalvontaviranomaisten kontrollin alaista, ja siihen sovelletaan vakuutusoikeuteen sisältyvää yhdenvertaisen kohtelun itsenäistä periaatetta, jonka mukaan samojen vakuutusmaksujen perusteella on suoritettava samat edut.

15. Ennakkoratkaisua pyytänyt kansallinen tuomioistuin toteaa, että juuri tällä perusteella suurimmassa osassa Saksan oikeuskäytäntöä on katsottu, ettei eläkekassa, vaikka se BetrAVG 1 §:n 3 momentin mukaan vakuutuksenantajana ottaakin vastatakseen tietyt eläkevakuutusriskit (ks. edellä 4 kohta), voi vastata suoraan tasaarvoisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta johtuvista oikeuksista. Jos kassalle sääntöjen mukaan kuuluvia vakuutusalan velvoitteita lisättäisiin, tästä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset pitäisi kattaa vakuutusoikeuteen sisältyvän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen nojalla vastaavasti vakuutusmaksuja korottamalla; tällä puolestaan olisi vaikutusta vakuutettujen palkkoihin, sillä on todennäköistä, ettei työnantaja yksin vastaa työntekijöidensä vakuutusmaksujen suorittamisesta.

16. Bundesarbeitsgericht korostaa, että siitä, että perustamissopimuksen 119 artiklaa sovellettaisiin myös kyseisiin laitoksiin, aiheutuisi vakavia epäjohdonmukaisuuksia Saksan järjestelmään, ilman että tällainen soveltamisalan laajentaminen olisi kuitenkaan todella tarpeen työntekijöiden suojelemiseksi sukupuoleen perustuvalta syrjinnältä. Sen mukaan Saksan oikeusjärjestyksessä on pidettävä erillään työntekijän ja työnantajan välinen perussuhde, johon sovelletaan työoikeudellisia sääntöjä, ja työnantajan ja eläkelaitoksen välinen suhde, johon sovelletaan vakuutusoikeutta. Kansallisen tuomioistuimen mukaan juuri tämä erottelu varmistaa perustamissopimuksen 119 artiklaan sisältyvän periaatteen noudattamisen, koska kuten olen jo todennut, työnantaja säilyy joka tapauksessa vastuussa työntekijälle tulevista eläke-etuuksista. Tästä seuraa, että jos eläkelaitoksen tarjoamat etuudet eivät ole yhteensopivia samapalkkaisuutta koskevan periaatteen kanssa, työnantajan on täydennettävä suoritusta siten, että kyseisen periaatteen noudattaminen varmistetaan. Lisäksi kuten edellä on todettu, työntekijä on suojattu myös työnantajan maksukyvyttömyystilanteiden varalta.

17. Näin ollen ei siis olisi tarpeen työntekijälle kuuluvien oikeuksien suojaamiseksi perustamissopimuksen 119 artiklan rikkomisilta, että myös työnantajan ja työntekijän väliselle työsuhteelle ulkopuolinen laitos olisi vastuussa suorituksista. Koska yhteisöjen tuomioistuimen asioissa Coloroll ja Fisscher vahvistaman oikeuskäytännön [3] valossa tällaista johtopäätöstä ei missään tapauksessa kuitenkaan voida pitää itsestään selvänä, kuten tullaan myöhemmin havaitsemaan, Bundesarbeitsgericht on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle EY:n perustamissopimuksen

3 — Asia C-200/91, Coloroll Pension Trustees, tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4389) ja asia C-128/93, Fisscher, tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4583).

177 artiklan nojalla seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa tulkittava siten, että eläkekassoja on pidettävä työnantajina ja että niiden on työeläkkeiden osalta noudatettava miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, vaikka syrjinnän kohteeksi joutuneiden työntekijöiden oikeus sitä tahoa vastaan, joka on välittömästi vastuussa heidän eläkkeistään, eli työsopimuspuolena olevia työnantajia vastaan, on turvattu maksukyvyttömyyden varalta ja vaikka tämän oikeuden osalta suljetaan pois syrjintämahdollisuus?"

Oikeudellinen arviointi asiasta

Johdanto

18. Ennakkoratkaisukysymystä tarkastellessani totean heti, kuten myös komissio ja Alankomaiden hallitus ovat esittäneet huomautuksissaan, että ratkaisu ennakkoratkaisupyynnössä esille tuotuihin ja juuri selostettuihin seikkoihin löytyy pääpiirteittäin yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, niin kuin Bundesarbeitsgerichtkin näyttää todenneen. Tutkin näin ollen seuraavaksi näitä seikkoja kyseisen oikeuskäytännön valossa.

Eläkekassan oikeudellisen luonteen merkitys

19. Kuten edellä on havaittu, yksi Bundesarbeitsgerichtin, samoin kuin Pensionskassen ja Saksan hallituksenkin, pääargumenteista sen perustelemiseksi, ettei EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa sovelleta eläkekassoihin, liittyy näiden viimeksi mainittujen laitosten oikeudelliseen luonteeseen ja niihin haitallisiin vaikutuksiin, joita soveltamisella olisi Saksan oikeusjärjestykselle.

20. Tämän osalta on todettava yleisesti, että vaikka tällaisia vaikutuksia olisi, tällainen väite ei voi olla ratkaiseva, koska yhteisön oikeuden vakiintuneena periaatteena on, että yhteisön oikeuden saattaminen osaksi jäsenvaltioiden oikeusjärjestystä ei voi estyä tähän täytäntöönpanoon liittyvän vaikeuden tai yhteensoveltumattomuuden vuoksi.[4]

4 — *Ex multis* ja erityisesti esillä olevan asian osalta, ks. em. asiassa Coloroll annettu tuomio, 41 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

21. Mutta yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä löytyy vielä yksityiskohtaisempia ja esillä olevan asian kannalta merkityksellisiä toteamuksia perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisesta eläkekassoihin. Ensiksikin totean, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan eläke-etuus, joka suoritetaan työehtosopimuksen mukaan perustetusta työeläkejärjestelmästä, on "palkkaa", johon sovelletaan EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistettua syrjintäkieltoa. Kyseinen eläke myönnetään aikaisemman työsuhteen perusteella, siitä riippumatta, korvaako työeläkejärjestelmä lakisääteisen järjestelmän vai onko se luonteeltaan täydentävä. [5]

22. Samoin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jälkeen jääneille kuuluva leskeneläke on perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettu "muu korvaus", jonka työnantaja maksaa työntekijälle työskentelyn perusteella työeläkejärjestelmästä. Vaikka eläkettä ei suoritetakaan työntekijälle vaan jälkeen jääneelle puolisolle, eläke on etuus, joka perustuu siihen, että jälkeen jääneen puoliso on kuulunut työeläkejärjestelmään. [6]

23. Esillä olevan asian kannalta erityistä merkitystä on sillä, että työeläkkeen palkanluonteisuutta ei poista myöskään se, että etuutta ei suorita työnantaja vaan se maksetaan työsuhteelle ulkopuolisen, oikeudellisesti itsenäisen laitoksen kautta. Myös tällainen eläkejärjestelmä kuuluu yhteisöjen tuomioistuimen mukaan perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. [7]

24. Tämä vahvistettiin asiassa Barber annetussa tuomiossa, jossa todettiin, että miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuutta koskevaa periaatetta oli sovellettava myös yksityiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään, joka "on perustettu *trustin* muodossa olevaksi järjestelmäksi, jota *trusteet* hoitavat muodollisesti työnantajasta riippumattomina, koska 119 artiklassa tarkoitetaan myös työnantajan välillisesti maksamia korvauksia". [8] Kuten myös Bundesarbeitsgericht on todennut, yhteisöjen tuomioistuin omaksui tämän näkemyksen myös asioissa Coloroll ja Fisscher annetuissa tuomioissa, joissa se totesi, että sekä Yhdistyneen kuningaskunnan oikeuden mukainen *trustee* että Alankomaiden oikeuden mukaisen työeläkejärjestelmän hoitajat, vaikka ne ovatkin muodollisesti työnantajasta riippumattomia ja "vaikkeivat [ne] työsuhteen osapuolia olekaan, on määrätty antamaan etuuksia, jotka ovat 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa", sillä seurauksella, että "niiden on noudatettava

5 — Ks. asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. 1607, 20 kohta; Kok. Ep. VIII, s. 607); asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok. 1990, s. I-1889, 28 kohta; Kok. Ep. X, s. 425) ja asia C-110/91, Moroni, tuomio 14.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6591, 15 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

6 — Ks. asia C-109/91, Ten Oever, tuomio 6.10.1993 (Kok. 1993, s. I-4879, 8 kohta ja sitä seuraavat kohdat); em. asia Coloroll, tuomion 18 kohta ja asia C-147/95, Evrenopoulos, tuomio 17.4.1997 (Kok. 1997, s. I-2057, 22 kohta).

7 — Ks. em. asia Barber, tuomion 28 ja 29 kohta; em. asia Coloroll, tuomion 20 kohta ja em. asia Fisscher, tuomion 31 kohta.

8 — Em. tuomion 29 kohta; kursivointi tässä.

kyseistä määräystä ja tehtävä kaikki toimivaltaansa kuuluva taatakseen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisen alalla". [9]

25. Tästä oikeuskäytännöstä voidaan mielestäni johtaa yleisemmin, että sellaisten kolmansien, joiden tehtäväksi työnantaja on antanut työeläkejärjestelmän hoitamisen, on noudatettava EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistettua periaatetta, riippumatta siitä, mikä on niiden oikeudellinen muoto ja siitä, millä tavalla niille on uskottu työntekijälle työsuhteen perusteella kuuluvan eläkeoikeuden hoitaminen. Myös edellä mainituissa asioissa se kolmas taho, jonka tehtäväksi työnantaja oli antanut oman työeläkejärjestelmänsä hoitamisen — kuten esillä olevassa asiassa Pensionskasse — oli muodollisesti työnantajasta riippumaton ja itsenäinen, mutta yhteisöjen tuomioistuin ei katsonut sen riittävän EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisen sivuuttamiseksi. Sen mukaan ratkaisevaa ei myöskään ollut eläkelaitoksen oikeudellinen muoto, joka saattaa vaihdella kunkin kansallisen oikeusjärjestyksen erityispiirteiden vuoksi. Sitä vastoin yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että ratkaisevaa oli se, että kyseiset laitokset on "määrätty antamaan etuuksia, jotka ovat 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa". [10] Tämän nojalla katsonkin, että se, että Pensionskasse on työnantajaan nähden oikeudellisesti itsenäinen ja luonteeltaan vakuutuslaitos, ei riitä vapauttamaan sitä kyseisen perustavaa laatua olevan periaatteen soveltamisalasta, vaan mielestäni koska työnantaja on uskonut Pensionskassen tehtäväksi työeläkkeiden suorittamisen, sen on noudatettava tässä tehtävässään kyseistä periaatetta.

26. Mielestäni toisenlaiseen johtopäätökseen ei voida päätyä myöskään toisen edellä mainitun väitteen nojalla eli sillä perusteella, että koska vakuutusoikeuteen sisältyvän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaan samojen vakuutusmaksujen perusteella on suoritettava samat edut, perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisesta Pensionskasseen olisi vaarana, että vakuutusmaksuja korotettaisiin. Totean tämän osalta, että myös tämä väite esitettiin ja hylättiin asiassa Coloroll annetussa tuomiossa. Yhteisöjen tuomioistuin totesi tuossa asiassa, että "ongelma, joka samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisessa koskee vaikeuksia, jotka johtuvat *edunvalvojien* hoitamien varojen riittämättömyydestä tai työnantajan kykenemättömyydestä hankkia lisävaroja, kuuluu kansallisen oikeuden soveltamisalaan", sillä seurauksella, että "etuuksien yhdenmukaistamiseen tarkoitettujen, *edunvalvojien* hoitamien varojen riittämättömyydestä mahdollisesti aiheutuvat ongelmat on ratkaistava kansallisen oikeuden perusteella samapalkkaisuuden periaatetta noudattaen" ja näin ollen EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa noudattaen. [11]

27. Esillä olevassa asiassa ei mielestäni ole esitetty väitteitä, joiden perusteella tästä

9 — Em. asia Fisscher, tuomion 31 kohta ja em. asia Coloroll, tuomion 22 kohta.

10 — Em. asia Fisscher, tuomion 31 kohta.

11 — Em. asia Coloroll, tuomion 42 ja 43 kohta; kursivointi tässä.

johtopäätöksestä olisi syytä poiketa. Lisäksi kuten komissio on todennut kirjallisissa huomautuksissaan, että vaikka EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetun periaatteen soveltamisesta aiheutuisi vakuutusmaksujen korotus, tällä ei voida perustella yleisen periaatteen soveltamisalan rajoittamista, vaan on eläkekassan asiana ottaa tämä seuraus huomioon ja huolehtia mahdollisesta rahoituksesta.

EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan henkilöllinen soveltamisala

28. Vapautuakseen näistä väitteistä sekä Bundesarbeitsgericht että Saksan hallitus vetoavat muihin perusteisiin, jotka nekin on jo selostettu edellä. Ne korostavat erityisesti sitä, että Pensionskassen osalta työnantaja on joka tapauksessa työsopimuksen perusteella vastuussa eläke-etuuksien maksamisesta. Tästä seuraa, että jos eläkekassan säännöissä tarkoitettu suoritus jäisi pienemmäksi kuin mitä työnantajan on työsopimuksen perusteella taattava, työntekijä voi saada täydentävän suorituksen eläke-etuudesta pääasiallisesti vastuussa olevalta taholta eli työnantajaltaan. Lisäksi on muistutettu, että Saksan järjestelmässä työntekijän tai tämän jälkeen jääneen oikeutta suojellaan myös työnantajan maksukyvyttömyystilanteilta.

29. Ensimmäisen väitteen osalta on todettava yleisesti, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on selvästi todettu, että "samapalkkaisuuden periaate on osa yhteisön perustaa" ja että "119 artiklasta voi johtua yksityisille oikeussubjekteille oikeuksia, joita kansallisten tuomioistuinten on suojattava". [12] Yhteisöjen tuomioistuin teki tästä sen johtopäätöksen, että kyseisen määräyksen tehokkuus ei rajoitu ainoastaan julkisyhteisön ja yksityishenkilön välisiin vertikaalisiin suhteisiin, vaan ulottuu kaikkiin työehtosopimuksiin samoin kuin yksityisten välisiin sopimuksiin.

30. Edellä esitetyn perusteella on mielestäni selvää, että myös työnantajan kolmansien kanssa eläkejärjestelmien hoitamiseksi tekemien sopimusten on katsottava olevan tällainen sopimus. Yhteisöjen tuomioistuin on päätynyt tällaiseen tulokseen todetessaan, että "119 artiklan tehokas vaikutus vähenisi huomattavasti ja tosiasiallisen tasa-arvon edellytyksenä olevaa oikeussuojaa heikennettäisiin vakavasti, jos työntekijä tai hänen edunsaajansa voisivat vedota kyseiseen määräykseen ainoastaan työnantajaa vastaan eikä *edunvalvojia* vastaan, joiden nimenomaisena tehtävänä on täyttää työnantajan velvoitteet". [13] Muussa tapauksessa työnantajalla olisi mahdollisuus "[välttää] sille 119 artiklan nojalla kuuluvien velvollisuuksien täyttä-

12 — Ks. em. asia Defrenne II, tuomion 12 ja 24 kohta; asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.5.1990 (Kok. 1990, s. I-2591, 12 kohta) ja em. asia Coloroll, tuomion 26 kohta.

13 — Em. asia Coloroll, tuomion 23 kohta; ks. samansuuntaisesti eläkejärjestelmän hoitajien osalta em. asia Fisscher, tuomion 31 kohta; kursivointi tässä.

mistä perustaessaan ammatillisen eläkejärjestelmän oikeudellisesti *trustin* muotoon". [14]

31. Esillä olevassa asiassa kyseisten velvollisuuksien täyttämiseltä ei ehkä vältyttäisi, koska, kuten on todettu, työnantaja on joka tapauksessa vastuussa niistä, mutta eläkkeeseen oikeutetun henkilön velvoittamisesta kääntymään työnantajan puoleen olisi käytännössä seurauksena, että EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tehokkuus heikentyisi. Kuten komissio on todennut, työntekijälle (tai tämän oikeudenomistajille) on loogista ja luonnollistakin, että eläkekassa on eläkkeen suorittamisesta vastuussa oleva taho, jonka vuoksi niiden on helpompi kääntyä tämän puoleen eläkkeen saamiseksi; toisaalta samapalkkaisuusperiaatteen yhdenmukainen ja yleinen soveltaminen voidaan toteuttaa ainoastaan, jos eläkkeen suorittamisesta vastuussa oleva laitos takaa suoraan ja viran puolesta sen, että periaatetta noudatetaan, ilman että oikeudenomistajan tarvitsee vaatia eläkettä työnantajaltaan tai jopa oikeusteitse.

32. En katso, että asian kannalta olisi merkitystä myöskään sillä edellä esitetyllä väitteellä, jonka mukaan syrjinnän kohteeksi joutuneen työntekijän oikeussuoja ei heikentyisi eikä sitä rajoitettaisi myöskään työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, koska Pensions-SicherungsVerein a.G:n, joka on tätä tarkoitusta varten perustettu lakisääteisestä suojasta vastaava julkinen laitos, on maksukyvyttömyystilanteessa maksettava etuudet työnantajan puolesta. Se, että työntekijälle kuuluvat eläkeoikeudet turvataan myös edellä mainituissa tilanteissa ja joka tapauksessa, ei ole mielestäni ratkaisevaa eläkekassan vapauttamiseksi EY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa vahvistetun samapalkkaisuusperiaatteen noudattamisesta. Katson pikemminkin, että edellä selostetun lakisääteisen järjestelmän, jolla työntekijää suojataan työntekijän maksukyvyttömyystapauksilta, on katsottava olevan työntekijän oikeuksia varten yhteisön oikeuden [15] ja kansallisen oikeuden nojalla perustettu ylimääräinen tae, mutta sillä ei ole mitään tekemistä sen selvittämiseksi, onko EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa sovellettava eläkekassoihin.

33. Totean vielä lopuksi, että sille, että kyseistä määräystä on sovellettava, löytyy, kuten myös Alankomaiden hallitus on todennut, epäsuoraa vahvistusta myös direktiivin 86/378/ETY 6 artiklan 2 kohdasta. [16] Tässä säännöksessä todetaan, että

14 — Em. asia Coloroll, tuomion 21 kohta; kursivointi tässä.

15 — Ks. tämän osalta työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annettu neuvoston direktiivi 80/987/ETY (EYVL L 283, s. 23).

16 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annettu neuvoston direktiivi 86/378/ETY (EYVL L 225, s. 40). Julkisasiamies Van Gerven on tulkinnut kyseistä säännöstä tällä tavoin edellä mainituissa asioissa Ten Oever ja Coloroll 28.4.1993 antamissaan ratkaisuehdotuksissa (Kok. 1993, s. I-4893, 57 kohta). Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä annetun direktiivin 86/378/ETY muuttamisesta 20 päivänä joulukuuta 1996 annetussa neuvoston direktiivissä 96/97/EY (EYVL L 46, s. 20) säädetään samoin, että järjestelmän hoidosta vastuussa olevien elinten "on noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta".

jos täydentävän tai korvaavan työetuuden myöntäminen on järjestelmän hoidosta vastaavien elinten harkinnassa, "niiden on noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta".

34. Kaiken edellä esitetyn perusteella katson, että työntekijällä ja tämän jälkeen jääneillä on oltava mahdollisuus vedota EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaan sekä työnantajaansa että myös sellaisiin kolmansiin — esimerkiksi eläkekassaan — nähden, joille työnantaja on uskonut täydentäviä etuuksia koskevan järjestelmän hoitamisen.

Ratkaisuehdotus

35. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaisi Bundesarbeitsgerichtin esittämään kysymykseen seuraavasti:

EY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla) on tulkittava siten, että täydentäviä työeläkkeitä myöntävien eläkekassojen on katsottava olevan työnantajia ja niiden on noudatettava miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, vaikka työnantajalla säilyisikin joka tapauksessa etuuksien suorittamista koskeva vastuu ja vaikka epäedullisemmin kohdeltujen työntekijöiden oikeus olisi turvattu maksukyvyttömyystilanteilta, eivätkä he joutuisi syrjinnän kohteiksi.