JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GEORGES COSMAS
10 päivänä heinäkuuta 1997 *

1. Käsiteltävänä olevassa asiassa Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal (Yhdistynyt kuningaskunta) on tekemällään päätöksellä pyytänyt yhteisöjen tuomioistuinta antamaan kahteen kysymykseen ennakkoratkaisun, jonka toimivaltainen Industrial Tribunal katsoo olevan tarpeen sen käsiteltäväksi saatetun riita-asian ratkaisemiseksi.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Asiaa koskeva yhteisön lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö*

3. Perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätään miesten ja naisten samapalkkaisuudesta seuraavaa:

2. Kysymykset koskevat EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan ja kyseistä artiklaa koskevan pöytäkirjan N:o 2 tulkintaa. Tarkemmin sanoen niissä pyydetään ratkaisemaan, mistä ajankohdasta alkaen kahden sairaanhoitajan, jotka kansallisen tuomioistuimen mukaan ovat joutuneet sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi, työssäoloaika on otettava huomioon heidän eläkettään täydentävien tiettyjen lisäetuuksien laskemiseksi. Kysymyksissä tuodaan esille myös sellaisten kansallisten säännösten yhteensoveltuvuus yhteisön oikeuden kanssa, joissa taannehtivasti huomioon otettavat työskentelykaudet rajoitetaan kanteen menestyessä kahteen vuoteen.

"Jokainen jäsenvaltio huolehtii ensimmäisen vaiheen aikana miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta ja pitää sen voimassa sen jälkeen.

Tätä artiklaa sovellettaessa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

* Alkuperäinen kieli: kreikka.

Samapalkkaisuudella ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;

b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä."

4. Asiassa Defrenne II [1] annetussa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota eli että tällä artiklalla on välittömiä oikeusvaikutuksia kyseisessä asiassa annetun tuomion antamispäivästä eli 8.4.1976 alkaen. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut asiassa Bilka annetussa tuomiossa, [2] joka on vahvistettu asiassa Barber [3] ja asiassa Ten Oever [4] annetuilla tuomioilla, että sekä oikeus kuulua ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin että oikeus näiden järjestelmien mukaisiin etuuksiin kuuluvat 119 artiklan soveltamisalaan.

5. Yhteisöjen tuomioistuin on rajoittanut asiassa Barber [5] annetun tuomion ajallisia oikeusvaikutuksia ja todennut, että "perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen eivät voi vedota ja sen perusteella vaatia sellaista eläkeoikeutta, jonka vaikutus ulottuisi koskemaan ajankohtaa ennen tuomion antamista, paitsi kun on kyse työntekijöistä ja heidän jälkeensä etuuteen oikeutetuista, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa panneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti." [6] Yhteisöjen tuomioistuin on tarkentanut kyseisen rajoituksen asiassa Ten Oever annetussa tuomiossa ja todennut, että asiassa Barber annetun tuomion nojalla vaadittaessa tasa-arvoista kohtelua ammatillisten eläkkeiden osalta perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota vasta 17.5.1990 jälkeisiin työskentelykausiin perustuvien etuuksien osalta, jollei niitä työntekijöitä tai heidän jälkeensä etuuteen oikeutettuja, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa panneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti, koskevasta poikkeuksesta muuta johdu. [7]

6. Euroopan unionista tehtyyn sopimukseen sen voimaantulopäivästä 1.11.1993 alkaen liitetyssä perustamissopimuksen 119 artiklasta tehdyssä pöytäkirjassa N:o 2 tarkennetaan myös ajallisesti perustamissopimuksen 119 artiklan välitön oikeusvaikutus ammatillisten eläkejärjestelmien mukaisten eläkkeiden osalta seuraavasti:

1 — Asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, tuomiolauselman 5 kohta, jäljempänä asia Defrenne II).

2 — Asia 170/84, Bilka, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. 1607).

3 — Asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok. 1990, s. I-1889).

4 — Asia C-109/91, Ten Oever, tuomio 6.10.1993 (Kok. 1993, s. I-4879).

5 — Mainittu edellä alaviitteessä 3.

6 — Asia Barber, tuomiolauselman 5 kohta.

7 — Edellä alaviitteessä 4 mainittu asia Ten Oever, tuomiolauselman 2 kohta. Tämä tuomio on vahvistettu sittemmin asiassa C-110/91, Moroni, tuomio 14.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6591, tuomiolauselman 3 kohta) ja asiassa C-152/91, Neath, tuomio 22.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6935, tuomiolauselman 1 kohta).

"Sovellettaessa 119 artiklaa korvauksena ei pidetä ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän mukaisia etuuksia, jos ja sikäli kuin niiden voidaan osoittaa olevan 17 päivää toukokuuta 1990 edeltävältä työskentelykaudelta, paitsi kun on kyse työntekijöistä tai heidän jälkeensä etuuteen oikeutetuista, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa panneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti."

7. Toisin sanoen pöytäkirjassa N:o 2 (jäljempänä Barber-pöytäkirja) on annettu pääasiallisesti sama tulkinta kuin asiassa Barber annetussa tuomiossa. Sen sisällöstä yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut useaan otteeseen seuraavaa: "Pöytäkirja liittyy selkeästi asiassa Barber annettuun tuomioon, sillä siinä viitataan samaan päivämäärään, 17.5.1990. Tuomiossa julistetaan kielletyksi miesten ja naisten välinen syrjintä, joka johtuu eri ikärajan vahvistamisesta eri sukupuolille taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen jälkeen myönnettävän työeläkkeen saamiseksi. Asiassa Barber annettua tuomiota, jossa rajoitetaan sen julistamispäivästä 17.5.1990 alkaen perustamissopimuksen 119 artiklalle annetun tulkinnan vaikutukset, on tulkittu eri tavoin. Tulkintaerimielisyydet poistuivat asiassa Ten Oever annetulla tuomiolla, joka annettiin ennen Euroopan unionista tehdyn sopimuksen voimaantuloa. Pöytäkirjassa N:o 2 asiassa Barber annetun tuomion tulkinta ulotettiin koskemaan kaikkia ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän nojalla maksettuja etuuksia ja sisällytettiin osaksi perustamissopimusta, joten siinä pitäydyttiin pääasiallisesti samanlaisessa tulkinnassa kuin asiassa Ten Oever annetussa tuomiossa, mutta ei — sen enempää kuin asiassa Barber annetussa tuomiossakaan — käsitelty kyseisiin ammatillisiin järjestelmiin kuulumisen edellytyksiä eikä siis myöskään annettu niitä koskevia määräyksiä." Yhteisöjen tuomioistuin on täsmentänyt, että järjestelmään liittyminen määritellään edelleen näin asiassa Bilka, jossa ei rajoiteta perustamissopimuksen 119 artiklaa koskevan tulkinnan ajallisia vaikutuksia. [8]

B *Kansallinen lainsäädäntö*

8. Vuoden 1984 *Health and Personal Social Services (Superannuation) Regulations*in (Northern Ireland) nro 336 (jäljempänä Superannuation Regulations) [9] 3 säännössä määritellään *Mental Health Officer* (jäljempänä MHO) siten, että tämä on yksinomaan tai osittain mielenterveysongelmista kärsiviä henkilöitä hoitavan sairaalan *kokoaikainen* lääkäri tai sairaanhoitaja, jonka työtehtäviin kuuluu yksinomaan tai pääasiallisesti näiden potilaiden hoitoa. [10]

9. *Superannuation Regulations* in 50 §:n 2 momentissa, joka koskee MHO:ita, säädetään, että henkilöllä, joka on työskennellyt

8 — Ks. 28.9.1994 annetut kolme tuomiota: asia C-7/93, Beune (Kok. 1994, s. I-4471, 61 ja 62 kohta); asia C-57/93, Vroege (Kok. 1994, s. I-4541, 41 ja 42 kohta) ja asia C-128/93, Fisscher (Kok. 1994, s. I-4583, 49 ja 50 kohta).

9 — Nämä Pohjois-Irlannin terveydenhoitoa ja henkilökohtaisen sosiaalityön eläkejärjestelmää (vanhuuseläkkeet) koskevat asetukset on annettu 18.9.1984, ja ne tulivat voimaan 29.10.1984.

10 — Lisäksi *Superannuation Regulations*in 3 säännön saman säännöksen mukaan MHO:lla tarkoitetaan erikoislääkäriä, joka käyttää melkein koko aikansa mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden hoitoon, ja ministerin suostumuksella konkreettisessa tapauksessa sairaanhoitajaa, jolla on MHO-asema ja joka harjoittaa osa-aikaisena jotakin edellä mainituista tehtävistä ilman palvelusajassa tapahtunutta katkosta ja jolla ei ole oikeutta minkäänlaiseen *Superannuation Regulations*iin perustuvaan etuun, sekä kaikkia muita edellä esitettyä hoitoa antavissa laitoksissa terveydenhoidon henkilökuntaan kuuluvia ryhmiä, jotka ministeriö voi määrittää.

MHO:na psykiatrisessa hoitolaitoksessa vähintään 20 vuoden ajan keskeytyksettä a) on oikeus päästä eläkkeelle 55 vuoden iässä 60 vuoden sijasta ja b) on oikeus kaksinkertaiseen hyvitykseen jokaiselta vuodelta, jonka hän on työskennellyt MHO:na täytettyään 50 vuotta tai oltuaan työssä MHO:na 20 vuotta siten, että kyseisistä ajankohdista viimeinen otetaan huomioon.

10. Pohjois-Irlannin vuoden 1970 *Equal Pay Act*in (jäljempänä EPA) [11] 2 §:n 4 momentin mukaan kanne samapalkkaisuussäännöksen soveltamiseksi naisen työpaikan osalta on nostettava toimivaltaisessa Industrial Tribunalissa kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. EPAn saman pykälän 5 momentin mukaan oikeudenkäynneissä, jotka koskevat samapalkkaisuussäännöksen rikkomista (mukaan lukien Industrial Tribunalissa vireille pantu oikeudenkäynti), naisen oikeus saamatta jääneeseen palkkaan tai vahingonkorvaukseen on rajoitettu oikeudenkäynnin aloittamista edeltäneeseen kahteen vuoteen.

11. Pohjois-Irlannin vuoden 1976 *Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations* nro 238:n (jäljempänä *Occupational Pension Regulations*), [12] jolla muutettiin EPAa, [13] 12 §:ssä säädetään, että ammatilliseen eläkejärjestelmään liittymistä koskevissa oikeudenkäynneissä työntekijän oikeus liittyä kyseiseen järjestelmään yhdenvertaista jäsenyyttä koskevien säännösten mukaisesti on vaikutuksiltaan rajoitettu oikeudenkäynnin aloittamista edeltävään kahteen vuoteen.

II Asiaa koskevat tosiseikat

12. Pääasian kantajat Magorrian ja Cunningham (jäljempänä pääasian kantajat) työskentelivät pätevöityneinä sairaanhoitajina julkisen terveydenhoidon piiriin kuuluvassa sairaalassa. He aloittivat työuransa kokoaikaisina MHO:ina. Perhevelvoitteiden lisääntymisen vuoksi molemmat siirtyivät osa-aikatyöntekijöiksi [14] ja menettivät MHO:n aseman.

11 — Pohjois-Irlannin vuoden 1970 tasa-arvolain 32 luku — 17.12.1970 annettu laki miesten ja naisten välisen syrjinnän kiellosta työehdoissa.

12 — Tämä Pohjois-Irlannin ammatillisiin eläkejärjestelmiin liittymisessä noudatettavista yhdenvertaisuusvaatimuksista annettu asetus on annettu 9.8.1976, ja se tuli voimaan 6.4.1978.

13 — Edellä mainitun asetuksen 12 §:ssä säädetään yleisen tuomioistuimen tai Industrial Tribunalin toimivallasta tunnustaa oikeus liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään ja velvoittaa työnantaja maksamaan lisäetuuksia.

14 — Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että kun pääasian kantajat siirtyivät osa-aikatyöntekijöiksi, heidän viikkotyöaikansa oli 27 tuntia 25 minuuttia. Vuonna 1981 tapahtuneen töiden uudelleenjärjestelyn jälkeen osa-aikaisten sairaanhoitajien viikkotyöaika määrättiin 31 tunniksi 5 minuutiksi, kun kokoaikaisten 40 tunnin viikkotyöaikaa samalla lyhennettiin 37 tuntiin 30 minuuttiin. Molemmat kantajat työskentelivät yövuorossa, mikä vastasi paremmin heidän perhevelvoitteitaan. He olivat kumpikin myös osastovastaavia ja kokoaikaisten MHO-asemassa olevien sairaanhoitajien esimiehiä.

13. Molemmat pääasian kantajat kuuluivat Health & Personal Social Services Superannuation Scheme -järjestelmään, joka on vapaaehtoinen ja sopimusperusteinen järjestelmä, johon sekä työnantaja että työntekijä maksavat eläkemaksuja. Kyseiseen järjestelmään saavat liittyä sellaiset osa-aikatyöntekijät, jotka työskentelivät tietyn vähimmäistuntimäärän kuukaudessa.

14. Pääasian kantajat maksoivat eläkemaksunsa saadakseen kyseiseen järjestelmään kuuluvat edut, joita ovat esimerkiksi kertasuoritus ja eläke.

15. Magorrian siirtyi eläkkeelle 18.10.1992, jolloin hän oli ollut työssä kokoaikaisena MHO:na vuosien 1951 ja 1963 välisenä aikana yhdeksän vuotta 111 päivää ja osa-aikaisena 11 vuotta 25 päivää vastaavan ajan vuosien 1979 ja 1992 välisenä aikana. Hän työskenteli myös vuosien 1969 ja 1979 välisenä aikana, jolloin hänellä ei työaikansa perusteella ollut oikeutta kuulua eläkejärjestelmään.

16. Cunningham siirtyi eläkkeelle huhtikuussa 1994 työskenneltyään 15 vuotta 175 päivää kokoaikaisena MHO:na vuosien 1956 ja 1974 välisenä aikana ja 11 vuotta 105 päivää vastaavan ajan osa-aikaisesti vuosien 1980 ja 1994 välisenä aikana. Hän työskenteli myös osa-aikaisesti vuosien 1974 ja 1980 välisenä aikana, jolloin hänellä ei työaikansa perusteella ollut oikeutta kuulua eläkejärjestelmään, ja hän päätti olla maksamatta eläkemaksuja tuona aikana.

17. Eläkkeelle siirtyessään pääasian kantajat saivat heille kuuluvan kertasuorituksen sekä peruseläkkeen, mutta eivät saaneet lisäetuuksia, joihin heillä olisi ollut oikeus, jos heillä olisi ollut MHO:n asema siirtyessään eläkkeelle.

18. Pääasian kantajat korostavat (heidän yhteisöjen tuomioistuimelle jättämiensä kirjallisten huomautusten 5 kohta), että he olivat jo ennen työssäoloaikansa päättymistä nostaneet tätä koskevat kanteet 22.9.1992 Eastern Health & Social Services Boardia ja Department of Health & Social Servicesiä (jäljempänä pääasian vastaajat) vastaan. Magorrian siirtyi eläkkeelle 18.10.1992 ja Cunningham 31.3.1994.

19. Pääasian kantajat vaativat samaa kohtelua tulevien eläkkeidensä määrän laskemisessa kuin MHO:n asemassa olevilla. He katsoivat, että heillä oli oikeus lisäetuuksiin, jotka oli laskettava palvelusajalta joko 8.4.1976 eli asiassa Defrenne II [15] annetun tuomion antamisajankohdasta alkaen tai 13.5.1986 eli asiassa Bilka [16] annetun tuomion antamisajankohdasta alkaen. He katsoivat, ettei heidän laskennassa huomioonotettavaa palvelusaikaansa pidä rajoittaa kahteen EPAssa vahvistettuun vuoteen eikä päivämäärään 17.5.1990, jolloin annettiin tuomio

15 — Mainittu edellä alaviitteessä 1.
16 — Mainittu edellä alaviitteessä 2.

asiassa Barber, [17] sillä tämä veisi heiltä mahdollisuuden saada tehokasta oikeussuojaa.

20. Pääasian vastaajat katsoivat, että kantajilla oli rajoitettu oikeus lisäetuuksiin MHO:ille tarkoitetun järjestelmän perusteella. Vastaajien mukaan kantajien palveluskaudet olisi otettava huomioon ajalta, joka alkaa joko 22.9.1990, eli kaksi vuotta ennen kanteen nostamista, kuten EPAssa on määrätty, tai 17.5.1990, jolloin asiassa Barber annettiin tuomio ja tehtiin samanniminen pöytäkirja, ja päättyy heidän työssäoloaikansa päättymisen ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan.

21. Kansallinen tuomioistuin on todennut 12.9.1995 antamassaan välipäätöksessä, että pääasian asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, että tällaisten etuuksien maksaminen on perustamissopimuksen 119 artiklassa ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta koskevassa direktiivissä 75/117/ETY [18] tarkoitettua palkkaa. Kansallinen tuomioistuin on myös todennut, että Pohjois-Irlannissa mielenterveysalan MHO:n asemassa olevista työntekijöistä huomattavasti pienempi osuus naisista kuin miehistä pystyy täyttämään kokoaikaisen työajan asettamat vaatimukset, ja myöntänyt, että pääasian kantajien jättäminen ilman MHO:n asemaa on välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jota ei voida perustella.

III Ennakkoratkaisukysymykset

22. Industrial Tribunal on esittänyt käsiteltävänään olevassa asiassa yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"Asiassa

a) työntekijät ovat työskennelleet valtion laitoksessa, Health Boardissa, hoitaen mielisairaita, ja tähän työhön sovelletaan ammatillista eläkejärjestelmää;

b) nämä työntekijät ovat aina joko kuuluneet kyseiseen eläkejärjestelmään tai heillä olisi ollut mahdollisuus kuulua siihen;

17 — Mainittu edellä alaviitteessä 3.

18 — Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19).

c) tämän eläkejärjestelmän ehtojen mukaan kokoaikatyössä olevilla, jotka käyttävät täysin tai lähes täysin työaikansa mielisairaiden hoitamiseen (ja joilla on Mental Health Officerin asema), on oikeus lisäetuuksiin, joita ei myönnetä samaa työtä osa-aikaisesti tekeville henkilöille, seuraavasti:

jos sen jälkeen kun 50 vuotta täyttävä tai täyttänyt henkilö on työskennellyt Mental Health Officerina 20 vuotta (jäljempänä lisäetuuksiin oikeuttava palveluaika), hän jatkaa edelleen Mental Health Officerina,

i) hänelle tämän jälkeen karttuvat palvelusvuodet hyvitetään kaksinkertaisina (jäljempänä kaksinkertaiset palveluskaudet) eläkkeen määrää laskettaessa; ja

ii) hänellä on oikeus eläkkeeseen 55 vuoden iässä tavanomaisen 60 vuoden sijasta;

d) työntekijöiltä evätään Mental Health Officerin asema ja siihen liittyvät lisäetuudet pelkästään sillä perusteella, että he työskentelevät osa-aikaisesti;

e) kansallinen tuomioistuin on katsonut, että edellä c ja d kohdassa kuvatut säännökset ovat mielisairaita osa-aikaisesti hoitavien naisten sukupuoleen perustuvaa syrjintää;

f) kyseisten työntekijöiden eläke ja heidän vaatimansa lisäetuudet voidaan maksaa ainoastaan heidän eläkkeelle siirtymisestään alkaen eli vuodesta 1992 tai vuodesta 1994 alkaen, sen jälkeen kun he ovat nostaneet kanteen kansallisessa tuomioistuimessa;

g) lisäetuuksien laskeminen eläkkeelle siirtymisen ajankohdasta vuonna 1992 tai vuonna 1994 edellyttäisi vuotta 1992 edeltävien palvelusvuosien huomioon ottamista.

Kysymys 1: Mistä ajankohdasta alkaen työntekijöiden palveluskaudet on otettava huomioon laskettaessa heille kuuluvia lisäetuuksia

i) 8.4.1976,

ii) 17.5.1990 vai

iii) jostakin muusta, ja jos niin mistä ajankohdasta alkaen?

Kysymys 2: Jos sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä rajoitetaan kanteen menestyessä oikeus saada etuuksia takautuvasti kanteen nostamista edeltävään kahteen vuoteen, niin tarkoittaako tämä yhteisön oikeuden mukaisen tehokkaan oikeussuojakeinon epäämistä näiltä työntekijöiltä ja onko Industrial Tribunal velvollinen olemaan soveltamatta tällaista kansallisen oikeuden säännöstä, jos se katsoo sen tarpeelliseksi?"

IV Vastaukset ennakkoratkaisukysymyksiin

A *Vastaus ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen*

23. Ensimmäisellä kysymyksellä halutaan määritettäväksi ajankohta, joka yhteisön oikeuden mukaisesti olisi otettava huomioon laskettaessa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille Magorrianille ja Cunninghamille kuuluvia lisäetuuksia. Tällä kysymyksellä kansallinen tuomioistuin haluaa pääasiallisesti selvittää, sovelletaanko kummankin asianomaisen kanteeseen asiassa Barber annetun tuomion ajallisten vaikutusten rajoitusta, joka todetaan Barber-pöytäkirjassa.

24. Toisin sanoen, koska ensimmäisessä kysymyksessä tarkoitetaan osa-aikaisia työntekijöitä, joilla ei ole oikeutta lisäetuuksiin, kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko kyseisessä riita-asiassa kyse eläkejärjestelmään kuulumisesta, missä tapauksessa asiassa

Bilka [19] noudatetun oikeuskäytännön mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Barber määräämää ajallista rajoitusta, joka on toistettu samannimisessä pöytäkirjassa, ei sovelleta, vai koskeeko riita-asia kyseiseen järjestelmään kuuluvia etuuksia, missä tapauksessa ajallista rajoitusta sovelletaan.

25. Pääasian kantajat, jotka nostivat kanteensa ennen eläkkeelle siirtymistään, korostavat, etteivät he vaadi MHO:ille kuuluvien lisäetuuksien maksamista taannehtivasti, vaan heidän työskentelykausiinsa perustuvaa yhdenvertaista kohtelua tulevissa etuuksissa samalla perusteella kuin MHO:illa, joiden lain mukaan on oltava kokoaikaisia työntekijöitä. Toisin sanoen he vaativat kaikkien työskentelykausien huomioon ottamista etuuksia laskettaessa. Kantajat korostivat asian suullisessa käsittelyssä, että MHO:n asemassa olevia kokoaikaisia työntekijöitä ei velvoiteta mihinkään lisäsuorituksiin tai lisäeläkemaksuihin, kuten sellaiset osa-aikaiset työntekijät, joilla ei ollut MHO:n asemaa. He korostivat yhteisöjen tuomioistuimen esittämään kysymykseen antamassaan vastauksessa, että jos he olisivat kuuluneet MHO:iden eläkejärjestelmään, he olisivat saaneet kyseiset lisäetuudet joutumatta maksamaan lisäeläkemaksuja.

26. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, ettei käsiteltävänä olevassa asiassa ole kyse oikeudesta kuulua ammatilliseen sosiaaliturvajärjestelmään, minkä vuoksi asioista Vroege ja Fisscher ilmenevän oikeuskäytännön mukaan Barber-pöytäkirjaa ei voitaisi soveltaa, vaan että kysymys on oikeudesta saada tiettyjä etuuksia, joiden suuruutta muutettaisiin perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisesti. Lisäksi Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vetoaa asian Beune [20] oikeuskäytäntöön ja katsoo, että Barber-pöytäkirjaa sovelletaan siinä käytetyn yleisen sanamuodon perusteella kyseessä olevan kaltaisen ammatillisen eläkejärjestelmän mukaisesti myönnettäviin etuuksiin. Koska pääasian kantajat ovat nostaneet kanteensa 17.5.1990 jälkeen, he eivät voi vedota perustamissopimuksen 119 artiklaan vaatiakseen samojen etuuksien maksamista asiassa Barber annetun tuomion antamisajankohtaa, eli 17.5.1990, edeltäviltä työskentelykausilta.

27. Ensimmäiseksi selvitettävä kysymys koskee eittämättä sitä, voidaanko Barber-pöytäkirjassa määrätty ajallinen rajoitus ulottaa koskemaan käsiteltävänä olevassa tapauksessa tarkoitettuja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistetun epäsuoran syrjinnän muotoja.

28. On muistettava, että yhteisöjen tuomioistuin on katsonut asiassa Bilka, [21] että yritys, joka sulkee osa-aikaiset työntekijät eläkejärjestelmästään, rikkoo ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa, jos kyseinen toimenpide koskee suurempaa määrää naisia kuin

19 — Mainittu edellä alaviitteessä 2.

20 — Mainittu edellä alaviitteessä 8 (tuomion 59 kohta).

21 — Mainittu edellä alaviitteessä 2 (tuomiolauselman 1 kohta). Ks. myös asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989 (Kok. 1989, s. 2743).

miehiä, jollei yritys näytä toteen, että mainittu toimenpide perustuu objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin, jotka eivät mitenkään liity sukupuoleen perustuvaan syrjintään. [22]

29. Yhteisöjen tuomioistuin on todennut erityisesti ammatillisiin järjestelmiin kuulumisesta, että "minkään seikan perusteella ei voida katsoa, että kyseiset ammatilliset ryhmät olisivat erehtyneet 119 artiklan sovellettavuudesta". [23]

30. Yhteisöjen tuomioistuin on myös todennut asiassa Barber annetussa tuomiossa, että sopimusperusteisten järjestelmien mukaisesti maksetut eläkkeet ovat työnantajan työntekijälle työsuhteen perusteella maksamia etuja ja että ne näin ollen kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. [24]

31. Yhteisöjen tuomioistuin tutki ensimmäistä kertaa kysymystä, onko ammatillisissa eläkejärjestelmissä eri eläkeiän vahvistaminen sukupuolen perusteella lainvastaista syrjintää [25] ja vastasi myöntävästi kysymykseen, mutta katsoi tarpeelliseksi rajoittaa asiassa Barber annetussa tuomiossa kyseisen tuomion ajallisia vaikutuksia. Yhteisöjen tuomioistuin on perustanut kyseisen rajoituksen toisaalta siihen, että jäsenvaltiot ja ryhmät, joita asia koskee, voivat direktiiveissä 79/7/ETY [26] ja 86/378/ETY [27] säädettyjen eläkeikää koskevien poikkeusten perusteella olettaa, ettei mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvon periaatetta sovelleta kyseiseen tapaukseen, ja toisaalta siihen, että tuomion taannehtiva vaikutus vaarantaisi monien ammatillisten eläkejärjestelmien talouden tasapainon.

32. Näin ollen tämä ajallinen rajoitus, joka liittyy mahdollisuuteen vedota perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen, koskee yksinomaan yhteisön oikeudessa, [28] esimerkiksi direktii-

22 — Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Bilka (tuomiolauselman 1 kohta). Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut edellä alaviitteessä 8 mainitussa asiassa Vroege annetussa tuomiossa, että asiassa Bilka annettu ratkaisu "perustui (27 kohta) toteamukseen, että palkanmaksukäytäntö, jossa vahvistetaan osa-aikaisesta työstä alhaisempi tuntipalkka kuin kokoaikaisesta työstä, voi joissakin tapauksissa osoittautua mies- ja naispuolisten työntekijöiden syrjinnäksi. Sama pätee tapaukseen, jossa yrityksen eläke evätään osa-aikaisilta työntekijöiltä, kuten käy ilmi asiassa 96/80, Jenkins, tuomio 31.3.1981 (Kok. 1981, s. 911). Koska tällainen eläke kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen, työnantajan kokoaikaisille työntekijöille maksama kokonaispalkka on korkeampi suhteessa tehtyihin työtunteihin kuin osa-aikaisille maksettu palkka."

23 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Vroege (tuomion 28 kohta).

24 — Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Barber (tuomion 28 kohta).

25 — Ks. esimerkkinä edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Moroni (tuomion 16 kohta).

26 — Kyseessä on tarkasti sanoen miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohta (EYVL 1979, L 6, s. 24).

27 — Kyseessä on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annetun neuvoston direktiivin 86/378/ETY 9 artiklan a alakohta (EYVL L 225, s. 40, oikaisu julkaistu EYVL:ssä L 283, s. 27).

28 — Olen jo korostanut tätä asiaa asiassa C-435/93, Dietz, 24.10.1996 annettua tuomiota koskevassa ratkaisuehdotuksessa (Kok. 1996, s. I-5223, ratkaisuehdotuksen 23 kohta).

vin 86/378/ETY [29] 9 artiklassa, säädettyihin poikkeusjärjestelyihin perustuvaa syrjintää. Yhteisöjen tuomioistuin on todennut useaan kertaan, että [30] "asiassa Barber annetun tuomion ajallisten vaikutusten rajoitus koskee ainoastaan sellaisia syrjintätilanteita, jotka työnantajien ja eläkejärjestelmien taholta on voitu kohtuudella olettaa sallituiksi siksi, että ne perustuvat yhteisön oikeudessa säädettyihin ammatillisia eläkejärjestelmiä koskeviin siirtymävaiheen poikkeusjärjestelyihin". [31] Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut, ettei "asiassa Barber annetun tuomion ajallisten vaikutusten rajoitusta sovelleta oikeuteen kuulua ammatilliseen eläkejärjestelmään", [32] sillä asiassa Bilka ei ole todettu tällaista rajoitusta.

33. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan pääasian kantajien on vedottava 119 artiklaan kahdessa eri vaiheessa saadakseen oikeuden MHO:ita koskeviin lisäetuuksiin: toisaalta jotta heidän hyväkseen luettaisiin heidän osa-aikaiset työskentelykautensa 20 työssäolovuoden saavuttamiseksi ja toisaalta jotta heidän myöhemmät palvelusvuotensa hyvitettäisiin kaksinkertaisina ja jotta he saisivat oikeuden eläkkeeseen 55 vuoden iässä 60 vuoden sijasta. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että erityisesti silloin, kun kantajien osa-aikaiset työskentelykaudet otetaan huomioon osittain tai kokonaan 20 työssäolovuoden täyttymiseksi, rikotaan Barber-pöytäkirjan määräyksiä, jos työssäolovuodet lasketaan taannehtivasti 17.5.1990 edeltävältä ajalta.

34. Käsiteltävänä olevan tapauksen asiakirjoista käy ilmi, että sopimusperusteiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään sovelletaan pääasiallisesti kahta säännöstöä eli kahta järjestelmää: toisaalta säännöstöä, jota sovelletaan henkilöihin, jotka toimivat ainoastaan sairaanhoitajina mielisairaaloissa (MHO) mutta ilman MHO:n asemaa ja näin ollen ilman oikeutta lisäetuuksiin, koska he ovat työskennelleet osa-aikaisina työntekijöinä; toisaalta säännöstöä, jota sovelletaan henkilöihin, joilla on MHO:n asema ja oikeus lisäetuuksiin, koska he ovat työskennelleet kokoaikaisina työntekijöinä.

35. Toisin sanoen oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että syrjinnän kohteena ovat kansallisen lainsäädännön perusteella pääasiallisesti osa-aikaiset työntekijät, joihin ei sovelleta edullisempaa MHO:iden säännöstöä.

29 — Tässä artiklassa säädetyt poikkeukset koskevat:a) eri eläkeiän määrittelyä miehille ja naisille, b) jälkeenjääneiden eläkettä ja c) eri tasojen määrittämistä työntekijöiden eläkemaksuille.

30 — Ks. edellä alaviitteessä 28 mainittu asia Dietz (tuomion 19 kohta), alaviitteessä 8 mainitut asiat Vroege (tuomion 20— 27 kohta) ja Fisscher (tuomion 17— 24 kohta) sekä asiassa Dietz esittämäni ratkaisuehdotuksen 28— 29 kohta.

31 — Ks. myös edellä alaviitteessä 28 mainitussa asiassa Dietz annettua tuomiota koskevan ratkaisuehdotukseni 29 kohta.

32 — Ks. edellä mainitut tuomiot: asia Dietz (tuomion 22 kohta), asia Vroege (tuomion 32 kohta), asia Fisscher (tuomion 28 kohta).

36. Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön [33] perusteella katson, ettei direktiivissä 86/378/ETY ole yhtään säännöstä, jonka kohtuudella voidaan katsoa antavan, ottaen huomioon että kyseisessä direktiivissä säädetyt poikkeusjärjestelyt ovat siirtymäsäännöksiä, asianosaisille aihetta pitää sallittuina käsiteltävänä olevan tapauksen kaltaisia syrjinnän muotoja, joilla osa-aikaisilta työntekijöiltä evätään heidän siirtyessään eläkkeelle MHO:ille myönnetyt lisäetuudet. Toisin sanoen oikeuksiin, jotka eivät kuulu direktiivin 86/378/ETY 9 artiklan a alakohdassa tarkoitettuihin poikkeusjärjestelyihin, voidaan perustellusti vedota omaksi eduksi ja taannehtivasti.

37. Näin ollen syrjinnän kohteeksi joutuneet pääasian kantajat voivat vedota perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen taannehtivasti päästäkseen osallisiksi voimassa olevassa järjestelmässä MHO:ille kuuluvista lisäetuuksista asiassa Defrenne II annetun tuomion antamisajankohdasta 8.4.1976 alkaen.

38. Seuraavaksi tarkastelen, onko riidanalaisessa erottelussa kyse eläkejärjestelmään kuulumisesta, missä tapauksessa asiassa Bilka [34] noudatetun oikeuskäytännön mukaan yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Barber asettamaa ja samannimisessä pöytäkirjassa toistettua ajallista rajoitusta ei sovelleta, vai onko kyseessä kyseisen järjestelmän perusteella myönnettyjen etuuksien laskeminen, jolloin ajallista rajoitusta sovelletaan.

39. Jos kyseessä on syrjintä, johon ei sovelleta asiassa ja pöytäkirjassa Barber noudatettua oikeuskäytäntöä, ammatilliseen eläkejärjestelmään liittymistä koskevaa oikeutta ja kyseisen järjestelmän perusteella maksettavia etuuksia koskevaa oikeutta ei ole tarpeen erottaa toisistaan. Toisin sanoen tällöin esillä olevassa asiassa ei olisi tarpeen tutkia, koskeeko kantajiin kohdistettu syrjintä oikeutta kuulua ammatilliseen eläkejärjestelmään vai ainoastaan oikeutta saada tiettyjä etuuksia.

40. Analysoidakseni ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen tyhjentävästi ja ottaen huomioon toisessa kysymyksessä esitetyn ongelman haluan vielä lisätä seuraavat seikat: edellä esitin, etteivät asianosaiset voineet kohtuudella katsoa pääasian kantajiin kohdistettua syrjintää sallituksi, ja tämän perusteella katson, että saadakseen kansallisessa lainsäädännön mukaan MHO:ille kuuluvat lisäetuudet, pääasian kantajien olisi liityttävä taannehtivasti MHO:ita koskevaan järjestelmään, mikä heiltä on evätty, ja että heille olisi tunnustettava oikeus kyseisiin etuuksiin. Toisin sanoen osa-aikaisen työssäoloajan jättäminen huomioon ottamatta laskettaessa molempien pääasian kantajien työskentelykausia MHO:ina on mielestäni syrjintää

33 — Ks. esimerkkinä edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Barber (tuomion 42—43 kohta); alaviitteessä 8 mainitut asiat Vroege (tuomion 20—27 kohta) ja Fisscher (tuomion 17—24 kohta) ja alaviitteessä 28 mainittu asia Dietz (tuomion 19 kohta). Ks. myös asia C-200/91, Coloroll Pension Trustees, tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4389, 53 kohta, jäljempänä asia Coloroll).

34 — Mainittu edellä alaviitteessä 2.

MHO:ille tarkoitettuun erityisjärjestelmään liittymisen osalta, ja tässä erityisjärjestelmässä määrätään lisäetuuksien maksamisesta, eikä kyseessä ole itse etuuksien laskemisessa sovellettava edellytys, mikä johtaisi asiassa Barber annetun tuomion ajallisen rajoituksen soveltamiseen. Näin ollen oikeuteen kuulua ammatilliseen eläkejärjestelmään olisi sovellettava asiassa Bilka annettua tuomiota ja suljettava pois asiassa Barber noudatetun oikeuskäytännön mukaisen ajallisen rajoituksen mahdollisuus. [35]

41. Esittämäni ratkaisu perustuu yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Yhteisöjen tuomioistuin on myöntänyt asiassa Dietz, [36] jossa oli kyse eläkekassan ulkopuolelle alun perin jätetyn osa-aikaisen työntekijän oikeudesta ammatillisen eläkejärjestelmän mukaisesti maksettavaan eläkkeeseen, ettei asiassa Barber annetun tuomion oikeusvaikutusten ajallisen rajoittamisen edellytyksiä ollut täytetty osa-aikaisten työntekijöiden syrjinnän tapauksessa. Yhteisöjen tuomioistuin on korostanut, että kyseinen oikeus "liittyy erottamattomasti oikeuteen kuulua tällaiseen järjestelmään. Työntekijän kannalta järjestelmään kuuluminen olisi merkityksetöntä, jos hänellä ei olisi järjestelmän perusteella oikeutta saada kyseisen järjestelmän mukaisia etuuksia". [37] Seuraavaksi yhteisöjen tuomioistuin on myöntänyt, että on täsmennettävä, että koska asiassa Bilka annetussa tuomiossa ei rajoitettu sen ajallisia vaikutuksia, 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voi vedota taannehtivasti sellainen työntekijä, joka on joutunut syrjinnän kohteeksi siten, että hänellä ei ole ollut oikeutta kuulua ammatilliseen eläkejärjestelmään, ja tällaisella työntekijällä on siten oikeus saada tämän järjestelmän mukaisia etuuksia 8.4.1976 alkaen, jolloin asiassa Defrenne annettiin tuomio. [38] Yhteisöjen tuomioistuin totesi lopuksi, että asiassa Barber annetun tuomion ajallisten vaikutusten rajoitusta ei sovelleta oikeuteen kuulua pääasiassa käsiteltävän kaltaiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään eikä sellaisen työntekijän oikeuteen saada eläkettä, joka on perustamissopimuksen 119 artiklan vastaisesti jätetty tällaisen järjestelmän ulkopuolelle. [39]

42. Edellä esitetyn perusteella katson, että perustamissopimuksen 119 artiklan ja sitä koskevan pöytäkirjan N:o 2 mukaisesti osa-aikaisten työntekijöiden joutuessa sellaisen syrjinnän kohteeksi kuin ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa kansallisen tuomioistuimen päätöksessä on kuvattu, kyseisten työntekijöiden työskentelykaudet on laskettava ammatillisen eläkejärjestelmän perusteella heille kuuluvien etuuksien maksamiseksi

35 — Näin ollen edellä alaviitteessä 8 mainitussa asiassa Beune annettua ratkaisua ei voida soveltaa, toisin kuin Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää. Itse asiassa kyseisessä asiassa riidanalaisessa kansallisessa lainsäädännössä oli virkamiehen eläkkeen määrän määrittämiseksi eri säännöt niiden entisten virkamiesten osalta, jotka olivat naimisissa olevia miehiä, ja niiden entisten virkamiesten osalta, jotka olivat naimisissa olevia naisia. Yhteisöjen tuomioistuin totesi (tuomiolauselman 2 ja 3 kohta), että tällainen lainsäädäntö on perustamissopimuksen 119 artiklan vastainen ja että syrjinnän vuoksi epäedulliseen asemaan joutuneita naimisissa olevia miehiä on kohdeltava samalla tavoin kuin naimisissa olevia naisia ja heihin on sovellettava samaa järjestelmää. Yhteisöjen tuomioistuin totesi myös, että Barber-pöytäkirjassa määrättyä ajallista rajoitusta on sovellettava henkilöihin, jotka voivat vedota 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen vaatiakseen tasa-arvoista kohtelua käsiteltävänä olevan tapauksen kaltaisen eläkejärjestelmän mukaisten etuuksien maksamisessa.

36 — Mainittu edellä alaviitteessä 28 (tuomion 23 kohta ja sitä seuraavat kohdat). Ks. myös samaa tuomiota koskevan ratkaisuehdotukseni 27 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

37 — Edellä alaviitteessä 28 mainittu asia Dietz (tuomion 23 kohta).

38 — Asia Dietz (tuomion 27 kohta).

39 — Asia Dietz, tuomiolauselman 2 kohta.

periaatteessa asiassa Defrenne II annetun tuomion antamisajankohdasta eli 8.4.1976 alkaen.

B *Vastaus toiseen ennakkoratkaisukysymykseen*

43. Toisessa kysymyksessä käsitellään kansallisia säännöksiä yhteisön oikeuteen perustuvia oikeuksia koskevista muutoksenhakukeinoista. [40]

44. Tarkemmin sanoen käsiteltävänä olevassa asiassa esitetty ongelma koskee tapausta, jossa kanteen menestyessä oikeutta palveluvuosien huomioon ottamiseen kansallisessa lainsäädännössä rajoitetaan kyseisen kanteen esittämistä edeltäviin kahteen vuoteen. Tällöin voidaan kysyä, eikö rajoitus, joka tässä tapauksessa asetetaan kansallisessa lainsäädännössä ja joka koskee yhteisön oikeuteen perustuvaa asianomaisten henkilöiden oikeutta MHO:ille määrättyihin lisäetuuksiin, johda tehokkaan oikeussuojan epäämiseen, jolloin kansallinen tuomioistuin on velvollinen olemaan soveltamatta kyseistä valtion sisäiseen oikeusjärjestykseen kuuluvaa säännöstä, jos se pitää sitä tarpeellisena.

45. Pääasian kantajat korostavat, että kansallinen tuomioistuin on velvollinen olemaan soveltamatta kansallisen lainsäädännön säännöstä, jolla otetaan käyttöön edellä esitetyn kaltainen rajoitus. He korostivat asian suullisessa käsittelyssä, että muussa tapauksessa päädyttäisiin ristiriitaiseen tilanteeseen, jossa olisi kysymys perustamissopimuksen 119 artiklan vastaisesta syrjinnästä, kuten kansallinen tuomioistuin on jo todennut, mutta että tällaisesta toteamuksesta ei kuitenkaan olisi käytännön seurauksia riidanalaisen kansallisen säännöksen soveltamisen johdosta. Lisäksi kantajat totesivat, että kyseisen syrjivän kohtelun poistamisesta valtion kassalle aiheutuva taloudellinen rasitus olisi hyvin vähäinen. [41]

46. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus korostaa, että kansallinen säännös, jolla kausi, jolta MHO:ille kuuluvien lisäetuuksien maksamista voidaan vaatia, rajoitetaan kanteen esittämistä edeltäviin kahteen vuoteen, on täysin yhteisön oikeuden mukainen. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vetoaa

40 — Koska Magorrianin ja Cunninghamin kanteet on jätetty 22.9.1992, kuten oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, eli ennen heidän eläkkeelle siirtymistään 18.10.1992 ja 31.3.1994, yhteisöjen tuomioistuimen vastauksesta tähän kysymykseen olisi käytännön merkitystä ainoastaan siinä tapauksessa, että se katsoisi, että asiassa Barber annetun tuomion ja samannimisen pöytäkirjan ajallisten vaikutusten rajoitus ei koske käsiteltävänä olevaa asiaa, mitä komissio ja molemmat kantajat ovat kannattaneet oikeutetusti. Muussa tapauksessa kantajilta evättäisiin melkein täysin etuudet MHO:iden järjestelmään kuulumisesta, minkä ulkopuolelle heidät on jätetty, sillä kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, pääasian vastaajat ovat myöntäneet, että kantajien osalta täyttyneet palveluskaudet on otettava huomioon vasta 17.5.1990 alkaen.

41 — Pääasian kantajien mukaan MHO: ille määrätyt lisäetuudet maksaisivat valtion kassalle noin 70 000— 100 000 Englannin puntaa (GBP) vuodessa ja kokonaisvuosibudjetti on 355 000 000 GBP.

yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön [42] ja katsoo, että ammatillisista eläkkeistä nostettuihin kanteisiin voidaan perustamissopimuksen 119 artiklan nojalla soveltaa kohtuullista ajallista rajoitusta. Tuomion taannehtivien ajallisten vaikutusten rajoittamisella ei estetä yhteisön oikeusjärjestykseen perustuvien oikeuksien käyttämistä, vaan edistetään oikeusvarmuutta kannustamalla niitä, joita asia koskee, tarvittavaan valppauteen.

47. Ensiksi on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan, [43] jos asiasta ei ole olemassa yhteisön sääntelyä, voidaan yhteisön oikeuteen perustuviin kanteisiin soveltaa myös kansallisia säännöksiä, joissa vahvistetaan kanteen nostamista koskevat määräajat, siinä tapauksessa, että täytetään kaksi edellytystä: kansalliset säännökset eivät saa olla viimeksi mainituille kanteille epäedullisempia kuin vastaaville valtion sisäiseen oikeusjärjestykseen perustuville kanteille, eikä niillä käytännössä saada estää yhteisön oikeuteen perustuvan oikeuden käyttämistä. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on siis arvioida, ovatko kanteen nostamisen määräaikoja koskevat kansalliset säännökset tällaisille kanteille epäedullisempia kuin vastaaville sisäiseen oikeusjärjestykseen perustuville kanteille [44] ja estävätkö ne käytännössä yhteisön oikeudessa tunnustetun oikeuden käyttämisen.

48. Kuten jo totesin tässä tapauksessa, kyseessä on rajoitus, joka koskee työntekijän oikeutta kuulua erityiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään asiassa noudatettavista yhdenvertaisuusvaatimuksista annettujen säännösten mukaisesti eikä hänen oikeuttaan vaatia taannehtivasti tiettyjä etuja eli tiettyjä etuuksia. [45]

49. Vuoden 1976 *Occupational Pension Regulations*in 12 §:ssä, jolla on muutettu vuoden 1970 EPAa, säädetään, että oikeudenkäynneissä, jotka koskevat liittymistä ammatillisiin eläkejärjestelmiin, oikeus tulla hyväksytyksi järjestelmään on vaikutuksiltaan rajoitettu oikeudenkäynnin aloittamista edeltävään kahteen vuoteen. Katson, että tällä kansallisessa lainsäädännössä säädetyllä rajoituksella on laajemmat vaikutukset kuin tiettyjen etuuksien maksamista taannehtivasti koskevan työntekijän oikeuden rajoittaminen. Se vaikuttaa niiden vuosien lukumäärään, joilta ne, joita asia koskee, voivat vaatia

42 — Se vetoaa tarkasti sanoen asiaan 33/76, Rewe, tuomio 16.12.1976 (Kok. 1976, s. 1989) ja asiaan 45/76, Comet, tuomio 16.12.1976 (Kok. 1976, s. 2043); edellä alaviitteessä 8 mainittuun asiaan Fisscher (tuomion 40 kohta) ja asiaan C-410/92, Johnson, tuomio 6.12.1994 (Kok. 1994, s. I-5483, jäljempänä asia Johnson II).

43 — Ks. esimerkiksi edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Fisscher (tuomion 39 ja 40 kohta sekä tuomiolauselman 5 kohta) ja alaviitteessä 42 mainittu asia Rewe (tuomion 5 ja 6 kohta).

44 — Kansallinen tuomioistuin ei ole lainkaan tarkastellut tätä kysymystä käsiteltävänä olevassa asiassa.

45 — Käsiteltävänä olevassa asiassa EPAn 2 §:n 5 momentin mukaan työssä käyvällä naisella ei ole oikeutta oikeudenkäynnissä, joka koskee samapalkkaisuuslauseketta (mukaan lukien Industrial Tribunalissa käytävä oikeudenkäynti), taannehtivaan palkan tai hyvityksen maksuun yli kahdelta oikeudenkäynnin aloittamista edeltävältä vuodelta. Kantajat korostavat, etteivät he vaadi tiettyjen määrien maksamista taannehtivasti, vaan tiettyjä sellaisia etuuksia koskevan oikeuden tunnustamista vastaisuudessa, jotka heiltä on evätty syrjinnän vuoksi. Tämän lisäksi EPAn kyseisestä säännöstöstä ei aiheudu ongelmia yhteisön oikeuden osalta, koska siinä ei rajoiteta samapalkkaisuusperiaatteen noudattamista tulevaisuudessa eikä näin ollen estetä käytännössä tai tehdä erittäin vaikeaksi yhteisön oikeuteen perustuvan samapalkkaisuutta koskevan oikeuden käyttämistä. Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin on soveltanut molempia yhteisön oikeudessa asetettuja edellytyksiä ja vahvistanut useaan otteeseen, ettei yhteisön oikeudessa estetä sellaisen kansallisen säännöksen soveltamista, jossa pelkästään rajoitetaan kanteen nostamista edeltävää kautta, jolta maksamattomia etuuksia voidaan vaatia maksettaviksi; ks. esim. asia C-338/91, Steenhorst v. Neerings, tuomio 27.10.1993 (Kok. 1993, s. I-5475) ja edellä alaviitteessä 42 mainittu asia Johnson II.

oikeutta kuulua kyseiseen MHO:ihin sovellettavaan järjestelmään ja näin ollen mahdollisuutta vaatia kyseiseen järjestelmään kuulumisesta johtuvia lisäetuuksia, [46] koska vaadittua vähimmäispalveluaikaa 20 vuotta ei voida koskaan täyttää, minkä vuoksi lisäetuuksia koskevan oikeuden käyttäminen on käytännössä mahdotonta, [47] kuten komissio on perustellusti huomauttanut.

50. Ensimmäistä kysymystä tarkastellessani tein päätelmän, että silloin kun on kyse osa-aikaisten työntekijöiden sellaisesta syrjinnästä, jota kansallinen tuomioistuin on kuvannut ennakkoratkaisupyynnössään, työntekijöiden osalta täyttyneet työskentelykaudet on periaatteessa otettava huomioon asiassa Defrenne II annetun tuomion antamisajankohdasta eli 8.4.1976 alkaen etuuksien eli heille ammatillisen eläkejärjestelmän perusteella kuuluvien lisäetuuksien maksamista varten. Toisin sanoen ajallista rajoitusta, josta on kyse asiassa Barber ja samannimisessä pöytäkirjassa, ei sovelleta käsiteltävänä olevaan tapaukseen. Näin ollen katson, ettei voida vedota oikeusvarmuuden periaatteeseen eikä periaatteeseen, jonka mukaan tunnustettaessa pääasian kantajien oikeus lisäetuuksiin on vältettävä horjuttamasta taannehtivasti sopimusperusteisen ammatillisen eläkejärjestelmän talouden tasapainoa. Yhteisöjen tuomioistuin on perustanut asiassa Barber antamansa ratkaisun edellä mainittuihin periaatteisiin. [48] Itse asiassa osa-aikaisten työntekijöiden syrjiminen, jonka on todettu olevan perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista, oli tiedossa jo paljon ennen asiassa Barber annettua tuomiota.

51. Vuoden 1976 *Occupational Pension Regulations*in 12 §:n, jolla muutettiin vuoden 1970 EPAaa, säännöksen kaltaisella kansallisen lainsäädännön säännöksellä rajoitetaan mielestäni huomattavasti perustamissopimuksen 119 artiklan tehokkuutta, ja siitä voi seurata, että syrjinnän kohteeksi joutuneet työntekijät pidättäytyisivät vaatimasta edellä mainitusta artiklasta johtuvia oikeuksiaan ja että heiltä siten loppujen lopuksi evättäisiin todellinen ja tehokas oikeussuoja. [49]

46 — Ks. myös julkisasiamies Jacobsin asian C-2/94, Denkavit Internationaal ym., tuomio 11.6.1996 (Kok. 1996, s. I-2827) yhteydessä antaman ratkaisuehdotuksen 67 ja ennen kaikkea 69 kohdassa käsittelemä ongelmakokonaisuus, joka koskee sitä, milloin yhteisön oikeusjärjestyksessä myönnettyjen oikeuksien käyttäminen on "käytännössä mahdotonta" tai "erittäin vaikeaa" kansallisessa lainsäädännössä säädetyn muutoksenhakukeinon käyttämistä koskevan määräajan vuoksi. Yhteisöjen tuomioistuin ei ilmaissut kantaansa tähän kysymykseen.

47 — Käsiteltävänä oleva asia poikkeaa yhteisöjen tuomioistuimen käsittelemästä asiasta C-271/91, Marshall, tuomio 2.8.1993 (Kok. 1993, s. I-4367, jäljempänä asia Marshall II), jossa oli kyse etukäteen vahvistetun ylärajan määrittämisestä syrjintään perustuvasta irtisanomisesta kärsineen henkilön vahingon korvaamiselle sekä sellaisten korkojen epäämisestä, joiden tarkoituksena on korvata korvauksensaajan kärsimä menetys, joka johtuu sovitun summan tosiasialliseen suorittamiseen kuluvasta ajasta. Mainittu asia poikkeaa käsiteltävänä olevasta asiasta, koska tässä tapauksessa on kyse kanteen menestyessä erityiseen (MHO:iden) eläkejärjestelmään taannehtivaa kuulumista koskevan oikeuden rajoittamisesta ajallisesti.

48 — Ks. esimerkiksi asia Barber, tuomion 44 kohta.

49 — Ks. myös yhteisöjen tuomioistuimen vastaavanlainen päättely asiassa C-180/95, Draehmpaehl, tuomio 22.4.1997 (Kok. 1997, s. I-2195, 40 kohta). Kyseisessä asiassa tuli mm. esille kysymys, missä määrin miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) kielletään kansalliset säännökset, joissa säädetään yläraja työhönoton yhteydessä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi mahdollisesti joutuvien kertasuoritteisille korvauksille. Yhteisöjen tuomioistuin totesi (43 kohdassa), että direktiivissä kielletään tällaiset kansalliset säännökset.

52. Katson näin ollen, että kansallisessa lainsäädännössä, jossa ei sallita osa-aikaisten työntekijöiden liittymistä MHO: ita koskevaan erityiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään taannehtivasti aikaisemmin kuin kaksi vuotta ennen oikeudenkäynnin aloittamista, estetään käytännössä näitä työntekijöitä käyttämästä perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisesta johtuvaa oikeutta kuulua kyseiseen järjestelmään ja oikeutta järjestelmän perusteella maksettaviin lisäetuuksiin ja että kansallinen tuomioistuin on velvollinen olemaan soveltamatta tällaista lainsäädäntöä. [50]

53. Muussa tapauksessa tällaisen kansalliseen lainsäädäntöön kuuluvan säännöksen soveltamisesta seuraisi, ettei yhteisöjen tuomioistuimen antamia tuomioita noudatettaisi. Yhteisöjen tuomioistuin voi rajoittaa antamiensa tuomioiden ajallisia vaikutuksia, kuten se on tehnyt asiassa Defrenne II ja asiassa Barber. Yhteisöjen tuomioistuin voi myös valvoa, millä edellytyksin kanteen nostamista koskevista määräajoista annettuja kansallisia säännöksiä voidaan soveltaa yhteisön oikeuteen perustuvissa kanteissa. [51]

V Ratkaisuehdotus

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

1) Perustamissopimuksen 119 artiklaa ja sitä koskevaa pöytäkirjaa N:o 2 on tulkittava siten, että ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä esitetyn kaltaisessa osa-aikaisten työntekijöiden syrjintätapauksessa kyseisten työntekijöiden palvelusvuodet on periaatteessa otettava huomioon heille ammatillisen eläkejärjestelmän mukaisesti kuuluvien etuuksien maksamiseksi asiassa Defrenne II annetun tuomion antamisajankohdasta eli 8.4.1976 alkaen.

50 — Koska kyseessä on perustamissopimuksen 119 artiklan vastainen syrjintä, katson, ettei tässä tapauksessa voida soveltaa asian Emmott oikeuskäytäntöä, johon pääasian kantajat ovat vedonneet (asia C-208/90, tuomio 25.7.1991, Kok. 1991, s. I-4269). Kyseisessä asiassa oli kyseessä edellä alaviitteessä 26 mainitun neuvoston direktiivin 79/7/ETY epäasianmukainen saattaminen osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Kyseisen tuomion tuomiolauselmassa todetaan seuraavasti: "Ei ole yhteisön oikeuden mukaista, että jäsenvaltion toimivaltaiset viranomaiset vetoavat muutoksenhakuaikoja koskeviin kansallisiin menettelysääntöihin asiassa, jonka yksityinen oikeussubjekti on pannut vireille niitä vastaan kansallisissa tuomioistuimissa turvatakseen — — neuvoston direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdassa sellaisenaan perustetut oikeutensa, niin kauan kuin kyseinen jäsenvaltio ei ole asianmukaisesti saattanut tätä direktiiviä osaksi kansallista oikeusjärjestystä". Ks. myös julkisasiamies Van Gervenin alaviitteessä 8 mainitussa asiassa Vroege esittämän ratkaisuehdotuksen 31 kohta.

51 — Ks. esim. edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Fisscher (tuomion 39 ja 40 kohta ja tuomiolauselman 5 kohta) ja edellä alaviitteessä 42 mainittu asia Rewe (tuomion 5 ja 6 kohta).

2) Kansallinen tuomioistuin on velvollinen olemaan soveltamatta kansallisen oikeusjärjestyksen säännöstöä, jossa ei sallita kanteen menestyessä osa-aikaisten työntekijöiden kanteen nostamista edeltävää kahta vuotta aikaisempaa taannehtivaa kuulumista psykiatrisen laitoksen henkilökuntaa (Mental Health Officers) koskevan kaltaiseen erityiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään, minkä vuoksi on käytännössä mahdotonta käyttää perustamissopimuksen 119 artiklasta johtuvaa oikeutta kuulua kyseiseen järjestelmään ja oikeutta kyseisen järjestelmän perusteella maksettaviin lisäetuuksiin.