YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
28 päivänä syyskuuta 1994 *

Asiassa C-200/91,

jonka High Court of Justice of England and Wales, Chancery Division on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa, *representative action* -tyyppisessä asiassa

Coloroll Pension Trustees Ltd

vastaan

1) James Richard Russell

2) Daniel Mangham

3) Gerald Robert Parker

4) Robert Sharp

5) Joan Fuller

6) Judith Ann Broughton

7) Coloroll Group plc

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sekä asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 annetun yhteisöjen tuomioistuimen tuomion (Kok. 1990, s. I-1889) oikeusvaikutusten ajallisen rajoittamisen tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti O. Due, jaostojen puheenjohtajat G. F. Mancini (esittelevä tuomari), J. C. Moitinho de Almeida, M. Diez de Velasco ja D. A. O. Edward sekä tuomarit C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn ja J. L. Murray,

julkisasiamies: W. Van Gerven,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein ja johtava hallintovirkamies D. Louterman-Hubeau,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, joita sille ovat esittäneet:

- Coloroll Pension Trustees Ltd:n edustajana solicitorit McKenna & Co, avustajinaan P. Howell, QC, barrister D. Anderson ja barrister J. Clifford

- J. R. Russellin, G. R. Parkerin, R. Sharpin ja J. Fullerin edustajina solicitorit Sacher & Partners, solicitor Greenless, avustajinaan T. Lloyd, QC, ja barrister N. Green

- J. A. Broughtonin edustajina solicitorit Travers, Smith ja Braithwaite, avustajinaan D. Vaughan, QC, ja barrister N. Warren

- Coloroll Group plc:n (in receivership) edustajina solicitorit W. Sapte, N. Barnett, P. Wareham ja J. Mackenzie, avustajinaan J. Lever, QC, ja barrister J. Stephens

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen asiamiehenä Assistant Treasury Solicitor J. E. Collins

- Alankomaiden hallituksen asiamiehenä ulkoasiainministeriön pääsihteerin virkaa hoitava T. P. Hofstee

- Saksan hallituksen asiamiehinä talousministeriön Ministerialrat E. Röder ja saman ministeriön Regierungsdirektor C.-D. Quassowski

- Irlannin hallituksen asiamiehenä Chief State Solicitor L. J. Dockery

- Tanskan hallituksen asiamiehenä ulkoasiainministeriön oikeudellinen neuvonantaja J. Molde

- Euroopan yhteisöjen komission asiamiehinä oikeudellisen yksikön pääjohtaja J. L. Dewost ja oikeudellisen yksikön virkamies K. Banks,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan 26.1.1993 pidetyssä istunnossa suulliset huomautukset, joita sille ovat esittäneet Coloroll Pension Trustees Ltd, J. R. Russell ym., J. A. Broughton, Coloroll Group plc, Tanskan hallitus, Saksan hallitus, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään J. E. Collins, avustajinaan Sir Nicholas Lyell, QC, barristerit S. Richards ja N. Paines, Alankomaiden hallitus, asiamiehinään ulkoasiainministeriön oikeudelliset apulaisneuvonantajat J. W. Zwaan ja T. Heukels, Irlannin hallitus, asiamiehinään J. Cooke, SC, ja A. O'Caoimh, JC, sekä komissio,

kuultuaan julkisasiamiehen 28.4.1993 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 High Court of Justice of England and Wales, Chancery Division on esittänyt 23.7.1991 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 31.7.1991, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kysymyksiä edellä mainitun perustamissopimuksen 119 artiklan sekä asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 annetun yhteisöjen tuomioistuimen tuomion (Kok. 1990, s. I-1889, jäljempänä Barber-tuomio) oikeusvaikutusten ajallisesta rajoittamisesta.

2 Kysymykset ovat tulleet esille *representative action* -tyyppisessä oikeudenkäynnissä, josta säädetään Rules of the Supreme Courtissa ja jonka Coloroll Pension Trustees Ltd on saattanut vireille High Courtissa.

3 Trustin perustamisasiakirjan mukaisesti (trust on oikeudellinen muoto, jota käyttäen Yhdistyneessä kuningaskunnassa yleensä perustetaan ammatilliset eläkejärjestelmät) Coloroll Pension Trustees Ltd hoitaa ja pitää hallinnoijana (*trustee*) hallussaan varoja, jotka kuuluvat Coloroll-ryhmän eri yhtiöiden perustamille järjestelmille, jotka on tarkoitettu näiden työntekijöille ja joiden erityisenä tarkoituksena on maksaa työntekijöille eläkkeitä ja muita työnantajan lupaamia etuuksia.

4 Colorollin eläkejärjestelmät ovat pääetuuksien osalta "kiinteämääräisten etuuksien" järjestelmiä (*defined benefit/final salary schemes*), joilla taataan työntekijöille sellaisen eläkkeen maksaminen, joka vastaa kuudettakymmenettä osaa heidän viimeisimmästä palkastaan työssäolovuotta kohti siitä hetkestä alkaen, jolloin he saavuttavat tavanomaisen eläkeiän, toisin sanoen 65 vuotta miehet ja 60 vuotta naiset.

5 Tietyillä edellytyksin järjestelmän jäsenillä on mahdollisuus lähteä eläkkeelle ennen edellä mainittua ikää ja saada välittömästi alhaisempaa eläkettä vakuutusmatemaattisin perustein, jotka eroavat toisistaan eri sukupuolilla, sillä naisten tilastollinen elinikä on pitempi kuin miesten.

6 Näillä samoilla vakuutusmatemaattisilla tekijöillä määritetään miehille ja naisille erisuuruiset eläkkeet, jos jäsen valitsee kokonaan tai osittain pääomana maksettavan etuuden eläkkeen sijasta, jos osasta eläkettä luovutaan siten, että sen vastineena maksetaan puolisolle tai jollekin toiselle, jäsenen elätettävänä olevalle henkilölle eläkettä, joka vastaa osuutta, josta on luovuttu, ja jos toisessa eläkejärjestelmässä saavutetut oikeudet siirretään toiseen eläkejärjestelmään tai vakuutusyhtiölle.

7 Kaikissa järjestelmissä määrätään puolisoille ja jäsenten elätettävinä oleville henkilöille eläkettä vastaavat oikeudet kuitenkin siten, että etuus myönnetään joissakin tapauksissa ainoastaan miespuolisten jäsenten leskille ja jäsenen elätettävänä oleville henkilöille.

8 Kyseisten järjestelmien rahoitus perustuu maksuihin, joita maksavat sekä työnantajat että työntekijät.

9 Työntekijöiden maksut vastaavat tiettyä, kaikille työntekijöille, miehille ja naisille, samansuuruista prosenttiosuutta heidän palkastaan. Työntekijöillä on myös oikeus maksaa vapaaehtoisia, ylimääräisiä maksuja saadakseen lisäetuuksia, jotka lasketaan ja maksetaan erikseen.

10 Sitä vastoin työnantajan maksut lasketaan kokonaisuutena ja ne muuttuvat ajan myötä siten, että niillä katetaan luvattujen eläkkeiden kustannukset. Lisäksi ne ovat naisten osalta korkeammat kuin miesten osalta, koska niissä rahastointiin perustuvan rahoitusjärjestelmän mukaisesti otetaan huomioon vakuutusmatemaattiset tekijät, jotka perustuvat eri sukupuolten oletettuun, toisistaan poikkeavaan elinikään.

11 Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikkia Coloroll-konsernin eläkejärjestelmiä sovelletaan sopimusperusteisesti lakisääteisen ansiosidonnaisen järjestelmän sijasta (*contracted out of the State Earnings Related Pension Scheme*, jäljempänä SERPS). Viimeksi mainitun järjestelmän eläke täydentää lakisääteistä peruseläkettä, johon se lisätään kansalliseen järjestelmään suoritettujen maksujen vastineena. *Contracted out* tarkoittaa sitä, että Coloroll-järjestelmät korvaavat julkisen eläkejärjestelmän kunkin työntekijän ansiosidonnaisten maksujen ja etuuksien osalta. Niiden jäsenet maksavat näin ollen julkiseen järjestelmään ainoastaan alennettuja maksuja, jotka on laskettu valtion saamien säästöjen perusteella, samalla kun he maksavat maksuja ammatilliseen eläkejärjestelmään, jonka on kuitenkin taattava, että sen jäsenten saamat etuudet vastaavat kokonaisuutena etuuksia, joita he saisivat SERP:stä, jos sitä heihin sovellettaisiin.

12 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevasta kansallisen tuomioistuimen päätöksestä käy ilmi, että vuonna 1990 tapahtuneen Coloroll-konsernin vararikon johdosta ja joidenkin siihen kuuluneiden yhtiöiden konkurssiin asettamisen johdosta hallinnoijat ovat joutuneet lakkauttamaan eläkejärjestelmän ja jakamaan omaisuuden. Tämän johdosta on täytynyt määrittää varmuudella kyseisten järjestelmien velvoitteiden kokonaismäärät, käyttää niiden varat eläkkeiden ja muiden etuuksien maksamiseen ja jakaa mahdolliset ylijäämät.

13 Koska hallinnoijat ovat joutuneet antamaan lausuntonsa sadoista tapauksista, joissa jäsenet ovat vaatineet eläkkeitään ja mitä erilaisimpia etuuksia, ne ovat esittäneet kysymyksen trustin perustamisasiakirjan erittäin yksityiskohtaisten sääntöjen yhteensoveltuvuudesta perustamissopimuksen 119 artiklan kanssa sellaisena kuin artiklaa on tulkittu Barber-tuomiossa ja erityisesti siinä annetun kyseisen määräyksen oikeusvaikutuksen ajallisen rajoittamisen soveltamisesta tähän tapaukseen.

14 Edellä on jo todettu, että kaikissa kyseisissä järjestelmissä sovelletaan mies- ja naispuolisiin työntekijöihin toisistaan poikkeavia sääntöjä sekä tavanomaisen eläkeiän että niiden vakuutusmatemaattisten tekijöiden osalta, jotka koskevat kertasuoritteisten etuuksien maksamista eri tilanteissa. Lisäksi näistä

järjestelmistä kahdella on sellainen erityispiirre, ettei niihin kuulu lainkaan naispuolisia jäseniä.

15 Edellä esitetyssä tilanteessa hallinnoijat ovat päättäneet saattaa High Courtin käsiteltäväksi *representative action*in saadakseen tarvittavat ohjeet kyseiseltä tuomioistuimelta, jonka yleiseen toimivaltaan kuuluu trustien valvonta. Tätä tarkoitusta varten hallinnoijat, jotka ovat kantajina oikeudenkäynnissä, ovat nimenneet vastaajiksi tietyn määrän henkilöitä, jotka on valittu siten, että he edustavat eri intressejä asiassa.

16 High Court on katsonut aiheelliseksi lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kysymykset:

"1. 1) Voivatko a) työntekijät ja b) heidän edunsaajansa vedota Euroopan talousyhteisön perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen vaatiakseen eläkejärjestelmän perusteella etuuksia, jollei vaatimusta ole esitetty työnantajalle vaan kyseisen järjestelmän hallinnoijille?

2) Voivatko a) työntekijät ja b) heidän edunsaajansa vedota 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen eläkejärjestelmän osalta

i) vaatiakseen, että hallinnoijat hoitavat kyseistä järjestelmää ikään kuin sen hoitamista koskevissa säännöissä annetut määräykset olisi muutettu (tosiasiallisen sanamuodon estämättä) siten, että niissä otettaisiin huomioon 119 artiklaan kirjattu samapalkkaisuus ja varmistaen kyseisten järjestelmien perusteella maksettavien etuuksien samanarvoisuus mainituille työntekijöille ja/tai heidän edunsaajilleen

ja

ii) vaatiakseen, että työnantaja (jos sellainen vielä on) ja/tai hallinnoijat käyttävät niillä mahdollisesti olevaa valtaa siten, että järjestelmän sääntöjä mahdollisesti muuttamalla tai muilla keinoin kyseisen eläkejärjestelmän perusteella maksettavissa etuuksissa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta?

Jos kysymyksiin i tai ii vastataan myöntävästi

iii) vaatiiko samapalkkaisuuden periaate aina nostamaan sen sukupuolen etuuksia, joka on epäedullisessa asemassa vai onko 119 artiklan mukaista vähentää toisen sukupuolen etuuksia?

3) Jos 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota sekä työnantajaa että eläkejärjestelmän hallinnoijia vastaan, mikä vastuu on järjestelmällä ja mikä työnantajalla? Erityisesti

i) onko työnantaja velvollinen maksamaan eläkejärjestelmän hallinnoijille lisämaksuja?

ii) jos eläkejärjestelmän kassassa on varojen ylijäämää, voiko työnantaja vaatia, että ylijäämällä hoidetaan ensin koko 119 artiklan nojalla maksettava määrä tapauskohtaisesti joko kokonaan tai osittain?

iii) onko hallinnoijien hoidettava eläkejärjestelmän omaisuudesta lisämaksut, joihin niillä, joita asia koskee, on oikeus, jollei työnantajalle ole esitetty minkäänlaista vaatimusta tai jos työnantaja ei ole tehnyt mitään myöntyäkseen tällaiseen vaatimukseen tai ottaakseen sen huomioon?

4) Vaikuttaako tämän kysymyksen ensimmäiseen, toiseen ja kolmanteen osaan annettaviin vastauksiin (ja tarvittaessa millä tavoin) se, että

a) hallinnoijien hoitamat varat eivät riitä kattamaan täysin 119 artiklassa määrätyn samapalkkaisuuden periaatteen huomioon ottamiseksi tehtävästä etuuksien yhdenmukaistamisesta koituvia kustannuksia

tai se, että

b) työnantajalla ei ole mahdollisuutta toimittaa lisävaroja eläkejärjestelmän hallinnoijille

tai se, että

c) etuuksien yhdenmukaistamisen vaikutuksena on tai voi olla se, että tasa-arvo saadaan aikaan tietylle edunsaajaryhmälle (esim. vanhuuseläkettä saaville henkilöille) ainoastaan, jos toisen ryhmän (esim. työssäkäyvien jäsenten) etuuksia vähennetään?

2. Mikä on asiassa C-262/88, Barber, (tuomio 17.5.1990, EYVL C 146, 15.6.1990, s. 8) annetun tuomion tuomiolauselman 5 kohdan täsmällinen oikeusvaikutus osittain lakisääteisen järjestelmän korvaavan yksityisen ammatillisen järjestelmän perusteella esitetyissä etuusvaatimuksissa? Kyseisen kohdan mukaan "perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen ei voida vedota sellaisen eläkeoikeuden saamiseksi, joka ulottuu tämän tuomion antamista edeltävään ajankohtaan; tämä ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä tai heidän jälkeensä etuuteen oikeutettuja, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa panneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet muuten vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti". Erityisesti (ja jollei ennen Barber-tuomion antamista aloitettuja oikeudenkäyntejä koskevasta poikkeuksesta muuta johdu):

1) Voivatko työntekijät vedota ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen vaatiakseen tällaisia etuuksia

a) ainoastaan 17.5.1990 (tuomion antamispäivä) jälkeisen työskentelykauden osalta

vai

b) myös ennen 17.5.1990 täytetyn työskentelykauden osalta ja tässä tapauksessa koko työskentelykaudeltako vai ainoastaan joltakin sen osalta ja jos näin on, niin miltä osalta?

2) Jos vastaus kysymykseen 1 annetaan alakohdassa b, voivatko

a) ainoastaan työntekijät, joiden eläkejärjestelmässä huomioon otettava työskentelykausi on päättynyt 17.5.1990 tai sen jälkeen

vai

b) myös työntekijät,

i) joiden eläkejärjestelmässä huomioon otettava työskentelykausi on päättynyt 17.5.1990 mennessä ja joilla eläkejärjestelmän sääntöjen mukaan on ollut oikeus eläkkeen maksuun ennen 17.5.1990,

ii) joiden eläkejärjestelmässä huomioon otettava työskentelykausi on päättynyt 17.5.1990 mennessä mutta joilla eläkejärjestelmän sääntöjen mukaan on ollut oikeus eläkkeen maksuun (oikeus lykättyyn eläkkeeseen) ainoastaan 17.5.1990 alkaen,

vedota ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen mainittuja etuuksia vaatiessaan?

3) Jos vastaus kysymykseen 2 on annettu b kohdan i alakohdassa, voivatko edellä mainitut työntekijät vedota 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen ainoastaan 17.5.1990 alkaen maksettavien eläkkeiden osalta vai myös ennen kyseistä päivämäärää maksettavien eläkkeiden osalta?

4) Sovelletaanko kysymyksiin 1 ja 3 annetuissa vastauksissa esitettyjä periaatteita myös tapauksiin, joissa työntekijöiden edunsaajat vaativat etuuksia? Erityisesti missä määrin ja miltä työskentelykaudelta leskillä, jotka ovat menettäneet puolisonsa a) 17.5.1990 jälkeen ja b) ennen 17.5.1990, oikeus vedota 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen vaatiakseen leskelle kuuluvia etuuksia?

5) Sovelletaanko kysymyksiin 1–4 annetuissa vastauksissa esitettyjä periaatteita etuuksiin, joihin eläkkeeseen oikeuttava tosiasiallisen työskentelykauden kesto ei vaikuta, ja jos sovelletaan, niin miten?

3. Sovelletaanko toiseen kysymykseen annetussa vastauksessa esitettyjä periaatteita myös työssäolojärjestelmiin ja -kausiin, joita ei sovelleta lakisääteisen järjestelmän tai lakisääteisten työskentelykausien sijasta?

4. Onko 119 artiklan mukaista määrätä vakuutusmatemaattisiin laskelmiin perustuvassa järjestelmässä (johon kuuluu erityisesti vakuutusmatemaattisia olettamuksia eliniästä) etuuksista tai maksuista, jotka tuottavat erilaisia tuloksia miehille ja naisille? Erityisesti

   a) Voivatko vakuutusmatemaattiset seikat vaikuttaa työntekijälle maksettavien etuuksien laskemiseen

      i) vuosieläkkeen osittain korvaavan pääoman maksamisessa?

      ii) edunsaajalle maksettavassa hyvityseläkkeessä hänen luopuessaan vuosieläkkeen osasta?

      iii) alennetussa eläkkeessä silloin, kun työntekijä valitsee varhennetun eläkkeen ja alkaa saada eläkettä ennen tavanomaista eläkeikää?

   b) Siinä tapauksessa, että jonkun eläkejärjestelmän hallinnoijat maksavat pääomaa kolmannelle, jotta tämä maksaisi eläkettä työntekijälle tai edunsaajalle, josta pääoma on maksettu, voivatko mainitut hallinnoijat tai täytyykö heidän

      i) maksaa pääomaa, jonka perusteella miehet ja naiset saavat erisuuruista eläkettä, vaikka pääoma on sama molemmille?

      ii) tehdä toisenlainen ratkaisu (ja jos näin on, niin mikä)?

   c) Kun otetaan huomioon kysymyksiin a ja b annetut vastaukset yhdessä toiseen kysymykseen annettujen vastausten kanssa, onko eläkejärjestelmän hallinnoijien tarkastettava ja laskettava uudelleen 17.5.1990 edeltävien tapahtumien osalta vakuutusmatemaattisin perustein määrätyt osat, ja jos näin on, niin miltä ajalta?

5. 1) Sovelletaanko 119 artiklassa asetettua tasa-arvon periaatetta sellaisessa oletetussa tapauksessa, jossa työnantajan osuuksien lisäksi järjestelmän rahoittavat myös työntekijät osuuksineen, jotka ovat i) eläkejärjestelmässä työntekijöille määrättyjä maksu-

ja ja/tai ii) vapaaehtoisia maksuja, jotka lisätään eläkejärjestelmässä määrättyihin maksuihin:

a) ainoastaan etuuksiin, jotka maksetaan eläkekassan omaisuuden osasta, joka on peräisin työnantajan maksuista

vai

b) myös etuuksiin, jotka maksetaan kassan omaisuuden osasta, joka on peräisin i) järjestelmän tavanomaisista maksuista ja/tai ii) vapaaehtoisista lisämaksuista?

2) Jos työntekijä on siirtynyt eläkejärjestelmästä toiseen (esim. työpaikan vaihtumisen vuoksi) ja jos järjestelmä, johon hänen oikeutensa on siirretty, on ottanut vastuulleen tiettyjen etuuksien maksamisen vastineeksi ensin mainitun järjestelmän hallinnoijien maksamien tiettyjen määrien siirrosta, seuraako 119 artiklan soveltamisesta, että eläkejärjestelmän on tarvittaessa korotettava kyseisiä etuuksia, jotta tasa-arvon periaatetta noudatettaisiin? Jos vastaus on myöntävä, miten kysymykseen 2 annetussa vastauksessa määritettyjä periaatteita sovelletaan tällaisiin olosuhteisiin?

6. Seuraako 119 artiklan soveltamisesta sellaiseen eläkejärjestelmään, johon on kuulunut ainoastaan toista sukupuolta olevia jäseniä, että tällaisen järjestelmän jäsenellä on oikeus lisäetuuksiin, joihin hänellä olisi ollut oikeus 119 artiklan perusteella, jos kyseiseen järjestelmään olisi kuulunut yksi tai useampia toista sukupuolta olevia jäseniä?"

Ensimmäisen kysymyksen ensimmäinen osa

17 Ensimmäisen kysymyksen ensimmäisellä osalla High Court tiedustelee toisaalta, voivatko työntekijän oikeudenomistajat vedota samalla tavoin kuin työntekijä itse perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen, ja toisaalta, voidaanko kyseiseen artiklaan vedota sekä työnantajaa että ammatillisen eläkejärjestelmän hallinnoijia (trustees) vastaan.

18 Kysymyksen ensimmäisestä osasta on huomautettava, että yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa C-109/91, Ten Oever, 6.10.1993 annetussa tuomiossa (Kok. 1993, s. I-4879), että ammatilliseen eläkejärjestelmään perustuva leskeneläke kuuluu 119 artiklan soveltamisalaan. Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin on tarkentanut, että se seikka, ettei leskeneläkettä makseta työntekijälle vaan työntekijän leskelle, ei kumoa tätä tulkintaa, koska oikeus sellaiseen etuuteen on tosiasiallisesti leskelle hänen puolisonsa kuulumisesta kyseisen järjestelmän piiriin seuraava etu, eli lesken oikeus eläkkeeseen perustuu työnantajan ja kyseisen puolison väliseen työsuhteeseen, ja sitä maksetaan leskelle hänen puolisonsa tekemästä työstä (13 kohta).

19 Edellä esitetystä seuraa, että koska oikeus leskeneläkkeeseen saavutetaan hetkellä, jolloin järjestelmään kuulunut työntekijä kuolee, leski on ainoa, joka voi sitä vaatia. Tämän mahdollisuuden kieltäminen leskeltä merkitsisi leskeneläkkeissä sitä, että 119 artiklalta poistettaisiin kokonaan sen tehokas vaikutus.

20 Siitä, voidaanko 119 artiklaan vedota ammatillisen eläkejärjestelmän hallinnoijia vastaan, on huomautettava, että Barber-tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että tällaisista järjestelmistä maksetut eläkkeet kuuluvat 119 artiklan soveltamisalaan, ja katsoi, että tätä päätelmää ei muuta se, että kyseinen yksityinen ammatillinen eläkejärjestelmä on perustettu trustin muodossa olevaksi järjestelmäksi, jota trusteet hoitavat muodollisesti työnantajasta riippumattomina, koska 119 artiklassa tarkoitetaan myös työnantajan välillisesti maksamia korvauksia (28 ja 29 kohta).

21 Näin ollen työnantaja ei voi välttyä sille 119 artiklan nojalla kuuluvilta velvollisuuksilta perustaessaan ammatillisen eläkejärjestelmän trustin muodossa.

22 Vaikka hallinnoijat eivät olekaan työsuhteen osapuolia, heidän tehtävänään on myöntää etuuksia, jotka säilyttävät tästä huolimatta 119 artiklassa tarkoitetun palkan luonteen. Näin ollen heidän on tehtävä kaikki toimivaltaansa kuuluva varmistaakseen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisen alalla.

23 On totta, että hallinnoijien velvoitteet järjestelmän jäseniä ja heidän oikeudenomistajiaan kohtaan vahvistetaan kansalliseen oikeuteen kuuluvassa trustin perustamisasiakirjassa. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on kuitenkin todennut perustellusti, että 119 artiklan tehokas vaikutus vähenisi huomattavasti ja tosiasiallisen tasa-arvon edellytyksenä olevaa oikeussuojaa heikennettäisiin vakavasti, jos työntekijä tai hänen oikeudenomistajansa voisivat vedota

kyseiseen määräykseen ainoastaan työnantajaa vastaan eikä hallinnoijia vastaan, joiden nimenomaisena tehtävänä on täyttää työnantajan velvoitteet.

24 Näin ollen ensimmäisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että sekä työntekijät että heidän oikeudenomistajansa voivat vedota perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen ammatillisen eläkejärjestelmän hallinnoijia vastaan, joiden on noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta käyttäessään trustin perustamisasiakirjassa määrättyjä toimivaltuuksiaan ja täyttäessään siinä määrättyjä velvollisuuksiaan.

Ensimmäisen kysymyksen toinen osa

25 Ensimmäisen kysymyksen toisessa osassa kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko hallinnoijien järjestelmää hallinnoidessaan jätettävä ottamatta huomioon järjestelmän sellaiset säännöt, jotka ovat ristiriidassa samapalkkaisuuden periaatteen kanssa, vai onko työnantajan ja hallinnoijien muutettava säännöt 119 artiklan mukaisiksi. Lisäksi kysytään, onko epäedullisessa asemassa olevalle ryhmälle määrättyjen etuuksien korottaminen joka tapauksessa ainoa keino palauttaa tasa-arvoinen kohtelu vai voidaanko tasa-arvo saavuttaa myös edullisemmassa asemassa olevalle ryhmälle määrättyjä etuuksia alentamalla.

26 Kysymyksen ensimmäisestä osasta on huomautettava, että samapalkkaisuuden periaate kuuluu yhteisön perusperiaatteisiin ja että 119 artiklassa annetaan yksityisille oikeussubjekteille oikeuksia, joita kansallisten tuomioistuinten on suojeltava. Koska kyseinen määräys on pakottava, mies- ja naispuolisia työntekijöitä koskevan sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto ei koske ainoastaan viranomaisten toimintaa, vaan myös kaikkia yksityisten välisiä sopimuksia sekä työehtosopimuksia, joilla säännellään kollektiivisesti palkkatyötä (ks. asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976, Kok. 1976, s. 455, 12 ja 39 kohta).

27 Näin ollen työnantajille ja hallinnoijille ei voida antaa mahdollisuutta vedota eläkejärjestelmän tai trustin perustamisasiakirjan sääntöihin välttyäkseen velvoitteeltaan varmistaa samapalkkaisuus.

28 Vaikka kyseisellä alalla sovellettavissa kansallisissa oikeussäännöissä kielletään työnantajia ja hallinnoijia ylittämästä toimivaltaansa tai rikkomasta trustin perustamisasiakirjan määräyksiä, niiden on tasa-arvon periaatteen

noudattamisen varmistamiseksi käytettävä kaikkia valtionsisäisessä oikeudessa annettuja keinoja, kuten kanteen nostaminen kansallisessa tuomioistuimessa, erityisesti jos niiden toimia tarvitaan, kuten tässä tapauksessa, eläkejärjestelmän tai trustin perustamisasiakirjan määräysten muuttamiseksi.

29 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan näiden kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on varmistaa perustamissopimuksen määräysten välittömästä oikeusvaikutuksesta yksityisille oikeussubjekteille johtuva oikeussuoja (ks. asia C-213/89, Factortame ym., tuomio 19.6.1990, Kok. 1990, s. I-2433, 19 kohta). Tätä tarkoitusta varten ja nimenomaan 119 artiklan soveltamisalalla niiden tehtävänä on niille kansallisessa oikeudessa annetun harkintavallan rajoissa tulkita ja soveltaa asiaan sovellettavia valtionsisäisiä oikeussääntöjä niin, että ne ovat sopusoinnussa yhteisön oikeudessa asetettujen vaatimusten kanssa, ja jätettävä soveltamatta kaikkia yhteisön oikeuden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia oikeussääntöjä, mikäli tällainen yhdenmukainen tulkinta on mahdotonta (ks. asia 157/86, Murphy ym., tuomio 4.2.1988, Kok. 1988, s. 673, 11 kohta).

30 Kysymyksen toisesta osasta, joka koskee tasa-arvoisen kohtelun palauttamiseksi käytettävää menetelmää, on huomautettava, että edellä mainitun Defrenne-tuomion 15 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin on lausunut palkkasyrjinnästä maksettavaa korvausta koskevan vaatimuksen yhteydessä, että koska 119 artikla liittyy työolojen yhtenäistämiseen ja niiden samanaikaiseen kohentamiseen, ei voida katsoa, että tätä artiklaa voitaisiin noudattaa muuten kuin matalimpia palkkoja nostamalla.

31 Lisäksi asiassa C-184/89, Nimz, 7.2.1991 antamassaan tuomiossa (Kok. 1991, s. I-297, 18–20 kohta) yhteisöjen tuomioistuin on täsmentänyt, että kansallinen tuomioistuin ei saa soveltaa syrjiviä kansallisia oikeussääntöjä, eikä sen tarvitse pyytää tai odottaa niiden kumoamista työehtosopimusneuvotteluissa tai valtiosääntöoikeudellisilla menettelyillä; lisäksi sen on sovellettava epäedullisessa asemassa olevan ryhmän jäseniin samaa järjestelmää kuin muihin työntekijöihin, jolloin kyseinen järjestelmä on ainoa pätevä referenssijärjestelmä siinä tapauksessa, ettei 119 artiklaa ole pantu asianmukaisesti täytäntöön kansallisessa oikeudessa.

32 Edellä esitetystä seuraa, että kun yhteisöjen tuomioistuin on todennut palkkauksen olevan syrjivää ja kun järjestelmässä ei vielä ole toteutettu toimenpiteitä tämän syrjinnän poistamiseksi, 119 artiklan noudattaminen voidaan varmistaa ainoastaan myöntämällä epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville samat edut kuin edullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville.

33 Edellä esitetty ei päde työskentelykauteen, joka on täytetty sen jälkeen, kun syrjinnän poistamiseksi tarkoitetut säännöt ovat tulleet voimaan, koska 119 artiklassa ei tällaisessa tapauksessa kielletä toimenpiteitä, joilla syrjintä poistetaan vähentämällä aikaisemmin edullisessa asemassa olevien etuja. Itse asiassa 119 artiklassa vaaditaan ainoastaan, että mies- ja naispuoliset työntekijät saavat samaa palkkaa samasta työstä, eikä siinä edellytetä tiettyä palkkatasoa.

34 Ennen Barber-tuomion antamista 17.5.1990 täyttyneistä työskentelykausista on todettava ainoastaan, kuten jäljempänä toiseen kysymykseen annettavassa vastauksessa täsmennetään, että kyseisessä tuomiossa on suljettu pois 119 artiklan soveltaminen eläke-etuuksiin, jotka perustuvat kyseisiin kausiin, joten työnantajien ja hallinnoijien ei näiden kausien osalta tarvitse varmistaa tasa-arvoista kohtelua kyseisissä etuuksissa.

35 Edellä esitetystä seuraa, että yhteisön oikeudessa ei ole asetettu kyseisiä kausia koskevia velvoitteita, jotka olisivat perusteena sille, että naisten saamia etuja vähennetään jälkikäteen.

36 Näin ollen ensimmäisen kysymyksen toiseen osaan on vastattava, että vaikka kansallisessa oikeudessa kielletään työnantajia ja hallinnoijia ylittämästä toimivaltaansa tai rikkomasta trustin perustamisasiakirjan sääntöjä, niiden on kuitenkin käytettävä palkkasyrjinnän poistamiseksi kaikkia valtionsisäisessä oikeudessa annettuja keinoja, kuten kansallisessa tuomioistuimessa nostettu kanne. Lisäksi niiden työskentelykausien osalta, jotka ovat täyttyneet syrjinnän toteavan yhteisöjen tuomioistuimen tuomion ja syrjinnän poistamiseksi toteutettavien toimenpiteiden voimaantulon välisenä aikana, samapalkkaisuuden periaatteen asianmukainen noudattaminen edellyttää, että epäedullisessa asemassa oleville työntekijöille myönnetään samat edut kuin muille työntekijöille. Sitä vastoin sellaisten työskentelykausien osalta, jotka ovat täyttyneet kyseisten toimenpiteiden tultua voimaan, 119 artiklassa ei kielletä tasa-arvon palauttamista vähentämällä edullisessa asemassa olevien etuja. Ennen 17.5.1990, jolloin Barber-tuomio on annettu, täyttyneiden työskentelykausien osalta yhteisön oikeudessa ei aseteta velvoitteita, jotka olisivat perusteena sille, että edullisessa asemassa olevien työntekijöiden etuja vähennetään jälkikäteen.

Ensimmäisen kysymyksen kolmas osa

37 Ensimmäisen kysymyksen kolmannessa osassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää yhteisöjen tuomioistuimelle kysymyksen työnantajien ja hallinnoijien vastuusta sen jälkeen, kun on todettu, että 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota yhtä aikaa molempia vastaan.

38 Tältä osin on todettava, että vaikka 119 artiklassa asetetaan työnantajille tietyn tuloksen saavuttamista koskeva velvollisuus, jonka mukaan mies- ja naispuolisten työntekijöiden on saatava samaa palkkaa samasta työstä, kyseisessä artiklassa tai yhteisön muissa oikeussäännöissä ei sitä vastoin säännellä sitä, miten työnantajien ja toimivaltansa rajoissa ammatillisten eläkejärjestelmien hallinnoijien on täytettävä kyseinen velvoite.

39 Edellä esitetystä johtuu, että kansallinen tuomioistuin, jonka tehtävänä on valvoa, että kyseinen tulosta koskeva velvollisuus täytetään joka tapauksessa, voi tässä tarkoituksessa käyttää kaikkia valtionsisäisessä oikeudessa sille annettuja keinoja. Näin ollen kansallinen tuomioistuin voi päättää, että työnantajan on maksettava järjestelmään lisämaksuja, että kaikki 119 artiklasta johtuvat maksut on ensin maksettava kyseisen järjestelmän mahdollisesta ylijäämästä tai että hallinnoijien on maksettava järjestelmän omaisuudesta ne rahamäärät, joihin jäsenillä on oikeus, vaikka työnantajalle ei olisi esitetty vaatimuksia tai vaikka työnantaja ei olisi ryhtynyt kyseisen vaatimuksen edellyttämiin toimenpiteisiin.

40 Näin ollen ensimmäisen kysymyksen kolmanteen osaan on vastattava, että kansallisen tuomioistuimen on huolehdittava 119 artiklan asianmukaisesta täytäntöönpanosta ottaen huomioon työnantajille ja hallinnoijille valtionsisäisten oikeussääntöjen nojalla kuuluvat velvoitteet.

Ensimmäisen kysymyksen neljäs osa

41 Ensimmäisen kysymyksen neljännessä osassa ennakkoratkaisua pyytänyt kansallinen tuomioistuin tiedustelee, mikä vaikutus etuuksien yhdenmukaistamiseen tarkoitettujen, hallinnoijien hoitamien varojen riittämättömyydellä voisi olla saman kysymyksen kolmeen ensimmäiseen osaan annettuihin vastauksiin.

42 Tältä osin on todettava ainoastaan, että ongelma, joka samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisessa koskee vaikeuksia, jotka johtuvat hallinnoijien hoitamien varojen riittämättömyydestä tai työnantajan kykenemättömyydestä hankkia lisävaroja, kuuluu kansallisen oikeuden soveltamisalaan eikä vaikuta edellisiin kysymyksiin annettuihin vastauksiin. Kansallista oikeutta on kuitenkin sovellettava edellä mainittu periaate huomioon ottaen, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on perustellusti korostanut.

43 Näin ollen ensimmäisen kysymyksen neljänteen osaan on vastattava, että etuuksien yhdenmukaistamiseen tarkoitettujen, hallinnoijien hoitamien varojen riittämättömyydestä mahdollisesti aiheutuvat ongelmat on ratkaistava kansallisen oikeuden perusteella samapalkkaisuuden periaatetta noudattaen eikä niillä ole vaikutusta edellisiin kysymyksiin annettuihin vastauksiin.

Toisen kysymyksen ensimmäinen osa

44 Toisen kysymyksen ensimmäisessä osassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta ratkaisemaan Barber-tuomion vaikutusten ajallisen rajoittamisen täsmällisen ulottuvuuden.

45 Tältä osin yhteisöjen tuomioistuin on lausunut jo edellä mainitussa Ten Oever -tuomiossa, että on riittävää todeta, että mainitusta rajoittamisesta on päätetty nimenomaan yksityisten ammatillisten eläkejärjestelmien perusteella maksettavien etuuksien (erityisesti eläkkeiden) yhteydessä, jotka on määritelty perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetuiksi palkoiksi (16 kohta).

46 Kyseisessä tuomiossa on otettu huomioon kyseisen palkanmaksumuodon erityisluonne, johon liittyy asteittain työntekijän uran aikana saavutettavan eläkeoikeuden ja etuuden tosiasiallisen maksamisen välinen aikaero, koska eläke maksetaan vasta tietyssä iässä (17 kohta).

47 Yhteisöjen tuomioistuin on ottanut huomioon myös ammatillisten eläkkeiden rahoitusmekanismit ja siten työntekijän säännöllisesti suorittamien maksujen ja tulevaisuudessa maksettavien määrien välisen laskennallisen yhteyden kussakin yksittäistapauksessa (18 kohta).

48 Ottaen myös huomioon ne syyt - sellaisina kuin ne on esitetty Barber-tuomion 44 kohdassa - joiden vuoksi kyseisen tuomion oikeusvaikutusten rajoittaminen ajallisesti on ollut perusteltua, on syytä täsmentää, että amma-

tillisten eläkkeiden osalta tasa-arvoiseen kohteluun voidaan vedota ainoastaan sellaisten etuuksien ollessa kyseessä, jotka maksetaan tuomion antamisajankohdan eli 17.5.1990 jälkeisen työskentelykauden perusteella, paitsi jos on kyse sellaisista työntekijöistä tai heidän oikeudenomistajistaan, jotka ovat ennen tätä ajankohtaa saattaneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet muuten vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti (19 kohta).

49 Näin ollen toisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 annetun tuomion mukaisesti perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota ja sen perusteella vaatia tasa-arvoista kohtelua ammatillisen eläkkeen osalta ainoastaan sellaisten etuuksien ollessa kysymyksessä, jotka maksetaan tuomion antamisajankohdan eli 17.5.1990 jälkeisen työskentelykauden perusteella, paitsi jos on kyse sellaisista työntekijöistä tai heidän oikeudenomistajistaan jotka ovat ennen tätä ajankohtaa saattaneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet muuten vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Toisen kysymyksen toinen ja kolmas osa

50 Toisen kysymyksen toiseen ja kolmanteen osaan ei ole tarpeen vastata, koska ne perustuvat olettamukseen siitä, että ensimmäiseen osaan annettu vastaus on erilainen, toisin sanoen siihen, että tasa-arvoista kohtelua voidaan vaatia myös ennen 17.5.1990 täyttyneitä työskentelykausia koskevissa etuuksissa.

Toisen kysymyksen neljäs osa

51 Toisen kysymyksen neljännessä osassa tiedustellaan, sovelletaanko ja miten Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoittamista leskeneläkkeisiin.

52 Tältä osin on muistettava, että ammatillisiin eläkejärjestelmiin perustuvat leskeneläkkeet kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan, kuten edellä 18 kohdassa on todettu.

53 Lisäksi on todettava, että leskeneläkkeet kuuluvat samoin kuin eläkeiän määrittely miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annetun neuvoston direktiivin 86/378/ETY (EYVL L 225, s. 40) 9 artiklassa säädettyihin poikkeuksiin. Nimenomaan näiden poikkeuksien vuoksi yhteisöjen tuomioistuin on päätynyt katsomaan, että jäsenvaltiot ja eri tahot, joita asia koskee, ovat voineet kohtuudella olettaa, että 119 artiklaa ei sovelleta kyseisellä alalla, ja näin ollen rajoittamaan ajallisesti Barber-tuomion oikeusvaikutuksia (42 ja 43 kohta).

54 Näin ollen kyseistä rajoitusta sovelletaan myös leskeneläkkeisiin.

55 Koksa leskeneläke on etu, joka perustuu kuolleen puolison kuulumiseen ammatilliseen eläkejärjestelmään, eli leski saa eläkkeen työnantajan ja mainitun puolison työsuhteen perusteella, ja koska leskeneläke rahoitetaan puolison työuransa aikana maksamilla maksuilla, leski voi vaatia tasa-arvoista kohtelua tässä asiassa ainoastaan 17.5.1990 jälkeen täyttyneiden työskentelykausien suhteen.

56 Näin ollen toisen kysymyksen neljänteen osaan on vastattava, että Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoitusta sovelletaan leskeneläkkeisiin. Näin ollen tasa-arvoista kohtelua tällä alalla voidaan vaatia ainoastaan suhteessa 17.5.1990 jälkeen täyttyneisiin työskentelykausiin.

Toisen kysymyksen viides osa

57 Toisen kysymyksen viidennessä osassa kansallinen tuomioistuin tiedustelee, sovelletaanko ja miten Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoitusta ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin perustuviin etuuksiin, jotka eivät ole sidottuja työskentelykauden tosiasialliseen kestoon.

58 Asiakirja-aineistosta käy ilmi, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tarkoittaa erityisesti sellaisia etuuksia kuin kiinteämääräisen pääoman maksaminen työntekijän kuoltua työsuhteen aikana.

59 Tältä osin on todettava ainoastaan, että koska tällainen etuus johtuu ainoastaan siitä, että työsuhde on voimassa etuuteen oikeuttavan seikan tapahtuessa, eli siihen ei vaikuta aikaisempien työskentelykausien kesto, Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallinen rajoittaminen koskee tällaista tapausta ainoastaan

silloin, kun mainittu riski on toteutunut ennen 17.5.1990. Tämän päivämäärän jälkeen kyseiset etuudet on myönnettävä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta noudattaen erottelematta Barber-tuomion antamista edeltäviä ja sen jälkeisiä työskentelykausia.

60 Näin ollen toisen kysymyksen viidenteen osaan on vastattava, että Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoittamista sovelletaan etuuksiin, jotka eivät ole sidottuja työskentelykauden tosiasialliseen kestoon, ainoastaan sellaisessa oletetussa tapauksessa, että niihin oikeuttava seikka on tapahtunut ennen 17.5.1990.

Kolmas kysymys

61 Kolmannessa kysymyksessä High Court tiedustelee yhteisöjen tuomioistuimelta, koskeeko Barber-tuomio ja tarkemmin sen oikeusvaikutusten ajallinen rajoittaminen lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavien sopimusperusteisten ammatillisten eläkejärjestelmien lisäksi myös ammatillisia eläkejärjestelmiä, joita ei sovelleta lakisääteisen järjestelmän sijasta.

62 Tältä osin on todettava, että asiassa C-110/91, Moroni, 14.12.1993 annetussa tuomiossa (Kok. 1993, s. I-6591) yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että Barber-tuomiota sovelletaan myös saksalaistyyppisiin täydentäviin ammatillisiin vakuutusjärjestelmiin, joista käsiteltävänä olleessa asiassa oli kysymys.

63 Perusteluna tälle päätelmälle yhteisöjen tuomioistuin on ensin todennut, että Barber-tuomion taustalla olevat seikat ovat koskeneet lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavaa sopimusperusteista ammatillista vakuutusjärjestelmää (contracted-out -järjestelmää). Sen jälkeen yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin muistuttanut, että todetessaan mainitunlaisten järjestelmien mukaisesti maksettavien eläkkeiden kuuluvan 119 artiklan soveltamisalaan, yhteisöjen tuomioistuin on nojautunut samoihin kriteereihin kuin aikaisemmassa oikeuskäytännössään erottaakseen lakisääteiset sosiaaliturvajärjestelmät ammatillisista vakuutusjärjestelmistä (12 ja 13 kohta).

64 Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut asiassa 80/70, Defrenne, 25.5.1971 antamassaan tuomiossa (Kok. 1971, s. 445, 7 ja 8 kohta), että palkan käsitteeseen eivät sisälly sellaiset sosiaaliturvajärjestelmät tai -etuudet, esimerkiksi vanhuuseläkkeet, jotka perustuvat suoraan lainsäädäntöön eivätkä edellytä yritys- tai ammattikohtaista sopimista ja joiden soveltaminen yleisesti

määriteltyihin työntekijäryhmiin on pakollista. Kyseisillä järjestelmillä turvataan työntekijöille sellaisen lakisääteisen järjestelmän edut, jonka rahoitukseen osallistuvat työntekijät, työnantajat ja mahdollisesti julkinen valta siten, että osallistuminen perustuu enemmän sosiaalipoliittisiin syihin kuin työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen.

65 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut saksalaisesta ammatillisesta eläkejärjestelmästä asiassa 170/84, Bilka, 13.5.1986 antamassaan tuomiossa (Kok. 1986, s. 1607), että vaikka järjestelmä on perustettu kansallisen lainsäädännön mukaisesti, se perustuu työnantajan ja työntekijöiden edustajien väliseen sopimukseen, täydentää lakisääteistä sosiaaliturvajärjestelmää eikä saa minkäänlaista julkista rahoitusta. Näin ollen järjestelmä, jossa on edellä kuvatut ominaispiirteet, kuuluu perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.

66 On selvää, että myös sellaiset ammatilliset eläkejärjestelmät, joita ei sovelleta lakisääteisen järjestelmän sijasta, täyttävät kaikki edellä esitetyt kriteerit.

67 Itse asiassa viimeksi mainitut järjestelmät perustuvat myös työnantajien ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa välisiin sopimuksiin tai työnantajan yksipuoliseen päätökseen. Niiden rahoituksesta vastaa myös yksinomaan työnantaja tai työnantaja ja työntekijät yhdessä ilman julkisen vallan osallistumista.

68 Lisäksi tällaisia järjestelmiä ei ole pakko soveltaa työntekijöihin yleisesti, vaan ne koskevat ainoastaan tiettyjen yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä, joten kyseisiin järjestelmiin kuuluminen perustuu väistämättä tiettyyn työnantajaan voimassa olevaan työsuhteeseen. Kyseisiä järjestelmiä säädellään omin määräyksin, vaikka ne on perustettu kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

69 Lopuksi on tuotava esille, että Barber-tuomiossa on ensi kertaa 119 artiklan perusteella arvioitu sellaista eriarvoista kohtelua, jossa on määrätty sukupuolen perusteella erilainen eläkeikä. On kiistatonta, että tällainen erottelu ei ole ominaista pelkästään sellaisille ammatillisille eläkejärjestelmille, joita sovelletaan lakisääteisen järjestelmän sijasta. Päinvastoin sitä esiintyy toisenlaisissa ammatillisissa eläkejärjestelmissä samoin syrjivin vaikutuksin.

70 Edellä esitetystä seuraa, ettei Barber-tuomiossa esitettyjen periaatteiden voida katsoa koskevan pelkästään niitä ammatillisia eläkejärjestelmiä, joita sovelletaan lakisääteisen järjestelmän sijasta, ja että ne koskevat myös muunlaisia

eläkejärjestelmiä, kuten saksalaistyyppisiä täydentäviä ammatillisia eläkejärjestelmiä, joita on käsitelty edellä mainitussa tuomiossa Moroni.

71 Näin ollen kolmanteen kysymykseen on vastattava, että Barber-tuomiossa esitetyt periaatteet ja erityisesti tuomion oikeusvaikutusten ajallinen rajoittaminen koskevat lakisääteisten järjestelmien sijasta sovellettavien ammatillisten eläkejärjestelmien lisäksi myös muunalaisia ammatillisia eläkejärjestelmiä.

Neljäs kysymys

72 Neljännellä kysymyksellä High Court tiedustelee pääasiallisesti, kielletäänkö 119 artiklassa sukupuolen perusteella eroavien vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttö ammatillisissa eläkejärjestelmissä, ja jos kielletään, niin miten siinä tapauksessa sovelletaan Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoittamista.

73 Kyseiset vakuutusmatemaattiset tekijät liittyvät olennaisilta osiltaan demografisiin olettamuksiin. Koska naiset elävät keskimäärin pitempään kuin miehet, heidän tuleva eläkkeensä tulee työnantajalle kalliimmaksi kuin miesten ja edellyttää työnantajalta korkeampien maksujen maksamista.

74 Tällaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden huomioon ottaminen näkyy erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa osa eläkettä maksetaan kertasuoritteisesti tai saavutetut oikeudet siirretään, siten että miespuolisilla työntekijöillä on oikeus pienempiin maksuihin kuin naisilla.

75 Jotta voitaisiin vastata kysymykseen, ovatko kyseiset erot ristiriidassa 119 artiklan kanssa, on selvitettävä, ovatko siirtoa koskevat ja kertasuoritteiset etuudet mainitussa artiklassa tarkoitettua palkkaa.

76 Tältä osin on muistettava, että asiassa C-152/91, Neath, 22.12.1993 annetussa tuomiossa (Kok. 1993, s. I-6935) yhteisöjen tuomioistuin on jo lausunut, että sukupuoleen perustuvien erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttö kiinteämääräisten etuuksien ammatillisen eläkejärjestelmän kapitalisointiin perustuvassa rahoitusjärjestelmässä ei kuulu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.

77 Ennen edellä esitettyä yhteisöjen tuomioistuin on muistuttanut, että 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuun käsitteeseen "palkka" kuuluvat kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, suoraan tai välillisesti, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä (28 kohta).

78 Seuraavaksi yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että tällainen käsite perustuu olettamukseen, että työnantaja sitoutuu, vaikka yksipuolisestikin, maksamaan työntekijöilleen tiettyjä etuuksia tai myöntämään heille erityisiä etuja ja että palkatut työntekijät vastaavasti odottavat työnantajan maksavan heille kyseisiä etuuksia tai myöntävän kyseisiä etuja. Näin ollen käsitteeseen palkka eivät sisälly suoritukset, jotka eivät ole seurausta tällaisesta sitoutumisesta ja joihin ei näin ollen kohdistu vastaavia työntekijöiden odotuksia (29 kohta).

79 Kiinteämääräisten etuuksien ammatillisen eläkejärjestelmän, jollaisesta on kyse tuomiossa Neath ja käsiteltävänä olevassa asiassa, yhteydessä työnantajan työntekijöilleen antama sitoumus koskee sitä, että tietyllä hetkellä maksetaan säännöllisesti suoritettava eläke, jonka määrittämisperusteet ovat tiedossa jo sitoumushetkellä ja joka on 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Sitoumus ei kuitenkaan välttämättä koske eläkkeen säännöllisen maksamisen turvaamiseksi valittuja rahoitustapoja, jotka näin ollen jäävät 119 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle (30 kohta).

80 Koska kyse on maksuihin perustuvista järjestelmistä, rahoitus hoidetaan työntekijöiden ja työantajien maksamilla maksuilla. Työntekijöiden maksamat maksut muodostavat osan työntekijän palkasta, sillä ne vähennetään välittömästi palkasta (ks. asia 69/80, Worringham, tuomio 11.3.1981, Kok. 1981, s. 767). Työntekijöiden maksamien maksujen määrän on siten oltava sama kaikkien, sekä mies- että naispuolisten, työntekijöiden osalta, kuten käsiteltävänä olevassa tapauksessa onkin. Asia on toisin, kun kyseessä ovat työnantajan maksamat maksut, joiden tarkoituksena on täydentää eläkevastuun kattamiseksi välttämätöntä rahoitusperustaa ja turvata näin kyseisten eläkkeiden maksaminen tulevaisuudessa, mitä työnantajan sitoumus nimenomaan koskee (31 kohta).

81 Yhteisöjen tuomioistuin on päätellyt edellä esitetystä, että toisin kuin eläkkeiden säännöllistä maksamista, kapitalisointiin perustuvissa kiinteämääräisten etuuksien järjestelmissä työnantajan maksamien maksujen eriarvoisuutta, joka perustuu sukupuolen mukaan eroavien vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttöön, ei voida arvioida 119 artiklan perusteella (32 kohta).

82 Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että edellä esitetty päätelmä koskee myös ennakkoratkaisukysymyksissä tarkoitettuja erityisseikkoja eli säännöllisesti suoritettavan eläkkeen osan muuttamista pääomaksi ja eläkeoikeuksien, joiden arvo voidaan määritellä ainoastaan valittujen rahoitustapojen perusteella, siirtoa (33 kohta).

83 Jotta High Courtin esittämiin kysymyksiin vastattaisiin tyhjentävästi, on lisättävä, että valitut rahoitustavat koskevat myös molempia muita eläketapauksia, toisin sanoen edunsaajalle vastineena vuosieläkkeen osasta luopumisesta maksettavaa leskeneläkettä sekä alhaisempaa eläkettä, jota maksetaan silloin, kun työntekijä valitsee varhennetun vanhuuseläkkeen. Koska viimeksi mainitut eivät kuulu 119 artiklan soveltamisalaan, mainittujen etuuksien määrällistä eriarvoisuutta, joka johtuu järjestelmän rahoituksessa käytetyistä vakuutusmatemaattisista tekijöistä, ei voida arvioida 119 artiklan perusteella.

84 Edellä esitetystä seuraa, että neljännen kysymyksen osaan, joka koskee Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoittamista, ei ole tarpeen vastata.

85 Näin ollen neljänteen kysymykseen on vastattava, että sukupuoleen perustuvien erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttö kiinteämääräisten etuuksien ammatillisen eläkejärjestelmän kapitalisointiin perustuvassa rahoitusjärjestelmässä ei kuulu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. Näin ollen eriarvoisuutta kertasuoritteisissa tai korvaavissa eläkkeissä, joiden arvo voidaan määrittää ainoastaan järjestelmän rahoitussääntöjen perusteella, ei myöskään voida arvioida 119 artiklan perusteella.

Viidennen kysymyksen ensimmäinen osa

86 Viidennen kysymyksen ensimmäisessä osassa High Court tiedustelee, sovelletaanko 119 artiklassa esitettyä tasa-arvon periaatetta kaikkiin eläkejärjestelmistä maksettuihin eläke-etuuksiin vai olisiko tehtävä ero sen mukaan, minkälaisiin maksuihin kyseiset etuudet perustuvat, toisin sanoen, perustuvatko ne työnantajan maksuihin vai työntekijöiden maksuihin, jotka voivat olla pakollisia tai vapaaehtoisia.

87 Tältä osin on huomautettava, että Barber-tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että ammatillisista eläkejärjestelmistä maksetut eläkkeet ovat työnantajan työntekijälle työsuhteen perusteella tarjoamia etuuksia, joten

niiden on katsottava olevan 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa, koska niiden rahoituksesta vastaa työnantaja yksin tai työnantaja yhdessä työntekijöiden kanssa eikä julkinen valta osallistu siihen missään tapauksessa (25 kohta).

88 Edellä esitetystä seuraa, että 119 artiklaa sovelletaan kaikkiin ammatillisesta eläkejärjestelmästä työntekijälle maksettaviin etuuksiin, rahoitettiinpa järjestelmä maksuilla tai ei. Näin ollen se, maksaako työnantaja vai työntekijät maksut, ei vaikuta millään tavoin ammatillisiin eläkejärjestelmiin sovellettavaan palkan käsitteeseen. Näissä järjestelmissä on rahoituslähteistä riippumatta noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta kokonaisuudessaan.

89 Edellä esitetty pätee sitä suuremmalla syyllä, kun käsiteltävänä olevan asian asiakirja-aineistosta käy ilmi, että työnantajan ja työntekijöiden maksuja käsitellään kirjanpidossa niiden suorittamisen jälkeen yhtenä kokonaisuutena eikä niitä voida enää erottaa toisistaan.

90 Tämä ei kuitenkaan päde mahdollisiin lisämaksuihin, joita työntekijät maksavat vapaaehtoisesti saadakseen sellaisia lisäetuuksia kuin vakuutetulle tai hänen huollettavina oleville omaisille maksettava kiinteä lisäeläke, verovapaa lisäpääoma tai kertasuoritteiset lisäetuudet, jotka maksetaan kuolemantapauksen johdosta.

91 Itse asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että edellä esitetyt lisäetuudet lasketaan erikseen ja ainoastaan maksettujen maksujen arvon perusteella. Maksut maksetaan erityiskassaan, jota hallinnoijat hallinnoivat erillään varsinaisen ammatillisen eläkejärjestelmän yhteydessä työnantajan ja työntekijöiden maksamilla maksuilla ylläpidetystä rahastosta.

92 Ottaen huomioon, että ammatillisten eläkejärjestelmien velvollisuutena, kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, on vuoden 1986 *Social Security Act*in 12 pykälän mukaan ainoastaan luoda tarvittavat hallinnolliset puitteet siten, että halukkaat jäsenet voivat maksaa ylimääräisiä maksuja saadakseen työsuhteensa perusteella heille kuuluvien etuuksien lisäksi lisäetuuksia, tällaiset etuudet eivät kuulu 119 artiklassa tarkoitetun palkan käsitteeseen.

93 Näin ollen viidennen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että 119 artiklassa esitettyä tasa-arvon periaatetta sovelletaan kaikkiin ammatillisista eläkejärjestelmistä maksettuihin eläke-etuuksiin, eikä ole tarvetta tehdä eroa sen mukaan, minkälaisiin maksuihin kyseiset etuudet perustuvat, toisin sanoen, perustuvatko ne työnantajan maksuihin vai työntekijöiden maksuihin. Siltä osin kuin ammatillinen eläkejärjestelmä rajoittuu antamaan jäsentensä

käyttöön ainoastaan tarvittavat hallinnolliset puitteet, työntekijöiden täysin vapaaehtoisesti maksamiin maksuihin perustuvat lisäetuudet eivät kuitenkaan kuulu 119 artiklan soveltamisalaan.

Viidennen kysymyksen toinen osa

94 Viidennen kysymyksen toisessa osassa tiedustellaan pääasiallisesti, onko eläkeoikeuksia toisesta eläkejärjestelmästä toiseen siirrettäessä jälkimmäisen järjestelmän pakko työntekijän saavuttaessa eläkeiän korottaa etuuksia, joita se on sitoutunut maksamaan suostuessaan oikeuksien siirtoon, poistaakseen työntekijälle aiheutuvat 119 artiklan vastaiset vaikutukset, jotka johtuvat siirretyn pääoman riittämättömyydestä, mikä puolestaan johtuu ensimmäisessä järjestelmässä toteutetusta syrjivästä kohtelusta.

95 Tältä osin on otettava huomioon, että 119 artiklasta työntekijälle johtuviin oikeuksiin ei voi vaikuttaa se, että hän vaihtaa työpaikkaa ja hänen on sen vuoksi liityttävä toiseen eläkejärjestelmään, johon hänen saavuttamansa oikeudet on siirretty.

96 Näin ollen työntekijällä on oikeus eläkkeelle siirtyessään edellyttää, että hänelle maksetaan eläkettä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta noudattaen siitä järjestelmästä, johon hän eläkkeelle siirtyessään kuuluu.

97 Jos käy ilmi, ettei näin tapahdu, erityisesti koska riittävä rahoitus puuttuu, maksavan järjestelmän pitäisi periaatteessa tehdä voitavansa tasa-arvon palauttamiseksi, mahdollisesti vaatimalla kansallisen lainsäädännön perusteella tarvittavat määrät järjestelmältä, joka on tehnyt riittämättömän siirron.

98 Koska yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin Barber-tuomiossa rajoittanut 119 artiklan välitöntä oikeusvaikutusta siten, että siihen voidaan vedota tasa-arvoisen kohtelun vaatimiseksi ammatillisissa eläkkeissä ainoastaan 17.5.1990 jälkeisten työskentelykausien osalta, ei siirron suorittaneella järjestelmällä eikä siirron vastaanottaneella järjestelmällä ole velvollisuutta toteuttaa tarvittavia rahoitustoimenpiteitä tasa-arvon saavuttamiseksi ennen 17.5.1990 täytettyjen työskentelykausien osalta.

99 Näin ollen viidennen kysymyksen toiseen osaan on vastattava, että siirrettäessä eläkeoikeuksia toisesta eläkejärjestelmästä toiseen työntekijän työpaikan vaihdon vuoksi jälkimmäisen järjestelmän on työntekijän saavuttaessa elä-

keiän korotettava etuuksia, joita se on sitoutunut maksamaan suostuessaan oikeuksien siirtoon, poistaakseen työntekijälle aiheutuvat 119 artiklan vastaiset vaikutukset, jotka johtuvat siirretyn pääoman riittämättömyydestä, mikä puolestaan johtuu ensimmäisessä järjestelmässä toteutetusta syrjivästä kohtelusta. Tämä koskee 17.5.1990 jälkeen täytettyihin työskentelykausiin perustuvia etuuksia.

Kuudes kysymys

100 Kuudennessa kysymyksessä High Court tiedustelee, sovelletaanko 119 artiklaa myös järjestelmiin, joihin on aina kuulunut ainoastaan työntekijöitä, jotka ovat samaa sukupuolta.

101 Yhteisöjen tuomioistuin on lausunut asiassa 129/79, Macarthys, 27.3.1980 antamassaan tuomiossa (Kok. 1980, s. 1275), että 119 artiklan välittömän soveltamisen alaan kuuluva tosiasiallinen syrjintä voidaan todeta ainoastaan konkreettisilla vertailuilla, jotka koskevat sellaista työntekijöiden tosiasiallisesti tekemää työtä, joka on tehty samassa liikkeessä tai yksikössä (15 kohta).

102 Yhteisöjen tuomioistuin on myöntänyt, että tällaisia vertailuja voidaan tehdä myös kahden samaa työtä tekevän mutta eri ajankohtina työskentelevän työntekijän välillä. Tällaisessa tapauksessa kuitenkin on kansallisen tuomioistuimen tehtävänä tarkistaa, selittyykö mahdollinen erilainen kohtelu sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä riippumattomilla tekijöillä (11 ja 12 kohta).

103 Edellä esitetystä seuraa, ettei työntekijä voi vedota 119 artiklaan vaatiakseen palkkaa, johon hänellä voisi olla oikeus, jos hän olisi toista sukupuolta, jos kyseisessä yrityksessä ei ole eikä ole ollut kyseisen sukupuolen edustajia, jotka tekisivät tai olisivat tehneet vastaavaa työtä. Tällaisessa tapauksessa ei voida soveltaa samapalkkaisuuden olennaista kriteeriä eli saman palkan saamista samasta työstä.

104 Näin ollen kuudenteen kysymykseen on vastattava, ettei 119 artiklaa voida soveltaa järjestelmiin, joihin on aina kuulunut ainoastaan työntekijöitä, jotka ovat samaa sukupuolta.

Oikeudenkäyntikulut

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

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut High Court of Justicen 23.7.1991 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Sekä työntekijät että heidän oikeudenomistajansa voivat vedota perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen ammatillisen eläkejärjestelmän hallinnoijia vastaan, joiden on noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta käyttäessään trustin perustamisasiakirjassa määrättyjä toimivaltuuksiaan ja täyttäessään siinä määrättyjä velvollisuuksiaan.**

2) **Vaikka kansallisessa oikeudessa kielletään työnantajia ja hallinnoijia ylittämästä toimivaltaansa tai rikkomasta trustin perustamisasiakirjan sääntöjä, niiden on kuitenkin käytettävä palkkasyrjinnän poistamiseksi kaikkia valtionsisäisessä oikeudessa annettuja keinoja, kuten kansallisessa tuomioistuimessa nostettu kanne.**

3) **Niiden työskentelykausien osalta, jotka ovat täyttyneet syrjinnän toteavan yhteisöjen tuomioistuimen tuomion ja syrjinnän poistamiseksi toteutettavien toimenpiteiden voimaantulon välisenä aikana, samapalkkaisuuden periaatteen asianmukainen noudattaminen edellyttää, että epäedullisessa asemassa oleville työntekijöille myönnetään samat edut kuin muille työntekijöille. Sitä vastoin sellaisten työskentelykausien osalta, jotka ovat täyttyneet kyseisten toimenpiteiden tultua voimaan, 119 artiklassa ei kielletä tasa-arvon palauttamista vähentämällä edullisessa asemassa**

olevien etuja. Ennen 17.5.1990, jolloin Barber-tuomio on annettu, täyttyneiden työskentelykausien osalta yhteisön oikeudessa ei aseteta velvoitteita, jotka olisivat perusteena sille, että edullisessa asemassa olevien työntekijöiden etuja vähennetään jälkikäteen.

4) Kansallisen tuomioistuimen on huolehdittava 119 artiklan asianmukaisesta täytäntöönpanosta ottaen huomioon työnantajille ja hallinnoijille valtionsisäisten oikeussääntöjen nojalla kuuluvat velvoitteet.

5) Etuuksien yhdenmukaistamiseen tarkoitettujen, hallinnoijien hoitamien varojen riittämättömyydestä mahdollisesti aiheutuvat ongelmat on ratkaistava kansallisen oikeuden perusteella samapalkkaisuuden periaatetta noudattaen, eikä niillä ole vaikutusta edellisiin kysymyksiin annettuihin vastauksiin.

6) Asiassa C-262/88, Barber, 17.5.1990 annetun tuomion mukaisesti perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään oikeusvaikutukseen voidaan vedota ja sen perusteella vaatia tasa-arvoista kohtelua ammatillisen eläkkeen osalta ainoastaan sellaisten etuuksien ollessa kysymyksessä, jotka maksetaan tuomion antamisajankohdan eli 17.5.1990 jälkeisen työskentelykauden perusteella, paitsi jos on kyse sellaisista työntekijöistä tai heidän oikeudenomistajistaan jotka ovat ennen tätä ajankohtaa saattaneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet muuten vastaavan vaatimuksen asiaan sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

7) Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoitusta sovelletaan leskeneläkkeisiin. Näin ollen tasa-arvoista kohtelua tällä alalla voidaan vaatia ainoastaan suhteessa 17.5.1990 jälkeen täytettyihin työskentelykausiin.

8) Barber-tuomion oikeusvaikutusten ajallista rajoittamista sovelletaan etuuksiin, jotka eivät ole sidottuja työskentelykauden tosiasialliseen kestoon, ainoastaan sellaisessa oletetussa tapauksessa, että niihin oikeuttava seikka on tapahtunut ennen 17.5.1990.

9) Barber-tuomiossa esitetyt periaatteet ja erityisesti tuomion oikeusvaikutusten ajallinen rajoittaminen koskevat lakisääteisten järjestelmien sijasta sovellettavien ammatillisten eläkejärjestelmien lisäksi myös muunalaisia ammatillisia eläkejärjestelmiä.

10) Sukupuoleen perustuvien erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttö kiinteämääräisten etuuksien ammatillisen eläkejärjestelmän kapitalisointiin perustuvassa rahoitusjärjestelmässä ei kuulu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. Näin ollen eriarvoisuutta kertasuoritteisissa tai korvaavissa eläkkeissä, joiden arvo voidaan määrittää ainoastaan järjestelmän rahoitussääntöjen perusteella, ei myöskään voida arvioida 119 artiklan perusteella.

11) Perustamissopimuksen 119 artiklassa esitettyä tasa-arvon periaatetta sovelletaan kaikkiin eläkejärjestelmistä maksettuihin eläke-etuuksiin, eikä ole tarvetta tehdä eroa sen mukaan, minkälaisiin maksuihin kyseiset etuudet perustuvat, toisin sanoen, perustuvatko ne työnantajan maksuihin vai työntekijöiden maksuihin. Siltä osin kuin ammatillinen eläkejärjestelmä rajoittuu antamaan jäsentensä käyttöön ainoastaan tarvittavat hallinnolliset puitteet, työntekijöiden täysin vapaaehtoisesti maksamiin maksuihin perustuvat lisäetuudet eivät kuitenkaan kuulu 119 artiklan soveltamisalaan.

12) Siirrettäessä eläkeoikeuksia toisesta eläkejärjestelmästä toiseen työntekijän työpaikan vaihtamisen vuoksi jälkimmäisen järjestelmän on työntekijän saavuttaessa eläkeiän korotettava etuuksia, joita se on sitoutunut maksamaan suostuessaan oikeuksien siirtoon, poistaakseen työntekijälle aiheutuvat 119 artiklan vastaiset vaikutukset, jotka johtuvat siirretyn pääoman riittämättömyydestä, mikä puolestaan johtuu ensimmäisessä järjestelmässä toteutetusta syrjivästä kohtelusta. Tämä koskee 17.5.1990 jälkeen täytettyihin työskentelykausiin perustuvia etuuksia.

13) Perustamissopimuksen 119 artiklaa ei voida soveltaa järjestelmiin, joihin on aina kuulunut ainoastaan työntekijöitä, jotka ovat samaa sukupuolta.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Edward Kakouris Joliet

Schockweiler Rodríguez de Iglesias Grévisse

Zuleeg Kapteyn Murray

Julistettiin Luxemburgissa 28 päivänä syyskuuta 1994.

R. Grass
kirjaaja

O. Due
presidentti