YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
13 päivänä toukokuuta 1986 *

Asiassa 170/84,

jonka Bundesarbeitsgericht on saattanut ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Bilka-Kaufhaus GmbH

vastaan

Karin Weber von Hartz

ennakkoratkaisun ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti A. J. Mackenzie Stuart, jaostojen puheenjohtajat T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann ja R. Joliet sekä tuomarit G. Bosco, O. Due, Y. Galmot ja C. Kakouris,

julkisasiamies: M. Darmon,
kirjaaja: hallintovirkamies D. Louterman,

ottaa huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

- pääasian kantaja Bilka-Kaufhaus GmbH, edustajanaan asianajajat K. H. Koch, J. Burkardt ja G. Haberer, Frankfurt am Main,

- pääasian vastaaja Karin Weber von Hartz, edustajanaan asianajaja H. Thon, Frankfurt am Main,

- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään S. H. Hay, Treasury Solicitor's Department,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet J. Pipkorn ja M. Beschel,

kuultuaan julkisasiamiehen 15.10.1985 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Bundesarbeitsgericht on esittänyt 5.6.1984 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 2.7.1984, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kolme ennakkoratkaisukysymystä, jotka koskevat perustamissopimuksen 119 artiklan tulkintaa.

2 Kysymykset on esitetty Bilka-Kaufhaus GmbH -yhtiön (jäljempänä Bilka) ja sen entisen työntekijän Karin Weber von Hartzin välisessä oikeudenkäynnissä, joka koskee eläkkeen maksamista Karin Weber von Hartzille Bilkan työntekijöilleen perustamasta lisäeläkejärjestelmästä.

3 Asiaan liittyvistä asiakirjoista käy ilmi, että Bilka, joka kuuluu Saksan liittotasavallassa toimivaan tavaratalokonserniin ja työllistää useita tuhansia työntekijöitä, on useita vuosia sitten perustanut työntekijöilleen lisäeläkejärjestelmän. Järjestelmää, jota on muutettu monta kertaa, pidetään Bilkan ja sen työntekijöiden tekemien työsopimusten osana.

4 26.10.1973 alkaen voimassa olleen version mukaan osa-aikaiset työntekijät voivat kuulua järjestelmään ainoastaan, jos he ovat tehneet kokoaikatyötä vähintään viidentoista vuoden ajan yhteensä kahdenkymmenen vuoden aikana.

5 Karin Weber työskenteli Bilkalla myyjänä vuosina 1961–1976. Työskenneltyään ensin kokoaikaisesti hän valitsi osa-aikatyön 1.10.1972 alkaen, ja jatkoi sitä aina työsuhteensa päättymiseen asti. Koska hän ei ollut täyttänyt vähintään viidentoista vuoden kokoaikatyötä koskevaa edellytystä, Bilka kieltäytyi myöntämästä hänelle yrityseläkettä.

6 Karin Weber riitautti Arbeitsgerichtissä Bilkan kieltäytymispäätöksen laillisuuden ja väitti muun muassa, että yrityseläkejärjestelmä rikkoo ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa määrättyä miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta. Hän väitti, että kokoaikatyön tietyn vähimmäiskeston vaatiminen yrityseläkkeen myöntämiseksi asettaa naispuoliset työntekijät huonompaan asemaan, koska voidakseen huolehtia perheestään ja lapsistaan he suostuvat helpommin valitsemaan osa-aikatyön kuin heidän miespuoliset työtoverinsa.

7 Bilka puolestaan väitti, ettei sitä voida syyttää minkäänlaisesta samapalkkaisuusperiaatteen rikkomisesta, koska osa-aikaisten työntekijöiden yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle jättämistä koskeva päätös perustuu objektiivisesti perusteltuihin taloudellisiin tekijöihin. Bilka korosti, että kokoaikaisten työntekijöiden työllistämiseen liittyy vähemmän lisäkuluja kuin osa-aikatyöntekijöiden työllistämiseen, ja se mahdollistaa henkilökunnan käytön kauppojen koko aukioloaikana. Bilka vetosi konserniin liittyviin tilastoihin, joiden mukaan 81,3 prosenttia vuoteen 1980 mennessä maksetuista yrityseläkkeistä oli maksettu naisille, vaikka he muodostivat ainoastaan 72 prosenttia työvoimasta. Tiedot osoittavat Bilkan mukaan ettei kyseiseen järjestelmään liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

8 Weberin ja Bilkan välisessä riita-asiassa on valitettu Bundesarbeitsgerichtiin, joka on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kysymykset:

"1) Rikotaanko ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa 'välillisen syrjinnän' muodossa, kun pääasiallisesti naisia työllistävä tavarataloyhtiö sulkee osa-aikaiset työntekijät yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle, vaikka tällainen poikkeus koskee suhteettomasti useampia naisia kuin miehiä?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä,

a) voiko yritys perustella tätä syrjintää sillä, että se pyrkii työllistämään mahdollisimman vähän osa-aikaisia työntekijöitä, vaikka yrityksen etu ei edellytä tällaista henkilöstöpolitiikkaa tavarataloalalla?

b) Onko yrityksen järjestettävä eläkejärjestelmänsä siten, että siinä otetaan asianmukaisesti huomioon niiden työntekijöiden, joilla on perhevelvoitteita, erityiset vaikeudet täyttää yrityseläkkeen myöntämisedellytyksiä?"

9 Euroopan talousyhteisön perussäännöstä tehdyn pöytäkirjan 20 artiklan mukaisesti kirjallisia huomautuksia ovat jättäneet Bilka, Karin Weber, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja Euroopan yhteisöjen komissio.

Perustamissopimuksen 119 artiklan sovellettavuudesta

10 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, että edellytykset, joiden täyttämisen työnantaja asettaa ehdoksi työntekijöidensä hyväksymiselle sellaiseen yrityseläkejärjestelmään, jota kansallinen tuomioistuin on tarkoittanut kysymyksissään, ei kuulu perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan.

11 Väitteensä tueksi hallitus viittaa asiassa 149/77, Defrenne, 15.6.1978 annettuun tuomioon (Kok. 1978, s. 1365), jossa yhteisöjen tuomioistuin vahvisti, että 119 artiklassa tarkoitetaan ainoastaan miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välistä palkkasyrjintää, eikä sen soveltamisalaa voida laajentaa koskemaan työsuhteen muita tekijöitä, vaikka niiden soveltamisella olisi taloudellisia vaikutuksia asianomaisiin.

12 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus mainitsee lisäksi asiassa 19/81, Burton, 16.2.1982 annetun tuomion (Kok. 1982, s. 555), jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että sellainen väitetty syrjintä, joka johtuu siitä, että miehille ja naisille on vahvistettu erilainen ikäraja irtisanoutumiskorvauksen saamiseksi, ei kuulu 119 artiklan soveltamisalaan vaan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) soveltamisalaan.

13 Suullisessa käsittelyssä Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on lisäksi vedonnut komission 5.5.1983 tekemään ehdotukseen (EYVL C 134, s. 7) miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä koskevaksi neuvoston direktiiviksi. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan se, että komissio katsoi ehdotuksen tekemisen tarpeelliseksi, osoittaa, että kansallisen tuomioistuimen tarkoittaman ammatillisen eläkejärjestelmän kaltaiset järjestelmät eivät kuulu 119 artiklan vaan 117 ja 118 artiklan soveltamisalaan, joten miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen edellyttää tällä alalla sitä, että yhteisön toimielimet antavat erityissäännöksiä.

14 Komissio puolestaan esittää, että kansallisen tuomioistuimen tarkoittama yrityseläkejärjestelmä on 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua palkkaa. Väitteensä tueksi komissio viittaa asiassa 69/80, Worringham, 11.3.1981 annettuun tuomioon (Kok. 1981, s. 767).

15 Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen esiin tuoman tulkintaongelman ratkaisemiseksi on otettava huomioon, että 119 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta. Perustamissopimuksen 119 artiklan toisessa kohdassa määritellään, mitä palkalla tarkoitetaan artiklaa sovellettaessa; sillä tarkoitetaan "vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna".

16 Asiassa 80/70, Defrenne, 25.5.1971 antamassaan tuomiossa (Kok. 1971, s. 445) yhteisöjen tuomioistuin tutki, onko lakisääteisen sosiaaliturvan yhteydessä maksettu eläke 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua vastiketta, jonka työntekijä saa välillisesti työnantajaltaan työstä.

17 Yhteisöjen tuomioistuin vastasi kysymykseen kieltävästi ja totesi, että vaikka sosiaaliturvaetuuksien kaltaiset korvaukset voisivat periaatteessa olla 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa, käsitteeseen ei voida kuitenkaan sisällyttää sellaisia sosiaaliturvajärjestelmiä tai -etuuksia, eli esimerkiksi vanhuuseläkkeitä, joista säädetään välittömästi laissa eli jotka eivät edellytä minkäänlaisia neuvotteluja yrityksen tai kyseisen ammattialan sisällä sekä joiden soveltaminen yleisesti määriteltyihin työntekijäryhmiin on pakollista.

18 Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että sosiaaliturvajärjestelmissä työntekijöille myönnetään etuuksia sellaisen lakisääteisen järjestelmän mukaisesti, jonka rahoitukseen työntekijät, työnantajat ja mahdollisesti myös julkinen valta

osallistuvat suhteessa, joka ei määräydy niinkään työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen kuin sosiaalipoliittisten syiden mukaan, eikä työnantajan maksettavaksi kuuluvaa rahoitusosuutta tällaisessa järjestelmässä voida pitää 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuna suorana tai välillisenä palkkana.

19 Näin ollen on tutkittava, soveltuvatko ne päätelmät, jotka yhteisöjen tuomioistuin teki edellä mainitussa tuomiossa, myös kansallisen tuomioistuimen tarkoittamaan tapaukseen.

20 On tärkeää ottaa huomioon, kuten asiaan liittyvistä asiakirjoista käy ilmi, että vaikka pääasian kohteena oleva yrityseläkejärjestelmä on toteutettu Saksan lainsäädännön tämänkaltaisia järjestelmiä koskevien säännösten mukaisesti, se perustuu kuitenkin Bilkan ja sen työntekijöitä edustavan yritysneuvoston väliseen sopimukseen, jolla täydennetään yleisesti sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisia sosiaalietuuksia etuuksilla, joiden rahoituksesta vastaa yksinomaan työnantaja.

21 Kiistan kohteena oleva järjestelmä ei ole lakisääteinen vaan perustuu sopimukseen, mitä vahvistaa se, että järjestelmää ja siihen liittyviä sääntöjä pidetään Bilkan ja sen työntekijöiden työsopimusten osana, kuten edellä todettiin.

22 Näin ollen on todettava, että pääasian kohteena oleva yrityseläkejärjestelmä ei ole välittömästi laissa säädetty sosiaaliturvajärjestelmä, jollainen ei kuulu 119 artiklan soveltamisalaan, vaan nyt kyseessä olevan järjestelmän mukaan työntekijöille annetut etuudet ovat 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua vastiketta, jonka työntekijä saa työnantajaltaan työstä.

23 Edellä kerrotusta seuraa, että kansallisen tuomioistuimen tarkoittama tapaus kuuluu 119 artiklan soveltamisalaan.

Ensimmäinen kysymys

24 Yhteisöjen tuomioistuimelle esittämällään ensimmäisellä kysymyksellä kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko tavarataloyhtiön harjoittama henkilöstöpolitiikka, jonka mukaan osa-aikaiset työntekijät suljetaan yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle, 119 artiklassa kiellettyä syrjintää, kun ulkopuolelle sulkeminen koskettaa huomattavasti useampia naisia kuin miehiä.

25 Kysymykseen vastaamiseksi on syytä viitata asiassa 96/80, Jenkins, 31.3.1981 annettuun tuomioon (Kok. 1981, s. 911).

26 Yhteisöjen tuomioistuin tutki kyseisessä tuomiossa, onko sellainen palkkakäytäntö 119 artiklan mukainen, jolla vahvistetaan pienempi tuntipalkka osa-aikatyöstä kuin kokoaikatyöstä.

27 Kyseistä käytäntöä voidaan verrata kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa tapauksessa tarkoittamaan käytäntöön, sillä vaikka Bilka ei maksa erilaista tuntipalkkaa osa-aikaisille ja kokoaikaisille työntekijöille, se myöntää kuitenkin yrityseläkkeen ainoastaan viimeksi mainittuun ryhmään kuuluville. Koska tällainen eläke on, kuten edellä todettiin, 119 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua palkkaa, on Bilkan kokoaikaisille työntekijöille maksama kokonaispalkka suhteessa tehtyihin työtunteihin suurempi kuin sen osa-aikaisille työntekijöille maksama palkka.

28 Ne johtopäätökset, jotka yhteisöjen tuomioistuin teki 31.3.1981 antamassaan tuomiossa, pätevät myös nyt käsiteltävänä olevaan tapaukseen.

29 Jos käy ilmi, että huomattavasti pienempi osa naisista kuin miehistä työskentelee kokoaikaisesti, osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle on perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista, mikäli tätä toimenpidettä ei voida selittää sukupuoleen perustuvan syrjinnän poissulkevilla tekijöillä, kun otetaan huomioon se, millaisia vaikeuksia naisten on voitettava voidakseen työskennellä kokoaikaisesti.

30 Jos yritys kuitenkin voi osoittaa, että sen palkkakäytäntö perustuu objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä, ei 119 artiklaa rikota.

31 Kansallisen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että tavarataloyhtiö, joka sulkee osa-aikaiset työntekijät yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle, rikkoo ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa silloin, kun tämä toimenpide koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, ellei yritys osoita, että kyseinen toimenpide perustuu objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

Toisen kysymyksen a kohta

32 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa pääasiallisesti selvittää, voidaanko 31.3.1981 annetussa tuomiossa tarkoitettuina "objektiivisesti perusteltuina taloudellisina syinä" pitää syitä, joihin Bilka ilmoitti palkkapolitiikkansa perustuvan, vaikka tavarataloalan yritysten edut eivät edellytä tällaista politiikkaa.

33 Bilka väittää huomautuksissaan, että osa-aikaisten työntekijöiden sulkemisella yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle pyritään ainoastaan kannustamaan kokoaikatyöhön. Tähän liittyen Bilka väittää, että yleisesti ottaen osa-aikaiset työntekijät kieltäytyvät työskentelemästä alkuillasta ja lauantaisin. Niinpä turvatakseen sen, että noina aikoina on riittävästi työntekijöitä, Bilkan oli tarpeen tehdä kokoaikatyöstä houkuttelevampaa kuin osa-aikatyöstä rajoittamalla yrityseläkejärjestelmä koskemaan ainoastaan kokoaikaisia työntekijöitä. Bilka on sitä mieltä, että edellä mainitun 31.3.1981 annetun tuomion perusteella sen ei voida väittää rikkoneen 119 artiklaa.

34 Karin Weber huomauttaa, ettei Bilkan syistä, jotka se on esittänyt perustellakseen kyseisen menettelyn, ole pakko palkata osa-aikaisia työntekijöitä ja että jos se päättää niin tehdä, sillä ei ole oikeutta rajoittaa sellaisten työntekijöiden eläkeoikeutta, joiden oikeudet ovat muutenkin vähentyneet lyhyemmän työajan vuoksi.

35 Komission mukaan 119 artiklan rikkomisen mahdollisuutta ei poista se, että osoitetaan, että työnantajalla on muita tavoitteita kuin naisten syrjiminen, kun se toteuttaa tiettyä palkkakäytäntöä, joka tosiasiallisesti syrjii naispuolisia työntekijöitä. Komission mielestä työnantajan asiana on, jos se haluaa perustella tällaisen palkkakäytännön suhteessa 119 artiklaan, esittää liikkeenharjoittamiseen liittyvät objektiiviset taloudelliset syyt, kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut edellä mainitussa 31.3.1981 antamassaan tuomiossa. Lisäksi komission mukaan on tutkittava, onko kyseinen palkkakäytäntö tarpeen ja oikeassa suhteessa työnantajan asettamiin tavoitteisiin nähden.

36 Kansallisen tuomioistuimen, joka on ainoa toimivaltainen tuomioistuin arvioimaan tosiseikkoja, asiana on määrittää, voidaanko työnantajan esittämiä perusteluita sellaisen palkkakäytännön oikeuttamiseksi, jota sovelletaan sukupuolesta riippumatta mutta joka tosiasiassa koskee suurempaa määrää naisia kuin miehiä, pitää objektiivisesti perusteltuina taloudellisina syinä. Jos kansallinen tuomioistuin toteaa, että Bilkan valitsemat keinot vastaavat

yrityksen todellista tarvetta, että ne soveltuvat yrityksen asettaman tavoitteen saavuttamiseen ja ovat tämän tavoitteen saavuttamiseksi välttämättömiä, ei se, että kyseiset toimenpiteet koskevat huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, riitä osoittamaan, että niillä rikottaisiin 119 artiklaa.

37 Kansallisen tuomioistuimen toisen kysymyksen a kohtaan on näin ollen vastattava, että 119 artiklan mukaan tavarataloyhtiö voi perustella sellaisen palkkapolitiikan toteuttamisen, johon kuuluu osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle heidän sukupuolestaan riippumatta, vetoamalla siihen, että se pyrkii työllistämään mahdollisimman vähän tällaisia työntekijöitä, jos on selvitetty, että tätä tavoitetta varten valitut keinot vastaavat yrityksen todellista tarvetta, että ne soveltuvat kyseisen tavoitteen saavuttamiseen ja että ne ovat sen saavuttamiseksi välttämättömiä.

Toisen kysymyksen b kohta

38 Kansallinen tuomioistuin kysyy toisen kysymyksensä b kohdassa, onko työnantajalla perustamissopimuksen 119 artiklan mukaan velvollisuus järjestää työntekijöilleen tarkoitettu yrityseläkejärjestelmä siten, että siinä otetaan huomioon se, että naispuolisille työntekijöille kuuluvat perhevelvollisuudet estävät heitä täyttämästä tällaisen eläkkeen vaatimisedellytykset.

39 Karin Weber vaatii huomautuksissaan, että kysymykseen on vastattava myöntävästi. Hän katsoo, että niitä haitallisia vaikutuksia, joita naisille aiheutuu osa-aikaisten työntekijöiden sulkemisesta yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle, pitäisi ainakin lieventää velvoittamalla työnantaja ottamaan huomioon kokoaikatyöjaksoina sellaiset jaksot, joiden aikana naispuoliset työntekijät ovat joutuneet hoitamaan perheeseen liittyviä velvoitteita.

40 Sitä vastoin komission mukaan 119 artiklaan sisältyvällä periaatteella ei velvoiteta työnantajaa sen perustaessa yrityseläkejärjestelmää työntekijöitään varten ottamaan huomioon perhevelvollisuuksia, joita työntekijöillä on hoidettavanaan. Tällaiseen tavoitteeseen pitäisi komission mielestä pyrkiä 117 artiklan mukaisesti toteutetuilla toimenpiteillä. Tässä yhteydessä komissio mainitsee vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä 4.1.1982 tehdyn ehdotuksen neuvoston direktiiviksi (EYVL C 62, s. 7), jota ei vielä ole hyväksytty, sellaisena kuin se on muutettuna 5.1.1983 (EYVL C 18, s. 5).

41 Kuten edellä mainitussa 15.6.1978 annetussa tuomiossa todettiin, 119 artiklan soveltamisala rajoittuu miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välistä palkkasyrjintää koskeviin ongelmiin. Sitä vastoin muihin palvelussuhteen ehtoihin liittyviä ongelmia käsitellään yleisesti yhteisön oikeuden muissa säännöksissä ja määräyksissä, erityisesti perustamissopimuksen 117 ja 118 artiklassa, joiden tavoitteena on jäsenvaltioiden sosiaalisten järjestelmien yhdenmukaistaminen ja niiden tämän alan lainsäädännön lähentäminen.

42 Sen kaltaisen velvollisuuden asettaminen, johon kansallinen tuomioistuin viittaa kysymyksessään, ei kuulu 119 artiklan soveltamisalaan, eikä sille löydy mitään muutakaan perustetta yhteisön oikeudesta sen nykytilassa.

43 Kansallisen tuomioistuimen toisen kysymyksen b kohtaan on näin ollen vastattava, että 119 artiklalla ei velvoiteta työnantajaa järjestämään työntekijöilleen tarkoitettua yrityseläkejärjestelmää siten, että siinä otetaan huomioon niiden työntekijöiden, joilla on perhevelvoitteita, erityiset vaikeudet täyttää tällaisen eläkkeen myöntämisedellytyksiä.

Oikeudenkäyntikulut

44 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja 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 Bundesarbeitsgerichtin 5.6.1984 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Tavarataloyhtiö, joka sulkee osa-aikaiset työntekijät yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle, rikkoo ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklaa

silloin, kun tämä toimenpide koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, ellei yritys osoita, että kyseinen toimenpide perustuu objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

2) **Perustamissopimuksen 119 artiklan mukaan tavarataloyhtiö voi perustella sellaisen palkkapolitiikan toteuttamisen, johon kuuluu osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle heidän sukupuolestaan riippumatta, vetoamalla siihen, että se pyrkii työllistämään mahdollisimman vähän tällaisia työntekijöitä, jos on selvitetty, että tätä tavoitetta varten valitut keinot vastaavat yrityksen todellista tarvetta, että ne soveltuvat kyseisen tavoitteen saavuttamiseen ja että ne ovat sen saavuttamiseksi välttämättömiä.**

3) **Perustamissopimuksen 119 artiklalla ei velvoiteta työnantajaa järjestämään työntekijöilleen tarkoitettua yrityseläkejärjestelmää siten, että otetaan huomioon niiden työntekijöiden, joilla on perhevelvoitteita, erityiset vaikeudet täyttää tällaisen eläkkeen myöntämisedellytyksiä.**

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Julistettiin Luxemburgissa 13 päivänä toukokuuta 1986.

P. Heim
kirjaaja

A. J. Mackenzie Stuart
presidentti