Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

13 päivänä heinäkuuta 2017 * [i]

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – 1, 2 ja 6 artikla – Yhdenvertainen kohtelu – Kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto – Yrityskohtainen lisäeläke – Direktiivi 97/81/EY – Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – 4 lausekkeen 1 ja 2 kohta – Kertyneiden eläkeoikeuksien laskemisessa sovellettavat menetelmät – Jäsenvaltion säännöstö – Osa-aikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu

Asiassa C-354/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Arbeitsgericht Verden (Verdenin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 20.6.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 27.6.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ute Kleinsteuber

vastaan

Mars GmbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. Silva de Lapuerta sekä tuomarit J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari), C. G. Fernlund ja S. Rodin,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Ute Kleinsteuber, edustajanaan T. Ameis, Rechtsanwalt,

– Mars GmbH, edustajanaan W. Ahrens, Rechtsanwalt,

– Saksan hallitus, asiamiehinään A. Lippstreu ja T. Henze,

– Euroopan komissio, asiamiehinään C. Valero ja C. Hödlmayr,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9), sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL 1998, L 131, s. 10), liitteenä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen 1 ja 2 kohdan ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 4 artiklan sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 1 ja 2 artiklan sekä 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa kantajana on Ute Kleinsteuber ja vastaajana Mars GmbH ja jossa on kyse yrityskohtaisessa lisäeläkejärjestelmässä kertyneen eläkkeen laskemisesta naispuoliselle osa-aikaiselle työntekijälle, joka on lähtenyt työnantajan palveluksesta ennen vakuutustapahtumaa, jonka perusteella oikeus etuuteen syntyy.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1–4 kohdassa määrätään seuraavaa:

”4 Lauseke: [Syrjintäkiellon] periaate

1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

3. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet antavat tämän lausekkeen täytäntöönpanoa koskevat yksityiskohtaiset säännöt ottaen huomioon eurooppalaisen lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännöt.

4. Jäsenvaltiot, sen jälkeen kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat asiallisista syistä tarvittaessa asettaa erityisten työehtojen piiriin pääsyn edellytykseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai työansioita koskevia vaatimuksia. Osa-aikaisten työntekijöiden pääsyä erityisten työehtojen piiriin koskevia arviointiperusteita olisi tarkasteltava määräajoin ottaen huomioon 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun [syrjintäkiellon] periaatteen.”

4 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

5 Sen 2 artikla koskee syrjinnän käsitettä, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
   i) säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia – –”

6 Direktiivin 6 artiklan otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

– –”

7 Direktiivin 2006/54 II osaston 1 luvun otsikko on ”Samapalkkaisuus”, ja sen 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Syrjintäkielto

Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

– –”

Saksan oikeus

8 Yrityskohtaisen lisäeläketurvan parantamisesta annetun lain (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Alterversorgung, jäljempänä yrityskohtaisista lisäeläkkeistä annettu laki) 2 §:n 1 momentin ensimmäinen virke on muotoiltu seuraavasti:

”2 § – Kertyneen eläkkeen määrä

Eläkeoikeuden tuottavan vakuutustapahtuman sattuessa eläkeiän saavuttamisen, työkyvyttömyyden tai kuoleman johdosta työntekijällä, jonka työsuhde päättyy ennenaikaisesti ja jonka eläkeoikeudet pysyvät voimassa tämän lain 1b §:n nojalla, ja tämän edunsaajilla on oikeus vähintään siihen osuuteen etuudesta, jonka he olisivat saaneet, ellei työsuhde olisi päättynyt ennenaikaisesti, siten, että osuus vastaa työuran pituuden ja sen ajanjakson välistä suhdetta, joka alkaa henkilön tulosta työnantajan palvelukseen ja päättyy lakisääteisen eläkevakuutuksen mukaiseen yleiseen eläkeikään, jonka sijasta

huomioon otetaan aikaisempi ajankohta silloin, kun tämä on eläkejärjestelmässä vahvistettu ikärajaksi, ja viimeistään kuitenkin, kun työntekijä on täyttänyt 65 vuotta, jos tämä lähtee työnantajan palveluksesta ja hakee samalla lakisääteisessä eläkevakuutuksessa pitkään vakuutetuille tarkoitettua vanhuuseläkettä – –”

9 Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) 4 §:n 1 momentti on muotoiltu seuraavasti:

”Osa-aikaista työntekijää ei saa työn osa-aikaisuuden perusteella kohdella epäedullisemmin kuin vastaavaa kokoaikaista työntekijää, ellei tähän ole perusteltua syytä. Osa-aikaisen työntekijän on saatava palkka tai muu jakokelpoinen vastike, joka vastaa sitä osuutta vastaavan kokoaikaisen työntekijän työssäoloajasta, jonka osa-aikainen työntekijä on työskennellyt. – –”

10 Marsin yrityskohtaiseen, 6.11.2008 tehtyyn työehtosopimukseen on sisällytetty yrityskohtainen lisäeläkejärjestelmä, jonka 3.4 jaksossa määrätään seuraavaa:

”Sellaisen henkilön ’palkkatuloksi’, joka voi vedota eläkeoikeuksiinsa, katsotaan se kokonaisvuositulo, jonka henkilö saa työnantajalle tekemästään työstä. – – Jos eläkkeeseen oikeutettu henkilö on tehnyt työtään työnantajan palveluksessa osa-aikaisesti joko pysyvästi tai väliaikaisesti, ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettu ’palkkatulo’ määritetään sovitun viikkotyöajan perusteella. Tämä ’palkkatulo’ jaotellaan viikkotyöajalle, joka vastaa keskimääräistä työskentelyastetta huomioon otettavien työskentelyvuosien aikana. Työskentelyaste muodostuu sovitun tavanomaisen viikkotyöajan ja Marsin ohjeiden mukaisen tavanomaisen viikkotyöajan välisestä suhteesta, joka ei kuitenkaan voi ylittää 100 prosenttia.”

11 Yrityskohtaisen lisäeläkejärjestelmän 3.5 jaksossa määrätään seuraavaa:

”Eläkkeeseen oikeutetun henkilön ’eläkeoikeuden tuottava palkka’ on se korkein keskipalkka, jota henkilö on saanut kolmen vuoden ajan niiden viiden viimeisen kalenterivuoden aikana, joina hän on suorittanut eläkeoikeuden tuottavia työtehtäviä – –”

12 Yrityskohtaisen lisäeläkejärjestelmän 4.1 jaksossa määrätään seuraavaa:

”Eläkkeeseen oikeutettu henkilö saa jäädessään eläkkeelle joko saavutettuaan ’yleisen’ eläkeiän tai tämän jälkeen tässä lisäeläkejärjestelmässä vahvistetut ehdot ja rajoitukset huomioon ottaen kultakin täydeltä eläkeoikeuden tuottavalta työskentelyvuodelta vuotuisen eläkkeen, joka on

A) 0,6 prosenttia eläkeoikeuden tuottavan palkan siitä osasta, joka jää lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan alapuolelle, niiltä kalenterivuosilta, jotka otetaan huomioon eläkeoikeuden tuottavaa palkkaa laskettaessa

B) 2,0 prosenttia eläkeoikeuden tuottavan palkan siitä osasta, joka ylittää mainitun ylärajan

– – eläkeoikeuden tuottavia työskentelyvuosia otetaan kuitenkin huomioon yhteensä enintään 35.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Ute Kleinsteuber on syntynyt 3.4.1965. Hän työskenteli Marsin ja oikeudellisesti tätä edeltäneen yrityksen palveluksessa 1.10.1990–31.5.2014 eri tehtävissä. Hän työskenteli kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti työajoilla, jotka vastaavat 50:tä prosenttia ja 75:tä prosenttia kokoaikaisen työntekijän työajasta. Kleinsteuberilla on oikeus yrityskohtaiseen lisäeläkkeeseen Marsilta täytettyään 55 vuotta.

14 Yrityskohtaisen lisäeläkejärjestelmän mukaan silloin, kun kyse on työntekijästä, joka ei tee työtä kokoaikaisesti, ensin lasketaan eläkkeeseen oikeutetun kokoaikaisen työntekijän huomioon otettava vuotuinen palkka. Tätä palkkaa pienennetään tämän jälkeen koko työssäoloaikaan kohdistuvan keskimääräisen työskentelyasteen mukaisesti. Näin saatuun määrään sovelletaan lopuksi palkan eri osia koskevia eri prosenttiosuuksia. Yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrä lasketaan näet niin kutsutun kaksijakoisen mallin mukaisesti.

15 Mallissa erotetaan toisistaan palkkatulo, joka jää lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan alapuolelle, ja palkkatulo, joka ylittää mainitun ylärajan. Kyseinen vakuutusmaksujen laskennassa sovellettava yläraja on Saksan sosiaalivakuutusoikeudessa se määrä lakisääteisen vakuutuksen piiriin kuuluvan henkilön palkasta, jota sovelletaan sosiaalivakuutuksessa. Vakuutusmaksujen laskennassa sovelletun ylärajan ylittäville palkan osille annettiin Kleinsteuberin lisäeläkkeen määrää laskettaessa 2 prosentin ja mainitun ylärajan alapuolelle jääville osille puolestaan 0,6 prosentin painoarvo.

16 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, silloin kun työsuhde päättyy ennenaikaisesti, suoritetaan yrityskohtaisista lisäeläkkeistä annetun lain 2 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukainen pro rata temporis -laskelma. Ensin lasketaan eläkeoikeuden ”laskennallinen enimmäismäärä” eli eläkeoikeus, jonka työntekijä saisi, ellei hän lopettaisi työtään ennenaikaisesti vaan jatkaisi työssään sovittuun eläkeikään saakka. Sitten lasketaan ”ansaittu osuus” vahvistamalla tosiasiallisen työuran pituuden ja sen ajanjakson välinen suhde, jonka työntekijä olisi vielä työskennellyt eläkeiän saavuttamiseen mennessä, ellei hän olisi lopettanut työtään ennenaikaisesti. Eläkkeen laskennallinen enimmäismäärä kerrotaan tämän jälkeen ansaitulla osuudella yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrän tai mahdollisen lisäeläkkeen määrän vahvistamiseksi.

17 Marsin lisäeläkejärjestelmässä määrätään lisäksi huomioon otettavan työuran enimmäispituudesta vahvistamalla se 35 vuodeksi.

18 Kleinsteuber on riitauttanut Arbeitsgericht Verdenissä (Verdenin työtuomioistuin, Saksa) sen, millä tavoin Mars on laskenut hänen lisäeläkkeensä, ja katsoo, että hänellä on oikeus tätä suurempaan eläkkeeseen. Bundesarbeitsgericht (liittovaltion työtuomioistuin, Saksa) on tähän liittyen ilmoittanut, että yrityskohtaisista lisäeläkkeistä annetun lain 2 § on asianmukainen ja tarpeellinen keino perustellun tavoitteen saavuttamiseksi.

19 Arbeitsgericht Verden päätti näin ollen lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) a) Onko sovellettavaa unionin oikeutta, erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin 2000/78 kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaisille kansallisille oikeussäännöille tai käytännöille, joissa yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrää laskettaessa tehdään ero lakisääteisen eläkevakuutusmaksun määräytymisen ylärajan alittavien ja mainitun ylärajan ylittävien palkkatulojen välillä (ns. kaksijakoinen eläkemalli) ja joissa osa-aikatyöstä saatua tuloa ei käsitellä siten, että laskettaisiin ensin vastaava kokoaikatyöstä maksettava palkkatulo, määritettäisiin sen perusteella vakuutusmaksun määräytymisen ylärajan ylittävä ja alittava osuus ja sovellettaisiin sitten tätä suhdelukua osa-aikatyöstä saatuun pienempään tuloon?

b) Jos ensimmäisen kysymyksen a kohtaan vastataan kieltävästi: onko sovellettavaa unionin oikeutta, erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin 2000/78 kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaisille kansallisille oikeussäännöille tai käytännöille, joissa yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrää laskettaessa tehdään ero lakisääteisen eläkevakuutusmaksun määräytymisen ylärajan alittavien ja mainitun ylärajan ylittävien palkkatulojen välillä (ns. kaksijakoinen eläkemalli) ja joiden mukaan osittain kokoaikatyötä ja osittain osa-aikatyötä tehneen työntekijän tilannetta ei tarkastella kausiin (esim. yksittäisiin kalenterivuosiin)

jaoteltuna, vaan siten, että määritetään työsuhteen kokonaispituuteen sovellettava yhtenäinen työskentelyaste ja sovelletaan kaksijakoista eläkemallia vasta tästä saatavaan keskimääräiseen palkkatuloon?

2) Onko sovellettavaa unionin oikeutta, erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja direktiivissä 2000/78, erityisesti sen 1, 2 ja 6 artiklassa, sisällöllisesti täsmennettyä ikään perustuvan syrjinnän kieltoa tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille oikeussäännöille tai käytännöille, joissa vahvistetaan yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrä siten, että se vastaa työuran pituuden ja sen ajanjakson välistä suhdetta, joka alkaa työsuhteen alkamisesta ja päättyy lakisääteisen eläkevakuutuksen mukaisen yleisen eläkeiän saavuttamiseen, ja joissa vahvistetaan huomioon otettaville työskentelyvuosille enimmäismäärä sillä seurauksella, että työntekijät, jotka ovat suorittaneet työuransa nuorempina, saavat pienempää yrityskohtaista lisäeläkettä kuin työntekijät, jotka ovat suorittaneet työuransa vanhempina, vaikka työuran pituus on sama?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

Alustavia huomautuksia

20 Ensimmäisen kysymyksen a ja b kohdassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin 2000/78 kanssa.

21 Ennakkoratkaisupyynnössä esitetyistä perusteluista käy kuitenkin ilmi, että siinä unionin tuomioistuimelle esitetty kysymys koskee itse asiassa sitä, voiko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö johtaa osa-aikaisten työntekijöiden syrjintään puitesopimuksessa tarkoitetulla tavalla. Jos näin on, pääasian kantaja voisi perustellusti vedota myös direktiivissä 2006/54 tarkoitetun miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamiseen, koska osa-aikatyötä tekevät ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääosin naiset.

22 Ennakkoratkaisupyynnöstä ei sitä vastoin käy ilmi seikkoja, joiden perusteella voitaisiin tutkia, onko mainittua säännöstöä pidettävä ikään perustuvana syrjintänä direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklassa tarkoitetulla tavalla.

23 Näin ollen on katsottava, että ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys koskee puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohdan sekä direktiivin 2006/54 4 artiklan tulkintaa.

Ensimmäisen kysymyksen a kohta

24 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäisen kysymyksen a kohta koskee asiallisesti sitä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrää laskettaessa toisistaan erotetaan palkkatulo, joka jää lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen laskennassa sovelletun ylärajan alapuolelle, ja palkkatulo, joka ylittää tämän rajan, ja jossa osa-aikatyöstä saatua palkkatuloa ei käsitellä siten, että laskettaisiin ensin vastaavasta työstä kokoaikaisena maksettava palkka, määritettäisiin tämän jälkeen vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan ala- ja yläpuolelle jäävät osuudet ja sovellettaisiin lopuksi tätä suhdetta osa-aikaisesta työstä saatavaan pienempään palkkatuloon.

25 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa ilmaistaan kielto soveltaa pelkästään osa-aikaisuuden perusteella osa-aikaisiin työntekijöihin epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

26 Käsiteltävässä tapauksessa on riidatonta, että yrityskohtaista lisäeläkettä laskettaessa käytettyä menetelmää, jossa toisistaan erotetaan palkkatulot, jotka jäävät vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan alapuolelle, ja palkkatulot, jotka ylittävät tämän rajan, (jäljempänä kaksijakoinen malli) sovelletaan niin kokoaikaisiin kuin osa-aikaisiinkin työntekijöihin.

27 Kleinsteuber esittää kuitenkin, että tämä laskumenetelmä johtaa siihen, että liian pieneen osuuteen eläkkeeseen oikeuttavasta vuositulosta sovelletaan 2 prosentin suuruista korkeampaa prosenttiosuutta. Mars on laskenut lisäeläkejärjestelmänsä mukaisesti pääasian kantajan eläkkeeseen oikeuttavan vuotuisen palkkatulon kokoaikaisen työn perusteella ennen kuin se on tehnyt siitä osa-aikatyön työskentelyasteen mukaisen vähennyksen, jakanut näin saadun määrän vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan alittavaan ja sen ylittävään osaan ja soveltanut niihin eri prosenttiosuuksia, kun taas Kleinsteuber katsoo, että osa-aikaisten työntekijöiden osalta tämä olisi pitänyt tehdä laskemalla kokoaikaisesti työskentelevän henkilön laskennallinen palkkatulo ja soveltamalla tähän kaksijakoista mallia. Hänen mukaansa osa-aikatyön työskentelyasteeseen perustuva vähennys olisi pitänyt tehdä vasta tämän jälkeen.

28 Unionin tuomioistuimelle toimitetusta aineistosta ei kuitenkaan käy ilmi, että Marsin käyttämä laskutapa johtaisi osa-aikaisten työntekijöiden syrjintään.

29 On näet katsottava, että työntekijän työuransa aikana tosiasiallisesti työskentelemän ajan ja kokoaikaista työaikaa koko työuransa ajan noudattaneen työntekijän työskentelemän ajan välisen suhteen huomioon ottaminen merkitsee sitä, että pro rata temporis -periaatetta on noudatettu tarkasti. Mars on käsiteltävässä pääasiassa laskenut tällä tavoin prosenttiosuudeksi 71,5 prosenttia ja soveltanut sitä.

30 Tämän osalta on muistettava, että työntekijän työuransa aikana tekemän työn tosiasiallisen keston huomioon ottaminen on objektiivinen kriteeri, johon ei liity minkäänlaista syrjintää ja jonka nojalla hänen eläkeoikeuksiaan voidaan suhteellisesti pienentää (ks. vastaavasti tuomio 23.10.2003, Schönheit ja Becker, C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, 91 kohta).

31 Lisäksi on todettava, että sikäli kuin Kleinsteuberin saamaan yrityskohtaiseen lisäeläkkeeseen perustuvat oikeudet eivät ole pro rata temporis -osuuden mukaisia suhteessa paremmin palkattuun kokoaikaiseen työhön, tämä ei johdu siitä, että Kleinsteuber on työskennellyt osa-aikaisesti, vaan kyseisen periaatteen ja kaksijakoisen mallin soveltamisesta.

32 Unionin tuomioistuimelle toimitetusta aineistosta käy tämän osalta ilmi, että työnantajan vapaaehtoisella yrityskohtaisella lisäeläkkeellä täydennetään lakisääteisestä eläkevakuutuksesta maksettavia etuuksia. Marsin eläkejärjestelmällä pyritään siis ottamaan mahdollisuuksien mukaan huomioon eläkeikään nähden täysin – ja suhteellisesti – elintaso, joka työntekijällä oli työssäoloaikanaan.

33 Kaksijakoisella mallilla pyritään puolestaan huomioimaan vakuutusturvan tarve vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan alle jäävien ja sen ylittävien tulojen osalta, koska näitä vakuutusmaksuja ei oteta huomioon lakisääteisestä eläkevakuutuksesta maksettavaa eläkettä laskettaessa.

34 Yhtäältä on todettava, että lakisääteisessä eläkevakuutuksessa ei ole aukkoa niiden työntekijöiden eläke-etuuksien osalta, joiden eläkkeeseen oikeuttavat tulot jäävät osa-aikaisen työn vuoksi yleensä vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan alapuolelle, koska kaikki heidän tulonsa otetaan huomioon lakisääteisessä vakuutuksessa.

35 Lisäksi on huomattava, kuten Saksan hallitus ja Euroopan komissio ovat todenneet, että laskumenetelmä, jonka soveltamista Kleinsteuber on puoltanut ja joka on kuvattu edellä 27 kohdassa, saattaisi johtaa siihen, että ne tulon osat, jotka sijoittuvat vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan yläpuolelle, muodostuisivat keinotekoisesti liian suuriksi. Vastaavasti siinä tapauksessa, että osa-aikaisesta työstä maksettava palkka on mainittua ylärajaa pienempi, laskumenetelmä, jonka soveltamista pääasian kantaja on puoltanut, saattaisi johtaa 2 prosentin suuruisen prosenttiosuuden soveltamiseen, koska kaksijakoista menetelmää sovellettaisiin suoraan vastaavaan kokoaikaiseen vuosipalkkaan ennen kuin sitä alennettaisiin kyseessä olevan työntekijän osa-aikaisen työskentelyasteen perusteella. Tarvetta lisäeläketurvaan ei kuitenkaan ole, kun kyse on palkasta, joka jää mainitun ylärajan alapuolelle.

36 Kuten komissio on todennut, tämä merkitsisi sitä, että Kleinsteuberin työskentely yliarvostettaisiin ja että eläkeoikeudet vahvistettaisiin huomattavalla tavalla suuremmiksi ilman, että tämä vastaisi hänen tosiasiallisesti tekemäänsä työtä.

37 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on tässä yhteydessä tuonut esiin, että Kleinsteuberin lähestymistapaa seuraten Marsilla olisi velvollisuus soveltaa niihin hänen palkkansa osuuksiin, jotka jäävät mainitun ylärajan alapuolelle, lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen lisäksi eläkejärjestelmässä vahvistettua korkeampaa 2 prosentin prosenttiosuutta ja näin maksaa yrityskohtaista lisäeläkettä, joka on itse asiassa suhteellisesti suurempi myös mainittujen palkan osuuksien osalta.

38 Toisaalta on katsottava, että kaksijakoisen mallin, jolla pyritään ottamaan huomion mainitun ylärajan alapuolelle jäävien ja sen ylittävien palkan osien erilainen vakuutusturvan tarve, tavoitetta voidaan pitää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna asiallisena syynä, joka oikeuttaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen erilaisen kohtelun.

39 Näin ollen ei siis voida katsoa, että pääasiassa kyseessä oleva säännöstö olisi syrjivä puitesopimuksessa tarkoitetulla tavalla sen perusteella, minkä tyyppisestä työstä on kyse, eikä sillä näin ollen loukata direktiivissä 2006/54 tarkoitettua miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

40 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrää laskettaessa toisistaan erotetaan palkkatulo, joka jää lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen laskennassa sovelletun ylärajan alapuolelle, ja palkkatulo, joka ylittää tämän rajan, ja jossa osa-aikatyöstä saatua palkkatuloa ei käsitellä siten, että laskettaisiin ensin vastaavasta työstä kokoaikaisena maksettava palkka, määritettäisiin tämän jälkeen vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan ala- ja yläpuolelle jäävät osuudet ja sovellettaisiin lopuksi tätä suhdetta osa-aikaisesta työstä saatavaan pienempään palkkatuloon.

Ensimmäisen kysymyksen b kohta

41 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäisen kysymyksen b kohta koskee pääasiallisesti sitä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa sellaisen naispuolisen työntekijän, joka on työskennellyt sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti, lisäeläkkeen määrän laskemista varten määritetään työsuhteen kokonaispituuteen sovellettava yhtenäinen työskentelyaste.

42 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohdan mukaisesti on määritettävä, kohdellaanko osa-aikaisia työntekijöitä epäedullisemmin kuin vastaavia kokoaikaisia työntekijöitä siksi, että huomioon otettavia työskentelyvuosia varten määritetään yhtenäinen työskentelyaste.

43 Osa-aikaisen työskentelyasteen vahvistaminen vaikuttaa menetelmältä, jonka avulla osa-aikaisen työntekijän tekemä työ voitaisiin ottaa kokonaan huomioon. Osa-aikaisia työntekijöitä koskevan laskelman osalta ei kuitenkaan voida lähteä siitä olettamuksesta, että nämä olisivat työskennelleet tämän koko jakson ajan kokoaikaisesti.

44 Mars vetoaa siihen, että yhtenäisen työskentelyasteen soveltaminen huomioon otettaviin työskentelyvuosiin tuo työssäoloajalta esiin pelkästään erilaiset työajat muttei tällä ajanjaksolla saatuja erisuuruisia palkkoja. Näin on yhtiön mukaan siksi, että lisäeläkejärjestelmässä on sitouduttu maksamaan eläke, joka on sidottu viimeiseen palkkaan, ja työsuhteen aikana saadulla palkalla ei ole merkitystä vanhuuseläkettä laskettaessa.

45 Unionin tuomioistuimelle toimitetussa aineistossa ei ole tämän osalta mitään sellaista, minkä perusteella voitaisiin todeta, että jokin muu laskumenetelmä, kuten se, jossa työaika Marsin palveluksessa jaoteltaisiin erillisiksi kausiksi, tuottaisi paremman ja oikeudenmukaisen lopputuloksen pro rata temporis -periaatteen kannalta tarkasteltuna.

46 Vain ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on perusteelliset tiedot asiasta, ja sen tehtävänä on selvittää, onko tilanne pääasiassa tämä, ja selvittää erityisesti se, ettei pääasiassa kyseessä olevan vanhuuseläkkeen laskemisessa sovelletulla menetelmällä loukata tätä periaatetta, jonka noudattamista puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohdassa edellytetään pääasiassa kyseessä olevassa tapauksessa.

47 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kysymyksen b kohtaan on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa naispuolisen työntekijän, joka on työskennellyt sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti, yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrän laskemista varten määritetään työsuhteen kokonaispituuteen sovellettava yhtenäinen työskentelyaste, siltä osin kuin tällä vanhuuseläkkeen laskentamenetelmällä ei rikota pro rata temporis -sääntöä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä, onko tilanne tämä.

Toinen kysymys

48 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toinen kysymys koskee pääasiallisesti sitä, onko direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädetään yrityskohtaisesta lisäeläkkeestä, jonka määrä vastaa työuran pituuden ja sen ajanjakson välistä suhdetta, joka alkaa henkilön tulosta työnantajan palvelukseen ja päättyy lakisääteisen eläkevakuutuksen mukaiseen yleiseen eläkeikään, ja jossa huomioon otettaville työskentelyvuosille on vahvistettu enimmäismäärä.

49 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan kyseessä on välitön syrjintä, kun henkilöä kohdellaan iän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Sen 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

50 Välittömästi tai välillisesti ikään perustuvan syrjinnän olemassaolosta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tuo esiin sen, että pääasiassa kyseessä oleva laskentamenetelmä johtaa siihen, että työntekijät, jotka ovat suorittaneet työuransa nuorempina, saavat pienempää yrityskohtaista lisäeläkettä kuin ne työntekijät, jotka ovat suorittaneet työuransa vanhempina, vaikka työuran pituus on sama.

51 Kuten Saksan hallitus on todennut, kansallisessa säännöstössä ja lisäeläkejärjestelmässä vahvistetussa ylärajassa ei kummassakaan käytetä ikää välittömänä arviointiperusteena. Lisäksi se huomauttaa, että pääasiassa kyseessä olevaa säännöstöä sovelletaan samalla tavoin kaikenikäisiin työntekijöihin.

52 Kyseessä olevaa säännöstöä ei siis ole perustettu välittömästi ikään vaan työuran pituuteen työantajan palveluksessa.

53 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy kuitenkin ilmi, että huomioon otettaville työskentelyvuosille vahvistetun enimmäismäärän sivuvaikutukset tulevat esiin aina silloin kuin työnantajan palveluksesta ennenaikaisesti lähteneen työntekijän ikä on hänen tullessaan työnantajan palvelukseen ollut vähemmän kuin sallitun eläkeiän ja huomioon otettavien työskentelyvuosien erotus. Siinä tapauksessa, että sallittu eläkeikä on 65 vuotta ja huomioon otettavat työskentelyvuodet on rajattu 35:een, työnantajan palveluksesta ennenaikaisesti lähtevät työntekijät, jotka ovat aloittaneet työnteon ennen 30 vuoden ikää, joutuvat näin epäedullisempaan asemaan yrityskohtaisia lisäeläkeoikeuksia laskettaessa.

54 On siis katsottava, että tällainen erilainen kohtelu johtuu huomioon otettaville työskentelyvuosille vahvistetun enimmäismäärän ja tiettyjen muiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta, kuten yrityskohtaisista lisäeläkkeistä annetun lain 2 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetyn kaltaisesta pro rata temporis -vähennysmenetelmästä.

55 Tiettyyn ikäryhmään kohdistuva haitta johtuu Saksan hallituksen mukaan eri säännösten soveltamisesta yhdessä ja tiettyjen tekijöiden yhteisvaikutuksesta.

56 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että ”abstraktilla tasolla voidaan esittää, että [pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen] säännöstön epäedullinen vaikutus on sitä suurempi, mitä nuorempana työntekijä on aloittanut työsuhteessa, mitä lyhyempiä työskentelykaudet ovat olleet ja mitä alemmas huomioon otettavien työskentelyvuosien enimmäismäärä on vahvistettu”. Saksan hallitus toteaa puolestaan, että pääasiassa kyseessä olevalle laskentamenetelmälle on tyypillistä se, että tietyissä tilanteissa se syrjii välillisesti nuorempia työntekijöitä, koska vain heidän tilanteessaan käy niin, että laskennallista enimmäiseläkettä laskettaessa ylitetään työskentelyvuosille vahvistettu enimmäismäärä, joka tulee näin mukaan laskelmaan.

57 Mars puolestaan esittää, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämällä toisella kysymyksellä ei ole merkitystä pääasian ratkaisun kannalta, koska Kleinsteuberin eläkeoikeuksia laskettaessa hänen työuraansa ei ole tehty vähennystä.

58 Mars vetoaa lisäksi siihen, että yrityskohtaisista lisäeläkkeistä annetun lain 2 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetty pro rata temporis -vähennys ei aina johda nuorempien työntekijöiden kannalta epäedulliseen lopputulokseen ja että tämä säännös on joka tapauksessa laadittu siten, että arviointiperusteena on työuran pituus eikä ikä.

59 Vain ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on välittömät tiedot sen käsiteltävänä olevasta riita-asiasta, ja sen tehtävänä on suorittaa tarvittavat selvitykset sen ratkaisemiseksi, voiko pääasiassa kyseessä oleva säännöstö johtaa konkreettisesti ja sattumanvaraisista olosuhteista riippumatta erilaiseen kohteluun, joka perustuu välillisesti ikään eikä työuran pituuteen.

60 Sen tehtävänä on myös varmistua siitä, ettei esiin tuotu kysymys ole vain hypoteettinen vaan että se kohdistuu tosiseikkoihin, joista pääasian asianosaiset ovat esittäneet näkemyksiään. Tällaista kysymystä ei näet voida tarkastella abstraktisti ja hypoteettisesti vaan se on tarvittaessa arvioitava erikseen kussakin tapauksessa.

61 On näet muistettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka

perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian (tuomio 11.9.2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Yhteistyön henki, jonka on vallittava ennakkoratkaisumenettelyä toimitettaessa, edellyttää, että kansallinen tuomioistuin omalta osaltaan ottaa huomioon sen, että unionin tuomioistuimen tehtävänä on myötävaikuttaa lainkäyttöön jäsenvaltioissa eikä antaa neuvoa-antavia lausuntoja yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä (tuomio 12.6.2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, 32 kohta ja tuomio 26.2.2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, 42 kohta).

62 Sen tapauksen varalta, että mainittu kansallinen tuomioistuin toteaisi tätä arvioituaan, että kyse on tällaisesta erilaisesta kohtelusta, on muistettava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaan tätä erilaista kohtelua ei pitäisi katsoa direktiivissä tarkoitetuksi syrjinnäksi, koska se on perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja koska keinot kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi ovat asianmukaiset ja tarpeen.

63 Unionin tuomioistuimelle toimitetusta aineistosta käy tämän osalta ilmi, että pääasiassa kyseessä olevalla säännöstöllä pyritään sosiaalipoliittisiin tavoitteisiin, jotka liittyvät sekä työntekijöiden mahdollisuuksiin vaihtaa työpaikkaa että eläkejärjestelmään, ja että lisäeläkejärjestelmän ensisijaisena tavoitteena on samalla palkita yrityksen työntekijöiden uskollisuus työnantajaansa nähden. Säännöstössä on otettu huomioon myös työnantajien intressi siihen, että niiden tarjoamista lisäeläkkeistä kertyneistä oikeuksista aiheutuva taloudellinen rasitus olisi selvä ja laskettavissa.

64 Mars esittää tästä, että tämän säännöstön ja etenkin kyseessä olevan yrityskohtaisen lisäeläkejärjestelmän tavoitteena on tarjota sääntö, jota voidaan soveltaa kertyneiden oikeuksien laskennassa, kun työsuhteesta lähdetään ennenaikaisesti, ja jossa otetaan huomioon yrityskohtaisen lisäeläkejärjestelmän laaja-alaisuus suhteessa tavanomaisiin sosiaalivakuutusjärjestelmiin, ja myötävaikuttaa tällä tavoin yrityskohtaisten lisäeläkkeiden yleistymiseen, kun muistetaan, että ne ovat työnantajille vapaaehtoisia.

65 Tällaisia tavoitteita, joilla pyritään luomaan tasapaino vallitsevien työllisyyspoliittisten ja sosiaalista suojelua koskevien eri intressien välille työeläke-etuuksien turvaamiseksi, voidaan pitää yleisen edun mukaisina.

66 Pääasiassa kyseessä olevan säännöstön asianmukaisuudesta todettakoon, että sellaisen menetelmän käyttöön ottaminen, jonka mukaisesti lasketaan laillisesti kertynyt eläkeoikeus tapauksissa, joissa työsuhteesta lähdetään ennenaikaisesti, ja joka perustuu työuran tosiasialliseen pituuden mukaiseen suhteelliseen vähennykseen yleiseen eläkeikään asti mahdollisesti jatkuvan työuran pituudesta ja jossa huomioon otettaville työskentelyvuosille on vahvistettu enimmäismäärä, ei ole epäasianmukaista senkaltaisen yrityskohtaisen lisäeläkejärjestelmän tarkoituksen kannalta, josta asiassa on kyse.

67 Näin on myös tämän säännöstön tarpeellisuuden osalta. On näet korostettava, että olisi mahdotonta kannustaa työntekijöitä pysymään työantajan palveluksessa lakisääteiseen eläkeikään saakka myöntämättä sellaiselle työntekijälle, joka tekee tämän päätöksen, etua suhteessa työntekijään, joka lähtee työnantajan palveluksesta ennenaikaisesti. Unionin tuomioistuimelle toimitetussa aineistossa ei myöskään ole mitään sellaista, millä voitaisiin varteenotettavasti kyseenalaistaa tämän säännöstön tarpeellisuus, eikä siitä käy ilmi mitään muutakaan Kleinsteuberin puoltaman kaltaista laskusääntöä, jolla pystyttäisiin yhtä tehokkaasti saavuttamaan tavoitellut päämäärät, kuten se, että yrityskohtaisten lisäeläkejärjestelmien käyttö yleistyy.

68 Kaiken edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädetään yrityskohtaisesta lisäeläkkeestä, jonka määrä vastaa työuran pituuden ja sen ajanjakson välistä suhdetta, joka alkaa henkilön tulosta työantajan palvelukseen ja päättyy lakisääteisen eläkevakuutuksen mukaiseen yleiseen eläkeikään, ja jossa huomioon otettaville työskentelyvuosille on vahvistettu enimmäismäärä.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

1) **Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY, sellaisena kuin se on muutettuna, liitteenä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 4 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrää laskettaessa toisistaan erotetaan palkkatulo, joka jää lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen laskennassa sovelletun ylärajan alapuolelle, ja palkkatulo, joka ylittää tämän rajan, ja jossa osa-aikatyöstä saatua palkkatuloa ei käsitellä siten, että laskettaisiin ensin vastaavasta työstä kokoaikaisena maksettava palkka, määritettäisiin tämän jälkeen vakuutusmaksujen laskennassa sovellettavan ylärajan ala- ja yläpuolelle jäävät osuudet ja sovellettaisiin lopuksi tätä suhdetta osa-aikaisesta työstä saatavaan pienempään palkkatuloon.**

2) **Kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa sekä direktiivin 2006/54 4 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa naispuolisen työntekijän, joka on työskennellyt sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti, yrityskohtaisen lisäeläkkeen määrän laskemista varten määritetään työsuhteen kokonaispituuteen sovellettava yhtenäinen työskentelyaste, siltä osin kuin tällä vanhuuseläkkeen laskentamenetelmällä ei rikota pro rata temporis -sääntöä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä, onko tilanne tämä.**

3) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 ja 2 artiklaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädetään yrityskohtaisesta lisäeläkkeestä, jonka määrä vastaa työuran pituuden ja sen ajanjakson välistä suhdetta, joka alkaa henkilön tulosta työnantajan palvelukseen ja päättyy lakisääteisen eläkevakuutuksen mukaiseen yleiseen eläkeikään, ja jossa huomioon otettaville työskentelyvuosille on vahvistettu enimmäismäärä.**

Allekirjoitukset

i — Tämän tuomion tuomiolauselman 2 kohtaan on tehty kielellisiä muutoksia sen ensimmäisen julkaisemisen jälkeen.