JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
MICHAEL B. ELMER
17 päivänä lokakuuta 1996 *

1. Pretura circondariale di Genova (Italia) on esillä olevassa asiassa esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksiä 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 [1] samoin kuin miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY [2] tulkinnasta.

2. Nämä kysymykset koskevat sellaista kansallista järjestelmää, jossa sellaisen yrityksen palveluksessa olevat naiset, jonka on todettu olevan vakavissa vaikeuksissa, voivat saada varhaiseläkettä 50 vuoden iässä ja jossa heidän hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja 55 vuoden iän täyttämiseen saakka, kun taas vastaavat ikärajat miesten osalta ovat 55 ja 60 vuotta.

Sovellettavat kansalliset säännökset

3. Italian lain nro 218/1952 9 §:n mukaan miespuolisilla työntekijöillä on oikeus vanhuuseläkkeeseen 60-vuotiaina ja naispuolisilla 55-vuotiaina. Kummankin ryhmän osalta edellytetään, että työntekijälle on kertynyt vakuutusmaksuja vähintään 180 kuukaudelta tai 780 viikolta.

4. Corte costituzionale totesi 6.7.1989 antamassaan tuomiossa nro 371 [3], että sekä miehillä että naisilla on oikeus työskennellä siihen saakka, kun he täyttävät 60 vuotta. Naisella, joka ei jää eläkkeelle täyttäessään 55 vuotta, on oikeus jatkaa eläkevakuutusmaksujen maksamista ja saada siten suurempi eläke jättäessään lopulta työmarkkinat.

5. Italian 23.4.1981 annetun lain nro 155 [4] (jäljempänä laki) 16 §:ssä säädetään niiden yritysten työntekijöiden mahdollisuudesta

* Alkuperäinen kieli: tanska.

1 — EYVL L 39, s. 40.

2 — EYVL 1979 L 6, s. 24.

3 — Ks. Giust. Civ. 1989, s. 1983.

4 — GURI, nro 114, 27.4.1981.

saada varhaiseläkettä, joiden CIPI (Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale; teollisuuspolitiikan koordinointia hoitava ministeriöiden välinen komitea) on todennut olevan vakavissa vaikeuksissa. Tällaisten yritysten naispuolisilla työntekijöillä on oikeus saada varhaiseläkettä 50 ikävuodesta lähtien ja miespuolisilla työntekijöillä 55 ikävuodesta lähtien edellyttäen kuitenkin, että he ovat maksaneet eläkevakuutusmaksuja vähintään 180 kuukauden ajan. Eläke-etuuden määrä lasketaan eläkkeeseen oikeuttavan palveluskauden pituuden perusteella ja tähän lisätään kausi, joka vastaa aikaa heidän työsopimuksensa irtisanomispäivästä 55 vuoden iän täyttämispäivään, jos he ovat naisia, tai 60 vuoden iän täyttämispäivään, jos he ovat miehiä. Eläkkeen saamismahdollisuutta on näin ollen varhennettu jopa viidellä vuodella vanhuuseläkkeeseen verrattuna siten, että työntekijän, olipa kyseessä mies tai nainen, hyväksi luetaan eläkevakuutusmaksuja siltä ajalta, joka on jäljellä ennen kuin työntekijä saattaa saada yleistä vanhuuseläkettä. Alunperin valtio vastasi näin aiheutuneista kustannuksista. Nykyisin yrityksen on kuitenkin maksettava valtiolle 50 prosenttia näistä kustannuksista.

Asiaan liittyvät tosiseikat

6. Livia Balestra oli sellaisen yrityksen palveluksessa, jonka CIPI oli todennut olevan vakavissa vaikeuksissa, ja haki Istituto nazionale della previdenza socialelta (valtion eläkevakuutuslaitos, jäljempänä INPS) lain 16 mukaista varhaiseläkettä. Livia Balestra oli tällöin 54 vuoden ja 7 kuukauden ikäinen, ja INPS luki hänen hyväkseen eläkevakuutusmaksuja viideltä kuukaudelta, mikä vastasi työsuhteen päättyessä jäljellä olevaa aikaa siihen, kun Balestra täyttäisi 55 vuotta, jolloin hänellä olisi oikeus saada vanhuuseläkettä.

7. Balestra nosti 13.4.1993 kanteen Pretura circondariale di Genovassa ja vaati, että hänen hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja lain 16 §:ssä säädetyltä koko viiden vuoden ajalta sekä väitti, että kyseessä oli Italian perustuslain 3, 37 ja 38 §:n vastainen sukupuoleen perustuva syrjintä.

8. Corte costituzionale totesi asiassa Miniati vastaan INSP 18.11.1993 antamassaan tuomiossa nro 404, [5] että lain 16 §:ssä säädetty järjestelmä oli Italian perustuslain mukainen, koska siinä kohdeltiin naisia ja miehiä täysin tasa-arvoisesti ottamalla huomioon eläkeikäerot.

9. Livia Balestra katsoi, että lain 16 § oli direktiiveissä 76/207/ETY ja 79/7/ETY olevan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastainen.

Asiaa koskevat yhteisön oikeuden säännöt

10. Perustamissopimuksen 119 artiklan ensimmäisessä kohdassa vahvistetaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate.

5 — Ks. Giust. Civ. 1994, s. 8.

Tämän artiklan toisen kohdan mukaan palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

11. Direktiivissä 76/207/ETY säädetään muun muassa seuraavaa:

"1 artikla

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa. Tästä periaatteesta käytetään jäljempänä nimitystä 'tasa-arvoisen kohtelun periaate'.

2. Jotta varmistetaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittainen toteuttaminen sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä, neuvosto antaa komission ehdotuksesta säännökset sen sisällöstä, soveltamisalasta ja järjestelyistä sen soveltamiseksi.

2 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

— —

5 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

— —"

12. Direktiivissä 79/7/ETY säädetään muun muassa seuraavaa:

"1 artikla

Tämän direktiivin tarkoituksena on asteittain toteuttaa 3 artiklassa tarkoitetussa sosiaalitur-

vassa ja muussa sosiaalisessa suojelussa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate, jäljempänä 'tasa-arvoisen kohtelun periaate'.

2 artikla

Tätä direktiiviä sovelletaan työtä tekevään väestöön, mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat, sellaiset työntekijät ja itsenäiset ammatinharjoittajat, joiden työnteko on keskeytynyt sairauden, tapaturman tai muunlaisen kuin vapaaehtoisen työttömyyden vuoksi, sekä työnhakijat, sekä eläkkeellä oleviin tai työkyvyttömiin työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin.

3 artikla

1. Tätä direktiiviä sovelletaan:

a) lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa seuraavien tapausten varalta:

— —

— vanhuus,

— —

— työttömyys.

— —

4 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi eikä välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella eikä varsinkaan, kun on kysymyksessä:

— järjestelmien soveltamisala ja niiden piiriin pääsemisen edellytykset;

— velvollisuus osallistua rahoitukseen ja maksuosuuksien laskentaperusteet;

— etuuksien, aviopuolisosta ja huollettavista johtuvat lisät mukaan lukien, laskentaperusteet sekä etuuksiin olevan oikeuden kestoa ja jatkumista koskevat edellytykset.

— —

7 artikla

1. Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle:

a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin;

— —."

Ennakkoratkaisukysymykset

13. Pretura circondariale di Genova on 19.4.1995 tekemällään päätöksellä esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavanlaiset ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko miehiä ja naisia koskevien erilaisten ikärajojen määrittely lain nro 155/1981 16 §:ssä tarkoitetulle ennenaikaiselle eläkkeelle jäämistä, palvelussuhteen lakkauttamista ja varhaiseläke-etuuksien laskemista varten edellä mainittujen yhteisön direktiivien (direktiivin 79/7/ETY 1, 2, 3, 4 ja 5 artikla sekä direktiivin 76/207/ETY 1, 2 ja 5 artikla) vastaista?

2) Onko erilainen kohtelu (yksittäisen työsuhteen ja sosiaaliturvan osalta), joka aiheutuu erilaisten ikärajojen määrittelystä, edellä mainittujen yhteisön direktiivien vastaista sellaisessa oikeusjärjestyksessä — kuten Italian oikeusjärjestyksessä —, jossa ansiotyön tekemistä koskeva ikäraja (joka on ainoa varhaiseläkkeen kannalta merkityksellinen ikäraja) on määritelty 60 vuodeksi sekä miesten että naisten osalta?"

14. Esitetyt ennakkoratkaisukysymykset eivät ole sanamuodoltaan täysin selviä. Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys tuntuu koskevan hyvin yleisesti tasa-arvoisen kohtelun periaatteen ulottuvuutta irtisanomisen, varhaiseläkkeelle jäämisen ja etuuksien laskemista koskevien sääntöjen osalta. Toisella ennakkoratkaisukysymyksellä toistetaan laajalti ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys, erityisesti varhaiseläkkeelle jäämisen ja etuuksien laskemisen osalta, mutta siinä täsmennetään, että kysymys liittyy Italian oikeusjärjestyksen kaltaiseen oikeusjärjestykseen, jossa sekä naisilla että miehillä on oikeus pysytellä työmarkkinoilla 60 vuoden iän täyttämiseen saakka.

15. Huomautan kuitenkin tässä yhteydessä, että asiasta ilmenee, että Livia Balestra ei väitä joutuneensa vasten tahtoaan ja lainvas-

taisesti eläkkeelle. Hän on päin vastoin vaatinut, että hänen hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja, jotta hän saisi suuremman kokonaiseläkkeen. Esitetyt kysymykset menevät siten osittain pääasian ulkopuolelle.

16. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessään, että lain 16 §:n mukainen 50 vuoden ikäraja naisille ja 55 vuoden ikäraja miehille johtaa käytännössä siihen, että naiset joutuvat varhaiseläkkeelle täyttäessään 50 vuotta, mutta miehet vasta täyttäessään 55 vuotta. Vaikka tämä otettaisiinkin lähtökohdaksi, on vaikeaa pitää pääasian kannalta merkityksellisenä, että yhteisöjen tuomioistuin vastaisi kysymykseen, onko tällainen oikeustila sopusoinnussa yhteisön oikeuden kanssa. Kuten olen jo todennut, Livia Balestra ei ole väittänyt joutuneensa vastoin tahtoaan ja lainvastaisesti eläkkeelle. Mielestäni tämän vuoksi yhteisöjen tuomioistuimen ei ole otettava kantaa tähän kysymykseen, joka on pääasian kannalta täysin hypoteettinen.

Jos yhteisöjen tuomioistuin aikoo kuitenkin vastata tähän kysymykseen ottaen huomioon oikeuskäytäntönsä, jonka mukaan lähtökohtaisesti on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana harkita, ovatko sen esittämät kysymykset merkityksellisiä asian kannalta, muistutan siitä, että yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa 152/84, Marshall, 26.2.1986 antamassaan tuomiossa (Kok. 1986, s. 723, 38 kohta), että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa, joka koskee työoloja, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, on tulkittava siten, että sellaiset palvelussuhteen lakkauttamisen yleiset perusteet, joiden mukaan nainen irtisanotaan *ainoastaan* [6] sillä perusteella, että hän on saavuttanut tai ylittänyt iän, jossa hänellä on oikeus saada eläkettä valtiolta ja joka on kansallisen lainsäädännön mukaan erilainen miehille ja naisille, ovat tässä direktiivissä kielletyn sukupuoleen perustuvan syrjinnän vastaisia. [7] Näin ollen on direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdan vastaista asettaa miehille ja naisille sellaisia erilaisia lakisääteisiä ikärajoja, jotka saavutettuaan työntekijän on jäätävä eläkkeelle. Tämä pitää paikkansa jopa silloin, kun kyseessä on varhaiseläkkeen myöntäminen. [8] Mikäli lain 16 §:n 1 momentin mukainen järjestelmä johtaa näin ollen siihen, että sellaisten yritysten palveluksessa olevat naiset, joiden on todettu olevan vakavissa vaikeuksissa, joutuvat vasten tahtoaan eläkkeelle saavuttaessaan 50 vuoden iän tai tätä korkeamman iän, kun taas miehet joutuvat eläkkeelle vasta täytettyään 55 vuoden iän tai tätä korkeamman iän, kyseessä on direktiivin 76/207/ETY vastainen syrjintä. Kyseessä on tällainen syrjintä, vaikka erilainen kohtelu johtuisi vanhuuseläkkeen myöntämiseksi asetetuista ikärajoista. [9]

17. Mielestäni on myös vaikeaa ymmärtää sitä, millä tavoin pääasiassa olisi merkityksellistä saada vastaus kysymykseen, onko var-

6 — Kursivointi kirjoittajan.

7 — Ks. myös asia C-328/91, Thomas ym., tuomio 30.3.1993 (Kok. 1993, s. I-1247, 17 kohta); asia 262/84, Beets-Proper, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 773, 40 kohta) ja asia 151/84, Roberts, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 703, 37 kohta).

8 — Ks. näin edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Roberts, tuomion 32 kohta.

9 — Ks. em. asia Marshall, tuomion 36 ja 37 kohta.

haiseläkkeen saamista koskeva 50 vuoden ikäraja naisilla ja 55 vuoden ikäraja miehillä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukainen. Tällaisesta ikärajasta aiheutuu nimittäin tietyissä tapauksissa miespuolisten eikä naispuolisten työntekijöiden syrjintää, ja pääasiassa kantajana on naispuolinen työntekijä, joka väittää, että Italian järjestelmässä syrjitään naisia. Yhteisöjen tuomioistuimen ei näin ollen pidä vastata tähän osaan ennakkoratkaisukysymystä.

18. Edellä esitetyn perusteella on näin ollen vastattava ainoastaan siihen kysymykseen, joka on asian kannalta merkityksellinen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toivoo itse asiassa vastausta kysymykseen, onko direktiiviä 76/207/ETY ja direktiiviä 79/7/ETY tulkittava siten, että niillä estetään sellaisen kansallisen varhaiseläkejärjestelmän soveltaminen, jonka mukaan vakavissa vaikeuksissa olevaksi todetun yrityksen mies- ja naispuolisilla työntekijöillä on oikeus siihen, että heidän hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja heidän työsopimuksensa irtisanomispäivästä siihen ajankohtaan saakka, jolloin he saavat oikeuden vanhuuseläkkeeseen, eli naisilla 55 vuoden iän ja miehillä 60 vuoden iän täyttämiseen saakka, kuitenkin enintään viideltä vuodelta.

Asian käsittelyn vaiheet yhteisöjen tuomioistuimessa

19. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, että 55 vuoden ikäraja luettaessa täydentäviä eläkevakuutusmaksuja naisten hyväksi merkitsee sitä, että tämän ikärajan ylittäneiden naisten hyväksi ei lueta mitään täydentäviä eläkevakuutusmaksuja, vaikka heillä onkin oikeus työskennellä 60 vuoden iän täyttämiseen saakka, aivan kuten miehilläkin. Lisäksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdassa oleva poikkeussäännös ei ole merkityksellinen esillä olevassa asiassa. Yhtäältä varhaiseläke merkitsee palvelussuhteen ennenaikaista lakkauttamista, jolloin sillä on vaikutusta direktiivissä 76/207/ETY tarkoitettuihin työoloihin, eikä tässä direktiivissä ole vastaavaa poikkeussäännöstä. Toisaalta esillä olevassa asiassa ei ole kyse pelkästään varhaiseläkeikiin liittyvästä syrjinnästä, vaan myös varhaiseläkkeelle jäävän työntekijän hyväksi luettavien täydentävien eläkevakuutusmaksujen laskentaperusteista.

20. INPS on esittänyt, että sellainen oikeustila, jonka mukaan 50—55-vuotiaat naiset voivat vaatia, että heidän hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja viideltä vuodelta, riippumatta heidän todellisesta iästään sinä ajankohtana, jolloin heidän palvelussuhteensa päättyy, olisi miesten syrjintää, sillä miespuoliset työntekijät voisivat saada hyväkseen yhtä paljon täydentäviä eläkevakuutusmaksuja ainoastaan jäämällä varhaiseläkkeelle samana päivänä, jona he täyttävät 55 vuotta. Lain 16 §:n mukainen järjestelmä merkitsee, että miesten ja naisten hyväksi luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja siihen saakka, jolloin he täyttävät vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän. Väitetty syrjintä johtuisi tällöin naisilla olevasta edusta saada vanhuuseläkettä 55 vuotta täytettyään. INPS on lisäksi katsonut, että tämä väitetty syrjintä kuuluisi direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan poikkeussäännöksen soveltamisalaan. Lopuksi INPS on väittänyt, että kun nainen 55 vuoden iässä tai vanhempana jättää työmarkkinat, kyse ei ole varhaiseläkkeelle vaan vanhuuseläkkeelle jäämisestä.

21. Komissio on väittänyt, että kyseessä on sosiaaliturva eikä perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitettu palkka ja että direktiivi 79/7/ETY on asiassa merkityksellinen säädös, siltä osin kuin varhaiseläkkeelle jäämisessä on kyse todellisesta valinnasta. Tämä direktiivi käsittää varhaiseläkkeen. Lain 16 mukaisesta järjestelmästä aiheutuu komission mukaan naispuolisten työntekijöiden syrjintää. Täytettyään 55 vuotta naisilla ei ole, toisin kuin miehillä, minkäänlaista oikeutta saada luetuksi hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja. Kun kaikki muu on samoin, miespuolinen työntekijä, joka päättää jäädä 55-vuotiaana varhaiseläkkeelle, saa suuremman eläkkeen kuin naispuolinen työntekijä, joka päättää jäädä 55-vuotiaana vanhuuseläkkeelle. Naisten on siten työskenneltävä 60-vuotiaaksi saadakseen saman eläkkeen kuin miespuolinen työntekijä. Tämä syrjintä ei komission käsityksen mukaan kuulu direktiivin 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan poikkeussäännöksen soveltamisalaan, koska se ei objektiivisella ja tarpeellisella tavalla liity eläkei'issä olevaan eroon. Komission käsityksen mukaan naispuolisella työntekijällä on 55—60-vuotiaana sen vuoksi oltava oikeus saada luetuksi hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja viideltä vuodelta samassa määrin kuin miespuolisella työntekijälläkin.

Arviointi

Mikä yhteisön oikeuden säädös on asian kannalta merkityksellinen?

22. Aluksi on selvitettävä, mitkä yhteisön oikeuden säännöt on otettava lähtökohdiksi vastattaessa esitettyyn kysymykseen, sellaisena kuin se on edellä muotoiltu uudelleen.

23. Direktiiviä 76/207/ETY sovelletaan sen 5 artiklan 1 kohdan mukaan työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien. Palkka, joka olennaisesti kuuluu työoloihin, ei kuitenkaan kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, sillä sen lisäksi, että palkka kuuluu EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan, sitä koskee erityisesti miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY [10], jossa edellä mainittua perustamissopimuksen määräystä täsmennetään. Yhteisöjen tuomioistuin on oikeuskäytännössään tulkinnut käsitettä "palkka" siten, että se käsittää myös sellaisia etuuksia, joita saadaan työstä palvelussuhteen päättyessä esimerkiksi irtisanomiskorvauksena tai eläke-etuutena. [11] Ratkaisevaa ei ole se, onko etuus lakisääteinen. [12]

24. Direktiivi 76/207/ETY ei koske myöskään sosiaaliturvaetuuksia. Sosiaaliturvasta, josta direktiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaan säädetään erikseen, on säädetty direktiivissä

10 — EYVL L 45, s. 19.

11 — Ks. asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok. 1990, s. I-1889, 13 ja 28 kohta); asia C-7/93, Beune, tuomio 28.9.1994 (Kok. 1994, s. I-4471, 24 kohta) ja implisiittisesti asia 19/81, Burton, tuomio 16.2.1982 (Kok. 1982, s. 555, 8 kohta yhdessä 12 kohdan kanssa).

12 — Ks. esim. edellä alaviitteessä 11 mainittu asia Barber, tuomion 16 kohta.

79/7/ETY. Lisäksi suoraan lakiin perustuvat sellaiset sosiaaliturvaetuudet, jotka ovat pakollisia yleisille työntekijäryhmille, eivät yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kuulu perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan, sillä tällaiset etuudet liittyvät pikemminkin sosiaalipoliittisiin näkökohtiin kuin itse palvelussuhteeseen. [13] Näin ollen on välttämätöntä valita näiden säädösten välillä.

25. Mitä tulee perustamissopimuksen 119 artiklan ja direktiivin 76/207/ETY väliseen suhteeseen, yhteisöjen tuomioistuin katsoi vapaaehtoista eläkejärjestelmää koskeneessa asiassa 19/81, Burton, 16.2.1982 antamassaan tuomiossa [14], että oli tärkeätä selvittää, koskiko esitetty ennakkoratkaisukysymys itse irtisanomiskorvausta vai järjestelmän myöntämisedellytyksiin — eli ikärajoihin — mahdollisesti liittyvää syrjintää.

26. Samoin direktiivien 76/207/ETY ja 79/7/ETY välisen rajanvedon osalta yhteisöjen tuomioistuin on kiinnittänyt edellä mainitussa asiassa Marshall antamansa tuomion 32 kohdassa [15] huomiota siihen, koskiko esitetty kysymys lakisääteiseen eläkejärjestelmään tai työeläkejärjestelmään pääsyä eli vanhuus- tai työeläke-etuuden myöntämisedellytyksiä (direktiivi 79/7/ETY) vai ikärajan määrittelyä palvelussuhteen lakkauttamista varten (direktiivi 76/207/ETY).

27. Tästä oikeuskäytännöstä voidaan mielestäni päätellä, että perustamissopimuksen 119 artiklaa voidaan soveltaa kaikkiin etuuksiin (rahassa maksettaviin etuuksiin tai luontoisetuuksiin), työntekijän ja työnantajan välisestä palvelussuhteesta johtuvat eläke-etuudet ja irtisanomiskorvaukset mukaan lukien, kun taas direktiivi 79/7/ETY käsittää yleiseen lakisääteiseen järjestelmään kuuluvat sellaiset etuudet (rahassa suoritettavat etuudet tai luontoisetuudet), jotka perustuvat pääasiassa sosiaalipoliittisiin näkökohtiin. Direktiiviä 76/207/ETY sovelletaan tämän vuoksi toissijaisesti, ja se koskee muun muassa sellaisia palvelussuhteen ehtoja ja irtisanomisedellytyksiä, jotka eivät liity rahassa suoritettaviin etuuksiin tai luontoisetuuksiin, riippumatta siitä, perustuvatko nämä ehdot tai edellytykset lakiin tai sopimukseen.

28. Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että direktiivi 76/207/ETY ei ole ennakkoratkaisukysymyksen tämän osan kannalta merkityksellinen. Tämän jälkeen on selvitettävä, onko lain 16 §:ssä säädetyn etuuden kaltainen etuus luokiteltava edellä mainitun oikeuskäytännön mukaisesti palkaksi vai sosiaaliturvaksi.

29. Esitettyjen asiakirjojen perusteella etuuden tarkoituksena on helpottaa sellaisten yritysten uudelleenjärjestelyä, joiden on todettu

13 — Yhteisöjen tuomioistuin katsoi näin jo asiassa 80/70, Defrenne, 25.5.1971 antamassaan tuomiossa (Kok. 1971, s. 445, 8 kohta).

14 — Mainittu edellä alaviitteessä 11, tuomion 8 kohta.

15 — Ks. myös edellä alaviitteessä 7 mainitut asia Beets-Proper, tuomion 34 kohta, ja asia Roberts, tuomion 30 kohta.

olevan vakavissa vaikeuksissa. Järjestelmällä on myötävaikutettava siihen, että vakavissa vaikeuksissa oleva yritys voi vapautua ylimääräisestä työvoimasta, joka aiheuttaa sille suuria kustannuksia. Etuuden edellytyksenä on näin ollen, että edunsaaja luopuu asemastaan tietyssä sellaisessa yrityksessä, jonka on todettu olevan vakavissa vaikeuksissa. Näin ollen on olemassa tietty yhteys konkreettiseen palvelussuhteeseen. Tästä huolimatta katson, että lain 16 §:n 1 momentissa tarkoitetun järjestelmän kaltainen järjestelmä voidaan luokitella sosiaaliturvajärjestelmäksi, koska järjestelmä on tarkoitettu erottamattomaksi osaksi sosiaaliturvajärjestelmää. [16] Etuus merkitsee yleisen lakisääteisen vanhuuseläkkeen ennenaikaista maksamista, jolloin on vaikea tehdä eroa etuuden ja yleisen sosiaaliturvajärjestelmän kanssa. Lisäksi työnantajan osuus täydentävien eläkevakuutusmaksujen kustannuksista maksetaan valtiolle normaaleina työnantajamaksuina.

30. Tällä perusteella katson, että kysymystä on käsiteltävä direktiivin 79/7/ETY perusteella.

Direktiivin 79/7/ETY soveltamisala

31. Direktiiviä 79/7/ETY sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan mukaan sellaisiin lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa tiettyjen siinä lueteltujen tapausten, muun muassa vanhuuden ja työttömyyden, varalta.

16 — Ks. tältä osin implisiittisesti asia C-173/91, komissio v. Belgia, tuomio 17.2.1993 (Kok. 1993, s. I-673, 20 kohta).

32. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan 3 artiklan 1 kohtaa sovelletaan sellaisiin etuuksiin, jotka kokonaan tai osittain muodostavat sellaisen lakisääteisen järjestelmän, jolla annetaan turvaa direktiivissä lueteltujen tapausten varalta. [17] Etuudella annetaan turvaa lueteltujen tapausten varalta, jos se suoraan ja tosiasiallisesti liittyy turvaan kyseisten tapausten varalta. [18] Yhteisöjen tuomioistuin on ilmaissut tästä arviointiperusteesta käsityksensä viimeksi asiassa C-228/94, Atkins, 11.7.1996 antamassaan tuomiossa; asia koski matkustusetuutta, jonka paikalliset viranomaiset myönsivät ikääntyneille tai vammaisille julkisten liikennevälineiden käyttäjille alennuksina matkalippuihin. Tuomion 16—19 kohdassa on seuraavanlaiset perustelut sille, että mainitunlainen etuus ei kuulu yhteisöjen tuomioistuimen käsityksen mukaan direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan:

» — — etuus, — — joka muodostuu eri henkilöryhmille, muun muassa lakisääteisen eläkeiän saavuttaneille henkilöille, tietyille nuorille ja vammaisille henkilöille sekä kaikille muille ministeriön asetuksella yksilöitäville henkilöryhmille myönnettävistä alennuksista julkisen liikenteen matkalippujen hintoihin, ei anna suoraan ja todellisesti turvaa jonkin direktiivin 79/7/ETY 3 artiklan 1 kohdassa luetellun tapahtuman varalta.

17 — Ks. asia 150/85, Drake, tuomio 24.6.1986 (Kok. 1986, s. 1995, 21 kohta).

18 — Ks. asia C-243/90, Smithson, tuomio 4.2.1992 (Kok. 1992, s. I-467, 14 kohta); yhdistetyt asiat C-63/91 ja C-64/91, Jackson ja Cresswell, tuomio 16.7.1992 (Kok. 1992, s. I-4737, 15 kohta); asia C-137/94, Richardson, tuomio 19.10.1995 (Kok. 1995, s. I-3407, 9 kohta) ja asia C-228/94, Atkins, tuomio 11.7.1996 (Kok. 1996, s. I-3633, 11 kohta).

Itse asiassa tällaisen etuuden tarkoituksena on lisätä julkisten kulkuvälineiden käyttömahdollisuuksia tiettyjen sellaisten henkilöryhmien osalta, joilla katsotaan eri syistä olevan kasvanut tarve käyttää julkisia kulkuvälineitä, samalla kun he samoista syistä ovat joutuneet heikkoon taloudelliseen ja aineelliseen asemaan.

Vanhuus ja työkyvyttömyys, jotka kuuluvat direktiivin 79/7/ETY 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa lueteltuihin tapauksiin, ovat vain kaksi niistä seikoista, jotka otetaan huomioon määriteltäessä, mitkä henkilöryhmät voivat saada tällaisen järjestelmän perusteella alennuksia julkisen liikenteen matkalippujen hintoihin.

Siten se seikka, että etuuden saaja on tosiasiallisesti jossakin direktiivin 79/7/ETY 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuista tilanteista, ei ole riittävä peruste, jotta tämän etuuden katsottaisiin sellaisenaan kuuluvan direktiivin soveltamisalaan (yhdistetyt asiat C-63/91 ja C-64/91, Jackson ja Cresswell, tuomio 16.7.1992, Kok. 1992, s. I-4737, 18 ja 19 kohta)."

33. Yhteisöjen tuomioistuin antaa siten ratkaisevan merkityksen etuuden eli kyseisessä tapauksessa julkisen liikenteen matkalippujen hinnoista myönnettyjen alennusten päätavoitteelle. Sinänsä ei riitä, että etuuden myöntämisedellytyksinä ovat 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa luetellut tapaukset ja että etuudella suositaan ryhmiä, joilla on tällaisten tapausten johdosta erityinen sosiaalinen tarve. Tuomiota voidaan ensi arviolta tulkita siten, että kansallisen lainsäätäjän subjektiivinen tarkoitus on otettava huomioon, mutta ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista tulkita tuomiota tällä tavoin. Perustavanlaatuinen vaatimus suorasta ja tosiasiallisesta turvaamisesta on sellaisenaan ratkaiseva objektiivinen peruste, joka tuntuu ilmenevän tuomion 16 ja 17 kohdasta.

34. Asiassa Atkins tehdyn ratkaisun ei voida katsoa tuoneen erityistä selvyyttä kysymykseen direktiivin 79/7/ETY soveltamisalan rajoista, vaan sillä voidaan päinvastoin katsoa annetun kansalliselle lainsäätäjälle tietty vapaus sellaisten järjestelmien toteuttamisessa, joilla suositaan direktiivin soveltamisalaan kuuluvia tapausryhmiä noudattamatta perustavanlaatuista tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, edellyttäen, että etuus ei kuulu sosiaaliturvajärjestelmään, jota tuomiossa tulkitaan suppeasti. Ratkaisua on siten pidettävä ilmaisuna siitä, että direktiivi 79/7/ETY koskee pelkästään niitä etuuksia, jotka objektiivisesti arvioiden kuuluvat sosiaaliturvan ytimeen. Jotta etuus kuuluisi direktiivin soveltamisalaan, sen on tämän vuoksi liityttävä erottamattomasti jonkin direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa luetellun tapauksen turvaamiseen. Esimerkkinä tällaisesta etuudesta voidaan mainita vapautus lääkekulujen maksamisesta, mistä oli kyse asiassa Richardson. [19] Tällainen etuus liittyy erottamattomasti sairauteen, sillä vain erittäin harvoilla on halua tai mahdollisuus hankkia

19 — Ks. edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Richardson.

reseptilääkkeitä olematta sairaita. Tällainen määrittely on vaikeampaa silloin, kun etuus on joko rahallinen tai muunlainen etuus, ja kuten asiassa Atkins annetusta tuomiosta ilmenee, ratkaisevaa merkitystä ei voida antaa sille, että etuuden lakisääteisenä myöntämisedellytyksenä on suoraan joku direktiivissä 79/7/ETY luetelluista tapauksista. Tällaisessa tilanteessa on etuuden objektiivisten tunnusmerkkien perusteella tutkittava, liittyykö etuus suoraan ja tosiasiallisesti direktiivissä tarkoitetun tapauksen varalta annettavaan turvaan. Tämän arviointiperusteen soveltaminen osoittautuu varsin vaikeaksi käytännössä.

35. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukainen vaatimus lakisääteisestä järjestelmästä edellyttää oikeuskäytännön mukaan sitä, että etuus perustuu lakiin. [20] Sillä, kuinka etuus rahoitetaan, ei sitä vastoin ole merkitystä. Direktiivi 79/7/ETY koskee siten sekä maksuihin perustuvia etuuksia että julkisista varoista kokonaan kustannettavia etuuksia. [21]

36. Lain 16 §:n mukainen järjestelmä otettiin käyttöön, kuten olen jo todennut, vaikeuksissa oleviksi todettujen yritysten uudelleenjärjestelyjen edistämiseksi. Jotta työntekijöitä kiinnostaisi jäädä varhaiseläkkeelle saavuttaessaan tietyn iän, heidän hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja siitä alkaen, kun he jäävät varhaiseläkkeelle, eläkeiän täyttämiseen saakka.

37. Kyseinen järjestelmä ei mielestäni voi jäädä direktiivin 79/7/ETY soveltamisalan ulkopuolelle yksin sen vuoksi, että tämän järjestelmän tarkoituksena on edistää vaikeuksissa oleviksi todettujen yritysten uudelleenjärjestelyjä, ja vaikka yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Atkins tekemää ratkaisua voitaisiinkin tulkita tällä tavoin. Tämä lainsäätäjän subjektiivinen tarkoitus ei nimittäin muuta sitä tosiseikkaa, että tähän päämäärään pyritään sellaisella sosiaalietuudella, jolla turvataan tietylle henkilöryhmälle eli 50—54-vuotiaille naisille ja 55—59-vuotiaille miehille sellaiset tulot, joiden avulla he voivat jättää työmarkkinat enintään viisi vuotta ennen eläkeiän täyttymistä. Tällainen järjestelmä, jossa työntekijän hyväksi luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja, aiheuttaa käytännössä sen, että sitä ajankohtaa, jolloin työntekijä saavuttaa oikeuden vanhuuseläkkeeseen, varhennetaan viidellä vuodella ja että työntekijää kohdellaan etuuden kannalta ikään kuin hän olisi jatkanut työskentelyä siihen ajankohtaan saakka, jolloin oikeus vanhuuseläkkeeseen tavanomaisesti saavutetaan. Kyseessä on tällöin vanhuuseläkkeen varhentaminen viidellä vuodella. Etuus on tämän vuoksi ratkaisevasti samankaltainen yleisen vanhuuseläkkeen kanssa, ja sillä on yhteyksiä tähän, koska myös vanhuuseläkkeellä on tarkoitus varmistaa, että tietyn iän saavutettuaan henkilöt voivat jättää työmarkkinat ja saada edelleen tiettyjä tuloja.

20 — Ks. edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Richardson, tuomion 11 kohta ja em. asia Atkins, tuomion 13 kohta.

21 — Ks. edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Richardson, jossa oli kyseessä julkisin varoin rahoitettu järjestelmä, joka koski vapautusta lääkekulujen maksamisesta, ja asia C-9/91, Equal Opportunities Commission, tuomio 7.7.1992 (Kok. 1992, s. I-4297), jossa oli kyse maksuihin perustuvasta vanhuuseläkejärjestelmästä.

38. Etuuden edellytyksenä on, että edunsaaja on saavuttanut tietyn vähimmäisiän. Se, että kyseinen henkilö on vakavissa vaikeuksissa olevaksi todetun yrityksen palveluksessa, ei riitä, sillä lisäksi edellytetään, että hän kuuluu tiettyyn ikäryhmään. Oikeus etuuteen syntyy siten tietyn tapauksen sattuessa eli työntekijän jäädessä pois työmarkkinoilta, kun hän on saavuttanut tietyn laissa määritellyn iän. Ikä on siten mielestäni etuuden myöntämisen perusedellytys. [22]

39. Käsitykseni on tätä taustaa vasten, että lain 16 §:ssä tarkoitetun kaltaisella etuudella on suora ja tosiasiallinen yhteys vanhuuteen, ja etuuden on katsottava kuuluvan direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan.

Syrjitäänkö lain 16 §:ssä naispuolisia työntekijöitä?

40. Kuten edellä on mainittu, sekä miesten että naisten eläkeikä Italiassa on 60 vuotta. Naisilla on kuitenkin, toisin kuin miehillä, oikeus vanhuuseläkkeeseen jo 55 vuotta täytettyään. Lain 16 §:n mukaan sellaisen yrityksen palveluksessa olevilla naisilla, jonka on todettu olevan vakavissa vaikeuksissa, on oikeus varhaiseläkkeeseen 50 vuotta täytettyään, mutta miehillä on vastaava oikeus vasta 55 vuotta täytettyään. Sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä on oikeus täydentävien eläkevakuutusmaksujen hyväksilukemiseen siitä lukien, kun he jäävät varhaiseläkkeelle, vanhuuseläkeiän täyttämiseen saakka, kuitenkin enintään viideltä vuodelta.

41. On selvää, mutta pääasian kannalta merkityksetöntä, että tällaisesta järjestelmästä aiheutuu miespuolisten työntekijöiden syrjintää, koska nämä pääsevät viisi vuotta naisia myöhemmin varhaiseläkkeelle. Järjestelmästä voi kuitenkin myös aiheutua naisten syrjintää. Naispuolinen työntekijä, joka jää 55-vuotiaana eläkkeelle, saa, kun kaikki muu on samoin, tämän järjestelmän mukaan pienemmän eläkkeen kuin varhaiseläkkeen valitseva 55-vuotias miespuolinen työntekijä. Miespuolinen työntekijä voi nimittäin nostaa eläkkeensä määrää viiden vuoden täydentävillä eläkevakuutusmaksuilla ja saada siten suuremman eläkkeen siitä huolimatta, ettei hän ole maksanut enempää eläkevakuutusmaksuja kuin naispuolinen työntekijäkään. Toisin sanottuna, koska tällöin nainen ei voi miehen tavoin jäädä varhaiseläkkeelle, hänen on, saadakseen yhtä suuren vanhuuseläkkeen kuin mies, työskenneltävä ja maksettava eläkevakuutusmaksuja siihen saakka, kun hän täyttää 60 vuotta. Järjestelmästä aiheutuu siten mielestäni direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua naisten syrjintää.

22 — Ks. edellä alaviitteessä 17 mainittu asia Drake, tuomion 24 kohta; asiassa oli kyse työkyvyttömyysetuudesta, jota maksettiin työkyvyttömästä huolehtivalle henkilölle. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että tällainen etuus kuului direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan.

Koskeeko direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohta kyseistä syrjintää?

42. Direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan direktiivissä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin. Koska kyseessä on poikkeus perustavanlaatuisesta periaatteesta, 7 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava suppeasti. [23]

43. Yhteisöjen tuomioistuimen käytännön mukaan tämä poikkeus koskee ainoastaan sellaista syrjintää, joka on objektiivisesti arvioiden välttämätön sen varmistamiseksi, että eläkejärjestelmän taloudellinen tasapaino ei järky, tai jos kyse on muista etuusjärjestelmistä, sen varmistamiseksi yhtäältä, että koko sosiaaliturvan taloudellinen tasapaino ei järky, ja toisaalta, että työeläkejärjestelmien ja muita etuuksia koskevien järjestelmien välinen johdonmukaisuus säilytetään. [24] Lisäksi yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan taloudellisen tasapainon ei voida katsoa järkkyvän yksin sen vuoksi, että jäsenvaltion taloudellinen rasitus lisääntyy syrjinnän poistuessa. Jäsenvaltiot voivat nimittäin sosiaalipolitiikassaan määrittää vapaasti sosiaalietuuksien laadun ja laajuuden edellyttäen, että ne noudattavat miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta. [25]

44. Lain 16 §:ssä tarkoitetun kaltaista etuutta aletaan maksaa sellaisessa tilanteessa, jossa edunsaaja jättää työmarkkinat, ja etuus perustuu sellaiseen eläke-etuuteen, joka on ansaittu yleisessä vanhuuseläkejärjestelmässä. Varhennettaessa vanhuuseläkkeen myöntämisajankohtaa ja luettaessa täydentäviä eläkevakuutusmaksuja hyväksi jäljellä olevan kauden osalta siihen ajankohtaan saakka, jolloin tavanomaisesti syntyy oikeus vanhuuseläkkeeseen, työntekijää kohdellaan eläkkeen osalta ikään kuin hän olisi jo täyttänyt eläkeiän.

45. Siten on järkevämpää tarkastella lain 16 §:ssä säädetyn varhaiseläkejärjestelmän kaltaista varhaiseläkejärjestelmää vanhuus- ja työeläkejärjestelmänä. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon, että kyse on erityisestä etuudesta, jonka maksamista on varhennettu verrattuna yleisen vanhuuseläkeoikeuden syntymiseen. Tämän vuoksi on tutkittava, onko syrjintä objektiivisesti arvioiden tarpeellista varhaiseläkkeen ja yleisen vanhuuseläkkeen välisen johdonmukaisuuden turvaamiseksi.

23 — Ks. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Thomas, tuomion 8 kohta.

24 — Ks. edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Equal Opportunities Commission, tuomion 18 kohta; edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Thomas ym., tuomion 12 kohta; asia C-92/94, Graham ym., tuomio 11.8.1995 (Kok. 1995, s. I-2521, 12 kohta) ja edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Richardson, tuomion 19 kohta.

25 — Ks. asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994 (Kok. 1994, s. I-571, 28, 29 ja 37 kohta) ja edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Richardson, tuomion 24 kohta.

46. Kuten olen jo todennut, yritykset rahoittavat täydentävien eläkevakuutusmaksujen kustannuksista 50 prosenttia. Sen kauden jatkaminen, jolta luetaan naisten hyväksi täydentäviä eläkevakuutusmaksuja, lisäisi todennäköisesti kaikkia eläkekustannuksia ja näin ollen kaikkia julkisista varoista maksettavia kustannuksia sekä yritysten maksuvelvollisuutta. Mielestäni yksin tämän perusteella ei kuitenkaan voida katsoa, että eläkejärjestelmän taloudellinen tasapaino vaarantuisi, jos syrjintä poistettaisiin siten, että myös 55—59-vuotiaat naiset saisivat hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja viideltä vuodelta.

47. Yleisen vanhuuseläkejärjestelmän ja varhaiseläkejärjestelmän välisen johdonmukaisuuden osalta on erityisen hyödyllistä mainita yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Graham ym. [26] tekemä ratkaisu; asia koski alle eläkeikäisten henkilöiden työkyvyttömyyseläkettä, jota maksettiin saman suuruisena kuin täyttä valtion työeläkettä. Kun henkilö saavutti eläkeiän, mikä oli 60 vuotta naisilla ja 65 vuotta miehillä, laski vanhuuseläke-etuus määrältään sellaiseksi, jollainen sen kuului olla todellisuudessa eli otettaessa huomioon suoritetut vakuutusmaksut.

Yhteisöjen tuomioistuin totesi tuomion 14 kohdassa, että koska työkyvyttömyysetuuksien tarkoituksena on korvata ansiotulot, ei ole mitään estettä sille, että jäsenvaltio säätää, että näiden etuuksien saaminen loppuu ja että ne korvataan työeläkkeellä sinä ajankohtana, jona edunsaajat joka tapauksessa lopettaisivat työnteon eli eläkeiän saavuttaessaan.

Yhteisöjen tuomioistuin totesi lisäksi tuomion 15—18 kohdassa, että vastakkaisella lopputuloksella rajoitettaisiin jäsenvaltion oikeutta määritellä eri eläkeiät miehille ja naisille ja aiheutettaisiin lisäksi yhtäältä se, että jäsenvaltio ei voisi myöntää työkyvyttömiksi tulleille miehille, jotka eivät vielä ole saavuttaneet eläkeikää, suurempaa työkyvyttömyysetuutta kuin se työeläke, johon heillä olisi oikeus, ellei naisille, jota ovat ylittäneet eläkeiän, myönnettäisi suurempaa työeläkettä, kuin mihin heillä tosiasiallisesti on oikeus, ja toisaalta se, että naiset saisivat 60—65-vuotiaina eli eläkeiän ylitettyään suuremman työeläkkeen, jos heidän työkyvyttömyytensä on alkanut ennen eläkeikää, kuin olisi se, mihin heillä muuten olisi oikeus. Yhteisöjen tuomioistuin päätteli lopuksi, että tällä perusteella 7 artiklan 1 kohdan a alakohta soveltui asiaan, ja korosti siten sitä kysymystä, oliko etuuksien tarkoituksena objektiivisesti arvioiden olla toinen toistensa korvaavia ja saattoiko syrjinnän poistamisesta aiheutua muunlaista syrjintää.

48. Lain 16 §:ssä tarkoitetun kaltainen etuus liittyy objektiivisesti arvioiden vanhuuseläkkeen myöntämistä koskeviin ikärajoihin.

26 — Ks. edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Graham ym.

Sekä miehet että naiset voivat jäädä varhaiseläkkeelle jopa viisi vuotta ennen vanhuuseläkeiän saavuttamista ja heidän hyväkseen luetaan eläkevakuutusmaksuja työsopimuksen irtisanomispäivästä eläkeiän täyttämiseen saakka.

49. Ilmaisu "varhaiseläke" osoittaa, että kyseessä on etuus, jota maksetaan ennen kuin edunsaaja jää vanhuuseläkkeelle ja alkaa näin ollen saada vanhuuseläkettä. Etuudella turvataan näin ollen sellaisen henkilön tulot, joka jättää työmarkkinat ennen vanhuuseläkeoikeuden syntymistä. Vanhuuseläkkeen myöntämistä ja lain 16 §:ssä tarkoitetun varhaiseläkkeen myöntämistä koskevien ikärajojen välinen yhteys on selvä. On kuitenkin tutkittava, seuraako tästä väistämättä, että naisilta, joilla on oikeus työskennellä siihen saakka, kun he täyttävät 60 vuotta, voidaan evätä mahdollisuus saada hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja kokonaan tai osittain sen jälkeiseltä ajalta, kun he täyttävät 55 vuotta ja saavat siten oikeuden vanhuuseläkkeeseen.

50. Varhaiseläkkeen ja vanhuuseläkkeen välisestä yhteydestä seuraa, että yli 55-vuotias nainen ei voi saada varhaiseläkettä vaan ainoastaan vanhuuseläkettä. Tätä taustaa vasten ei tunnu johdonmukaiselta, että varhaiseläkkeelle 54-vuotiaana jäävällä naispuolisella työntekijällä olisi oikeus saada hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja viideltä vuodelta ja että hän saisi näin suuremman eläkkeen kuin sellainen naispuolinen työntekijä, joka jää vanhuuseläkkeelle 55-vuotiaana. Mielestäni tämä asia on siten tältä osin samankaltainen kuin edellä mainittu asia Graham.

51. Lisäksi Livia Balestran vaatimasta oikeudesta sellaisenaan aiheutuisi mielestäni syrjintää, nimittäin miespuolisten työntekijöiden syrjintää. Sellaisella miespuolisella työntekijällä, joka jää varhaiseläkkeelle 58-vuotiaana, on Italian järjestelmässä oikeus saada hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja kahden vuoden ajalta, kun taas sellaisella naispuolisella työntekijällä, joka myös jää varhaiseläkkeelle kaksi vuotta ennen oikeuttaan saada vanhuuseläkettä eli 53-vuotiaana, olisi oikeus saada hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja viideltä vuodelta, jos Livia Balestran vaatimukset hyväksyttäisiin.

52. Tällaista taustaa vasten katson, että se naisten syrjintä, joka aiheutuu lain 16 §:ssä tarkoitetun kaltaisesta järjestelmästä luettaessa hyväksi täydentäviä eläkevakuutusmaksuja, on välttämätön seuraus siitä, että naiset saavat oikeuden vanhuuseläkkeeseen täyttäessään 55 vuotta, kun taas miehet saavat tällaisen oikeuden vasta täyttäessään 60 vuotta, ja tämä syrjintä kuuluu tämän vuoksi direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdan poikkeussäännöksen soveltamisalaan. Järjestelmällä turvataan se, että sekä miespuolinen että naispuolinen varhaiseläkkeelle jäävä työntekijä saavat hyväkseen täydentäviä eläkevakuutusmaksuja tavalla, jolla työntekijää kohdellaan eläkkeen kannalta ikään kuin hän olisi jäänyt eläkkeelle sinä ajankohtana, jolloin hän saavuttaa oikeuden vanhuuseläkkeeseen.

Ratkaisuehdotus

53. Edellä esitetyn perusteella ehdotan yhteisöjen tuomioistuimelle, että se vastaa Pretura circondariale di Genovan esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

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 1 artiklan 1 kohtaa sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY 3 artiklan 1 kohdan a alakohtaa ja 7 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että niissä ei kielletä sellaista kansallista varhaiseläkejärjestelmää, jossa sellaisten yritysten mies- ja naispuolisilla työntekijöillä, joiden on todettu olevan vakavissa vaikeuksissa, on oikeus siihen, että heidän hyväkseen luetaan täydentäviä eläkevakuutusmaksuja heidän työsopimuksensa irtisanomispäivästä siihen saakka, kun he täyttävät eläkeiän, joka on 60 vuotta miehillä ja 55 vuotta naisilla, kuitenkin enintään viideltä vuodelta.