

**goder alene til mandlige pensionerede arbejdstagere indebærer en forskelsbehandling på grundlag af køn, er traktatens artikel 119 umiddelbart anvendelig.**

Bosco            Touffait            Due            Pescatore            Mackenzie Stuart  
O'Keeffe            Koopmans            Chloros            Grévisse

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 9. februar 1982.

A. Van Houtte

Justitssekretær

G. Bosco

Formand for første afdeling,  
fungerende præsident

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT  
P. VERLOREN VAN THEMAAT  
FREMSAT DEN 8. DECEMBER 1981<sup>1</sup>

*Høje Domstol.*

Til grund for den foreliggende sag — 12/81 — ligger et krav, der er rejst af den pensionerede fru Garland mod sin tidligere arbejdsgiver, British Rail Engineering Ltd., om adgang til samme befordringsgoder som pensionerede mandlige arbejdstagere. De pågældende befordringsgoder for pensionerede mandlige arbejdstagere gælder også for disses ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn. Ifølge en i sagens akter indeholdt skrivelse af 4. december 1975 fra British Railways Board til fagforeningerne har kvindelige arbejdstagere under deres

ansættelse siden 1976 haft adgang til de samme befordringsgoder som mænd. Ifølge samme skrivelse bortfalder denne adgang imidlertid for kvindelige arbejdstageres familiemedlemmer, når de pågældende arbejdstagere pensioneres. Tvisten mellem fru Garland og hendes arbejdsgiver er i sidste instans blevet indbragt for House of Lords, som har forelagt Domstolen følgende spørgsmål:

1. Er det i strid med
  - a) EØF-traktatens artikel 119,
  - b) artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF eller

<sup>1</sup> — Oversat fra nederlandsk.

c) artikel 1 i Rådets direktiv 76/207/EØF,

at en arbejdsgiver (uden at være kontraktmæssigt forpligtet hertil) indrømmer pensionerede tidligere ansatte en række særlige befordringsgoder, hvorved tidligere kvindelige ansatte diskrimineres på den ovenfor beskrevne måde?

2. Såfremt spørgsmål 1 a), b) eller c) besvares bekræftende, har artikel 119 eller et af de ovenfor nævnte direktiver da direkte virkning i medlemsstaterne i den forstand, at bestemmelserne tillægger private rettigheder efter fællesskabsretten, som de nationale domstole skal beskytte under omstændigheder som i nærværende sag?

### Det første spørgsmål

Hvad angår sammenfatningen af de argumenter, som sagsøgeren, Kommissionen, British Rail Engineering Ltd. og regeringen for Det forenede Kongerige har fremført i den foreliggende sag, skal jeg henviser til retsmøderapporten.

Sagsøgeren og Kommissionen mener, at de forelagte spørgsmål kan besvares på grundlag af Domstolens tidligere praksis vedrørende EØF-traktatens artikel 119.

Jeg skal herefter gennemgå det første af de forelagte spørgsmål. Indledningsvis skal jeg anføre, at princippet om lige løn i artikel 119 omfatter almindelig grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, under følgende to betingelser:

1. ydelserne skal betales direkte eller indirekte af arbejdsgiveren til arbejdstageren;
2. ydelserne skal udbetales »som følge af« arbejdsforholdet.

I sit forslag til afgørelse i den første Defrenne-sag (sag 80/70, Sml. 1971, s. 109 ff) har generaladvokat Dutheillet de Lamothe udførligt redegjort for, hvorfor bl.a. pensionsydelse, som arbejdsgiveren direkte udbetaler til den tidligere arbejdstager, efter hans opfattelse var omfattet af artikel 119. Jeg finder denne fortolkning overbevisende, og den må mutatis mutandis også gælde for de i denne sag omhandlede befordringsgoder. Dette punkt skal jeg senere vende tilbage til. I præmis 6 i dommen i den første Defrenne-sag fastslås det: »i bestemmelsens stykke 2 udstrækkes begrebet løn til samtlige [nuværende eller fremtidige] ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller naturalier«. Det fremgår altså af dommen, at artikel 119 også omfatter fremtidige ydelser, forudsat de opfylder de øvrige ovenfor nævnte betingelser i artikel 119. I sit forslag til afgørelse i den endnu utrykte dom af 11. december 1980 i sagen Worringham (sag 69/80) — såfremt denne dom er relevant for nærværende sag — kom generaladvokat Warner til et lignende resultat som Dutheillet de Lamothe.

Efter Domstolens hidtidige praksis er det altså klart, at artikel 119 også gælder for fremtidige ydelser. Det står endvidere fast, jf. den i sagen fremlagte skrivelse B.R. 7103/6 »Concessions for retired staff«, at arbejdsgiveren udbetaler arbejdstageren de pågældende ydelser direkte inden for Det forenede Konge-

rige og indirekte uden for Det forenede Kongerige. For det tredje fremgår det af artikel 119's ordlyd, at princippet om lige løn ikke kun omfatter kontraktmæssige ydelser. Under den mundtlige forhandling har British Rail Engineering Ltd. endvidere indrømmet, at de pågældende befordringsgoder i den periode, som arbejdskontrakten dækker, må betragtes som løn efter artikel 119. Den eneste uoverensstemmelse mellem parterne er altså, om det kan betragtes som en ydelse »som følge af arbejdsforholdet«, at en arbejdstager også efter pensioneringen fortsat har adgang til befordringsgoder. I det foreliggende tilfælde kan forbindelsen til arbejdsforholdet ikke udledes af nogen kontrakt, i modsætning til hvad der gælder for de pensionsordninger, som er indført af private virksomheder. Ikke desto mindre har den bemærkning, som Dutheillet de Lamothe fremsatte i sit forslag til afgørelse i sag 80/70 (Defrenne, Sml. 1971, s. 118), også efter min opfattelse gyldighed for de i sagen omhandlede befordringsgoder, hvorefter det snarere er »det ansættelsesforhold, som [den pågældende] ganske vist ikke længere befinder sig i, men ... nødvendigvis må have befundet sig i«, som gør, at arbejdstageren har krav på den pågældende ydelse. Intet i sagens akter giver grundlag for at antage, at befordringsgoder ydes på andet grundlag end arbejdsforholdet. Tværtimod hedder det udtrykkeligt i overskriften til den ovenfor nævnte meddelelse til personalet: »*Information for railway staff at the time of their retirement*« (understregningen er foretaget af mig). Hermed er forbindelsen til arbejdsforholdet udtrykkeligt erkendt. At befordringsgoderne efter pensioneringen kan anses som en fortsættelse af de under ansættelsen indrømmede befordringsgoder, fremgår endnu tydeligere af den ligeledes ovennævnte skrivelse af 4. december 1975 til fagforeningerne, som er fremlagt efter anmodning fra Domstolen. Ellers ville man ikke i denne skrivelse have kunnet tale om et delvist bortfald af befordringsgoderne.

Som jeg tidligere anførte, har arbejdsgiveren, sagsøgte i hovedsagen, under den mundtlige forhandling erkendt, at befordringsgoderne under selve ansættelsen er omfattet af EØF-traktatens artikel 119.

Det samme må derfor gælde med hensyn til den fortsatte adgang til goderne efter pensioneringen.

Det første spørgsmål fra House of Lords må derfor efter min opfattelse besvares bekræftende, og den i sagen omhandlede forskelsbehandling må anses for at være i strid med EØF-traktatens artikel 119.

Det andet spørgsmål

Med støtte i præmis 17 i Domstolens dom i sag 96/80, Jenkins mod Kingsgate (Sml. 1981, s. 911), afviser regeringen for Det forenede Kongerige i sine skriftlige indlæg, at spørgsmål 1, a), kan besvares bekræftende, og at artikel 119 samtidig finder direkte anvendelse. I nævnte præmis fastslog Domstolen, under henvisning til tidligere praksis, at EØF-traktatens artikel 119 »finder ... direkte anvendelse på alle former for forskelsbehandling, som kan konstateres allerede ved hjælp af de i artiklen opstillede kriterier, samme arbejde og lige løn, uden at der fra Fællesskabets eller medlemsstaternes side skal træffes nærmere foranstaltninger til fastlæggelse af disse kriterier, således at de kan anvendes«. Ifølge regeringen for Det forenede Kongerige

er det nødvendigt i det foreliggende tilfælde at træffe sådanne foranstaltninger fra Fællesskabets eller medlemsstaternes side for at kunne løse problemerne vedrørende forskellen i pensionsalder og forventet levealder, som har direkte indflydelse på arbejdsgiverens omkostninger i forbindelse med ydelsen og størrelsen af det beløb, som arbejdstageren får udbetalt.

Hvad angår dette argument skal jeg i første række tilslutte mig den af Kommissionen under den mundtlige forhandling fremsatte bemærkning om, at forskellen i pensionsalderen ikke har nogen betydning i det foreliggende tilfælde, i modsætning til hvad der gjaldt i sag 19/81, Burton. Der er tale om befordringsgoder, som ydes den tidligere arbejdstagers familiemedlemmer, efter dennes pensionering, og uanset forskellen i arbejdstagerens pensionsalder. En analyse af befordringsgoderne vil efter min opfattelse vise, at de falder ind under artikel 119. Der er intet i artikel 119's ordlyd, som giver grund til at antage, at artiklens anvendelse i det foreliggende tilfælde er afhængig af afgø-

relsen af de af regeringen for Det forenede Kongerige anførte problemer. Den foreliggende form for forskelsbehandling kan derimod fastslås alene på grundlag af de i artiklen nævnte kriterier. Hertil kommer endvidere, at de problemer, som Det forenede Kongerige har henvist til, nok kan være relevante, men at den nærmere begrundelse for regeringens argumenter i det foreliggende tilfælde tværtimod efter min opfattelse taler imod regeringens argumenter. Antages det, at kvinder har en højere forventet levealder end mænd, og at der skal kunne tages hensyn hertil, må befordringsgoder til en kvindelig arbejdstagers ægtefælle da ikke indebære højere, men tværtimod lavere omkostninger end befordringsgoder til en mandlig arbejdstagers ægtefælle. Ej heller i denne henseende har altså arbejdstagerens egen pensionsalder nogen relevans for det foreliggende tilfælde.

Jeg mener derfor, jf. præmis 17 i Domstolens dom i sag 96/80, Jenkins mod Kinggate, at også det andet spørgsmål fra House of Lords må besvares bekræftende.

## Sammenfatning

Efter min opfattelse bør de forelagte spørgsmål besvares således:

1. Yder en arbejdsgiver fortsat særlige befordringsgoder til en tidligere arbejdstager og dennes familiemedlemmer efter den pågældendes pensionering, er befordringsgoderne løn efter EØF-traktatens artikel 119, stk. 2, og det i artiklen omhandlede princip om lige løn for samme arbejde gælder også for sådanne ydelser.

2. Kan det ved hjælp af de i artiklen nævnte kriterier »samme arbejde« og »lige løn« fastslås, at der udøves forskelsbehandling med hensyn til sådanne goder, finder EØF-traktatens artikel 119 direkte anvendelse i medlemsstaterne, således at den giver den tidligere arbejdstager, som er blevet forskelsbehandlet, rettigheder i henhold til fællesskabsretten, som de nationale domstole skal beskytte.