

DOMSTOLENS DOM

26. februar 1986 *

I sag 262/84

angående en anmodning, som Nederlandenes Hoge Raad i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag

Vera Mia Beets-Proper, Amsterdam,

mod

F. Van Lanschot Bankiers NV, Hertogenbosch,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten Mackenzie Stuart, afdelingsformændene U. Everling og K. Bahlmann, dommerne G. Bosco, T. Koopmans, O. Due og T. F. O'Higgins,

generaladvokat: Sir Gordon Slynn

justitssekretær: fuldmægtig D. Louterman

efter at der er afgivet indlæg af:

— kassationsappellanten ved advokat I. G. F. Cath, Bruxelles,

— kassationsindstævnte, under skriftvekslingen ved advokat C. D. van Boeschoten, Haag, og under den mundtlige forhandling ved advokat G. M. M. Den Drijver,

* Processprog: Nederlandsk.

- kongeriget Danmarks regering, under skriftvekslingen ved L. Mikaelsen, udenrigsministeriet, som befuldmægtiget,
- kongeriget Nederlandenes regering, under skriftvekslingen ved I. Verkade, udenrigsministeriet, som befuldmægtiget,
- Det forenede Kongeriges regering, under skriftvekslingen ved S. J. Hay, Treasury Solicitors Department, London, som befuldmægtiget, og under den mundtlige forhandling ved barrister P. Goldsmith,
- Kommissionen for De europæiske Fællesskaber ved J. R. Currall, Kommissionens juridiske tjeneste, som befuldmægtiget, bistået af advokat Herbert, Bruxelles,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 18. september 1985,

afsagt følgende

DOM

(Sagsfremstillingen udelades)

Præmisser

- 1 Ved kendelse af 2. november 1984, indgået til Domstolen den 9. november s.å., har Nederlandenes Hoge Raad i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt et præjudicielt spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40).
- 2 Spørgsmålet er blevet rejst under en sag mellem V. M. Beets-Propert (herefter benævnt sagsøgeren) og selskabet F. Van Lanschot Bankiers NV (herefter

benævnt sagsøgte), som drejer sig om, hvorvidt afskedigelsen af sagsøgeren er forenelig med artikel 1637ij i den nederlandske Burgerlijke Wetboek samt fællesskabsretten.

- 3 Sagsøgeren har siden 1969 arbejdet som sekretær i bankierfirmaet Vermeer & Co., Amsterdam, og efter dettes fusion med det gamle bankierfirma Van Lanschot i 1972 i sidstnævnte firma indtil udgangen af august 1982. Ansættelsesforholdet var reguleret af den kollektive overenskomst for bankvirksomheder 1980 og 1981 samt af den pensionsordning, der var fastlagt i »Pensionreglement van de Stichting Pensionsfond F. Van Lanschot«.
- 4 Ordningens artikel 3 bestemmer, at de af ordningen omfattede personer har ret til alderspension »fra pensionstidspunktet«. Ifølge ordningens artikel 1 indtræder pensionstidspunktet »den første i måneden efter, at mandlige pensionsberettigede er fyldt 65 år og kvindelige pensionsberettigede 60 år«.
- 5 Da sagsøgeren fyldte 60 år i august 1982, anså sagsøgte ansættelsesforholdet for ophørt med virkning fra den 1. september 1982 med alle heraf følgende retsvirkninger, idet sagsøgte henviste til en stiltiende betingelse i arbejdsaftalen om, at arbejdsforholdet var ophørt, og at det ikke var nødvendigt at meddele sagsøgeren en egentlig opsigelse. Ved skrivelse af 2. august 1982 meddelte sagsøgte hende, at hun havde ret til alderspension samt til en supplerende pension indtil hun fyldte 65 år. Med virkning fra den 1. september 1982 kunne sagsøgeren ikke længere udføre sit arbejde.
- 6 Allerede i maj 1981 havde sagsøgeren over for sagsøgte udtrykt ønske om at fortsætte ansættelsesforholdet, efter at hun var pensioneret, eventuelt på deltid. I november 1981 meddelte sagsøgte hende, at man ikke kunne imødekomme hendes ønske.
- 7 Den 16. september 1982 fremsatte sagsøgeren over for Arrondissementsrechtbank, Amsterdam, begæring om foreløbige forholdsregler mod sagsøgte, idet hun nedlagde påstand om, at sagsøgte tilpligtedes på ny at lade hende udføre arbejdet som direktionssekretær hos sagsøgte og at udbetale hende løn med virkning fra den 1. september 1982, for begge forholds vedkommende indtil arbejdsaftalen blev bragt til ophør efter de herom gældende regler.

- 8 Sagsøgeren indgav ligeledes en klage til den nederlandske »Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bei de arbeid«, der var oprettet i henhold til »Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen« (lov om lige løn til mænd og kvinder) (Stb. 1975, s. 129). I udtalelsen (»Zienswijze«) af 14. februar 1983 vedrørende klagen nåede den nævnte kommission frem til, at »anvendelse af forskellige aldersgrænser ved en arbejdsaftales ophør til skade for sagsøgeren er udtryk for direkte forskelsbehandling mellem mænd og kvinder«.
- 9 Da Arrondissementsrechtbank ikke tog hendes begæring til følge, appellerede hun kendelsen til Gerechtshof, Amsterdam, som ved dom af 19. maj 1983 stadfæstede Arrondissementsrechtbank's afgørelse, idet den anførte, »at den i artikel 1637ij, stk. 1, andet pkt., (i Burgerlijke Wetboek) anførte undtagelse finder anvendelse i det foreliggende tilfælde«.
- 10 Artikel 1637ij i den nederlandske Burgerlijke Wetboek bestemmer:
- »1) En arbejdsgiver kan ikke behandle mænd og kvinder forskelligt, hverken direkte eller indirekte, f.eks. under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, ved indgåelse af en arbejdsaftale, forfremmelser og ved en arbejdsaftales ophør. Arbejdsvilkår omfatter ikke ydelser eller rettigheder i henhold til pensionsordninger. Bestemmelsens første pkt. finder ikke anvendelse, når den ansattes køn er af afgørende betydning.
 - 2) Enhver bestemmelse, som er i strid med det foregående stykkes første pkt., er ugyldig.
 - 3) Denne artikels stk. 1, første pkt., omfatter ikke bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med svangerskab og moderskab.
 - 4) Denne artikels stk. 1, første pkt., omfatter ikke bestemmelser, som har til formål at stille arbejdstagere af et bestemt køn bedre og derved afhjælpe faktiske uligheder.
 - 5) Bringer en arbejdsgiver et ansættelsesforhold til ophør på grund af, at en arbejdstager, eventuelt under en retssag, har påberåbt sig denne artikels stk. 1, er det uden retsvirkning. Inden for to måneder efter afskedigelsen eller opsigelsen kan arbejdstageren, såfremt arbejdsgiveren har bragt ansættelsesforholdet til ophør på anden måde end ved opsigelse, gøre gældende, at ansættel-

sesforholdet ikke gyldigt er bragt til ophør. Arbejdstageren skal meddele arbejdsgiveren, at ugyldigheden påberåbes. Arbejdsgiveren ifalder ikke erstatningsansvar i tilfælde af, at ansættelsesforholdet bringes til ophør i henhold til nærværende stykkes første punktum.

- 6) Ved indgåelse af en arbejdsaftale kan en arbejdsgiver ikke behandle medkontrahenten forskelligt, alt efter om denne er gift eller ugift.«¹

- 11 Gerechtshof, Amsterdam, anførte, at der var en »snæver sammenhæng mellem arbejdsaftalens ophør og pensionsalderens begyndelse«, idet kvindelige arbejdstagere, som er ansat hos sagsøgte, og som kan gå på pension, når de fylder 60 år, »har ret til en præmiefri pension, der andrager 2% af grundlønnen pr. år, mens satsen for mandlige arbejdstagere, hvis pensionsalder er 65 år, kun er 1,75%«.

- 12 Sagsøgeren ankede dommen til kassation for Hoge Raad, som forelagde Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er det i strid med det af Rådet for De europæiske Fællesskaber den 9. februar 1976 udstedte direktiv (76/207/EØF), at en medlemsstat bestemmer, at de arbejdsvilkår, som er undergivet direktivets bestemmelser om ligebehandling af mænd og kvinder, ikke omfatter en udtrykkelig eller stiltiende betingelse vedrørende en arbejdsaftales ophør på grund af arbejdstagerens alder, når betingelsen er knyttet til den aldersgrænse, der gælder for arbejdstagerens ret til pension?«

De relevante retsregler

- 13 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 76/207 har følgende ordlyd:

»Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og på de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende 'princippet om ligebehandling'«.

¹ — Domstolens oversættelse. O.a.

- 14 Direktivets artikel 2, stk. 1, er sålydende:

»Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.«

- 15 Direktivets artikel 5, stk. 1, har følgende indhold:

»Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.«

- 16 Direktivets artikel 1, stk. 2, bestemmer:

»Med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Rådet på forslag fra Kommissionen nærmere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse.«

- 17 I henhold til sidstnævnte bestemmelse har Rådet udstedt direktiv 79/7 af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6, s. 24), som medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 8, stk. 1, skal gennemføre i national ret inden seks år efter dets meddelelse. I henhold til artikel 3, stk. 1, finder direktivet anvendelse:

»a) på lovbestemte ordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici:

- sygdom,
- invaliditet,
- alderdom,
- arbejdsulykker og erhvervssygdomme,
- arbejdsløshed;

- b) på bestemmelserne om social bistand, i det omfang disse er bestemt til at supplere eller træde i stedet for de i litra a) omhandlede ordninger.»

18 I henhold til artikel 7, stk. 1, er direktivet:

»ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan undtage følgende fra direktivets anvendelsesområde:

- a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørs pensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser;

...«

- 19 For så vidt angår de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, bestemmes det i direktivets artikel 3, stk. 3, at med henblik på at sikre gennemførelsen af princippet om ligebehandling under disse ordninger »vedtager Rådet på forslag af Kommissionen bestemmelser, der præciserer dennes indhold og udstrækning samt reglerne for dens gennemførelse«. Den 5. maj 1983 forelagde Kommissionen Rådet et forslag til direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT C 134, s. 7); i henhold til direktivforslagets artikel 2, stk. 1, finder det anvendelse på »ydelser, der skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse«. Rådet har endnu ikke taget stilling til dette forslag.
- 20 Det fremgår af sagen, at der i henhold til den nederlandske lovgivning om social sikring, nemlig artikel 7 i »Algemene Ouderdomswet« (seneste fuldstændige version på tidspunktet for de faktiske omstændigheder: Stb. 1956, s. 281; den på nuværende tidspunkt gældende version: Stb. 1985, s. 181) kun gælder én pensionsalder for begge køn, nemlig 65 år.
- 21 Sagsøgeren, sagsøgte samt kongeriget Nederlandenes regering, kongeriget Danmarks regering, Det forenede Kongeriges regering og Kommissionen har afgivet indlæg i sagen.

Det præjudicielle spørgsmål

- 22 Ifølge sagsøgeren, den danske regering og Kommissionen skal det forelagte spørgsmål besvares benægtende.
- 23 Sagsøgeren har navnlig gjort gældende, at den foreliggende sag drejer sig om forskelsbehandling, ikke med hensyn til betingelserne for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner, i hvilken forbindelse der i medfør af artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 og artikel 7, stk. 1, i direktiv 79/7 midlertidigt kan fastsættes en forskellig aldersgrænse, men med hensyn til afskedigelsesvilkår i den i artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 forudsatte betydning.
- 24 Da fællesskabslovgiver har villet lade princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår beskæftigelse finde anvendelse i så vid udstrækning som muligt, da der er tale om et grundlæggende fællesskabsretligt princip, må begrebet »arbejdsvilkår« ifølge sagsøgeren fortolkes vidt, således at det også omfatter vilkår i forbindelse med ophør af en arbejdsaftale, hvorimod undtagelsen fra det nævnte princip må fortolkes snævert og kun kan vedrøre pensionsydelser.
- 25 Sagsøgeren har anført, at en udtrykkelig eller stiltiende betingelse vedrørende en arbejdsaftales ophør ikke kan miste sin karakter af »arbejdsvilkår«, når den er knyttet til den aldersgrænse, der gælder for arbejdstagerens ret til alderspension, idet der ikke i henhold til fællesskabsretten er forbindelse mellem de to områder. En sådan forbindelse kan heller ikke udledes af Domstolens dom af 16. februar 1982 (Burton, sag 19/81, Sml. s. 555), som vedrørte et andet spørgsmål, nemlig betingelserne for at få udbetalt godtgørelse ved frivillig fratræden.
- 26 Også Kommissionen har gjort gældende, at ophør af en arbejdsaftale, enten ved afskedigelse eller som følge af en retsafgørelse, falder ind under begrebet »arbejdsvilkår« og hverken er omfattet af de undtagelser fra princippet om ligebehandling, der er anført i artikel 2 i direktiv 76/207, eller af anvendelsesområdet for direktiv 79/7. Kommissionen har i den forbindelse understreget, at i de nationale retssystemer henhører spørgsmålet om ophør af en arbejdsaftale ligeledes under arbejdsretten og ikke under den sociale sikring. Den omstændighed, at en arbejdsaftales ophør falder sammen med pensionsalderen, kan ikke bevirke, at den falder uden for anvendelsesområdet for direktiv 76/207.

- 27 Den danske regering, som i det væsentlige er af samme opfattelse, har anført, at ved gennemførelsen af direktiv 76/207 i dansk ret har det i direktivets artikel 5, stk. 1, fastsatte forbud mod forskelsbehandling efter dansk lov været fortolket således, at det er til hinder for, at der opretholdes forskellige afgangsaldrer for mænd og kvinder.
- 28 Heroverfor har sagsøgte gjort gældende, at ved afgørelsen af, om den forskellige behandling er forskelsbehandling i henhold til direktiv 76/207, må de aftalte betingelser i henhold til ovennævnte dom i Burton-sagen sammenholdes med den erhvervstilknyttede ordnings bestemmelser vedrørende den normale pensionsalder.
- 29 Sagsøgte har i den forbindelse bemærket, at i henhold til bestemmelserne i pensionsordningen »Pensionreglement van de Stichting F. Van Lanschot« har de af ordningen omfattede mandlige arbejdstagere ret til alderspension fra det fyldte 65. år, mens kvindelige arbejdstagere har ret til alderspension fra det fyldte 60. år, og at de nævnte forskellige aldersgrænser for, hvornår arbejdsaftalen bindende ophører, er direkte knyttet til den nævnte minimumsalder, idet arbejdsaftalens ophør efter nederlandsk ret er en umiddelbar og automatisk følge af ordningen vedrørende pension og pensionsalder. Således varer en arbejdsaftale, der er indgået på ubestemt tid, under ingen omstændigheder længere end til arbejdstageren når pensionsalderen, hvorfor arbejdsaftalen ophører med alle deraf følgende retsvirkninger på det tidspunkt, hvor pensionsudbetalingen begynder; det er derfor ikke nødvendigt udtrykkeligt at indsætte en betingelse herom i aftalen. I det omfang der i pensionsordninger er fastsat forskellige pensionsaldrer for mænd og kvinder, vil deres ansættelsesforhold derfor ophøre på forskellige tidspunkter.
- 30 Ifølge sagsøgte fremgår det af dommen i Burton-sagen, at når henses til den nævnte forbindelse, vil den anfægtede forskellige behandling af kvinder ikke være omfattet af forbudet mod forskelsbehandling i direktiv 76/207, men er forenelig med fællesskabsretten, så længe medlemsstaterne i medfør af undtagelsesbestemmelsen med hensyn til social sikring i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 har opretholdt en mulighed for, at der kan gælde forskellige pensionsaldrer for mænd og kvinder.
- 31 Ifølge sagsøgte kan det heraf udledes, at medlemsstaterne i henhold til direktiv 76/207 kan bestemme, at de arbejdsvilkår, for hvilke princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i medfør af direktivet skal indføres, ikke skal omfatte en

udtrykkelig eller stiltiende betingelse vedrørende en arbejdsaftales ophør på grund af arbejdstagerens alder, når betingelsen er knyttet til den aldersgrænse, der gælder for arbejdstagerens ret til pension.

- 32 Den nederlandske og britiske regering har anført, at den pågældende forskellige behandling ikke er i strid med fællesskabsretten, når henses til den sammenhæng, der er mellem aftalens ophør og den i pensionsordningen fastsatte pensionsalder, og til, at en sådan forskellig aldersgrænse i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger ikke i henhold til noget direktiv er diskriminatorisk.
- 33 Den nederlandske regering har desuden gjort gældende, at i betragtning af, at tidspunktet for arbejdsaftalens ophør falder sammen med pensionstidspunktet, samt i betragtning af pensionsordningens indhold, vil en anden fortolkning kunne medføre, at arbejdsgivere og pensionskasser i mange tilfælde ville se sig nødsaget til ud fra egne interesser at tilpasse såvel pensionsordningernes indhold som fastsættelse af pensionstidspunktet.
- 34 Først bemærkes, at det forelagte fortolkningsspørgsmål ikke vedrører spørgsmålet om adgang til en lovbestemt eller erhvervstilknyttet pensionsordning, dvs. betingelser for ydelse af alders- eller arbejdsophørspension, men spørgsmålet om fastsættelse af en aldersgrænse for ansættelsesforholdets ophør. Dette spørgsmål vedrører begrebet afskedigelsesvilkår og er derfor omfattet af direktiv 76/207.
- 35 I henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 indebærer anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.
- 36 Allerede i ovennævnte dom i Burton-sagen fastslog Domstolen, at begrebet »afskedigelse« i denne bestemmelse skal forstås i vid betydning. En aldersgrænse, hvorefter arbejdstagere skal fratræde, og som er fastsat som led i en arbejdsgivers generelle fratrædelsesvilkår, omfattes følgelig af den givne fortolkning af begrebet »afskedigelse«, selv om fratrædelsen indebærer, at der ydes arbejdsophørspension.

- 37 Som understreget af Domstolen i dommen i Burton-sagen, er artikel 7 i direktiv 79/7 udtrykkeligt ikke til hinder for, at medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesområde kan undtage fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser inden for lovgivningen om social sikring. Domstolen har således anerkendt, at ydelser, der er knyttet til en i henhold til nationale ordninger forskellig mindstepensionsalder for mænd og kvinder, kan falde uden for ovennævnte bestemmelse.
- 38 I betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling, som Domstolen så ofte har fremhævet, må bestemmelsen i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207, der undtager den sociale sikring fra direktivets anvendelsesområde, fortolkes snævert. Følgelig omfatter de i artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 fastsatte undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn kun fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser.
- 39 Det bemærkes i så henseende, at mens undtagelsesbestemmelsen i artikel 7 i direktiv 79/7 vedrører følgerne af pensionsalderen for sociale sikringsydelser, drejer denne sag sig om afskedigelse som omhandlet i artikel 5 i direktiv 76/207.
- 40 Det spørgsmål, Nederlandenes Hoge Raad har forelagt, må derfor besvares med, at artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at medlemsstaterne ikke kan bestemme, at princippet om ligebehandling ikke skal omfatte en udtrykkelig eller stiltiende betingelse i en arbejdsaftale, der er indgået som led i en kollektiv overenskomst, og som har den retsvirkning, at ansættelsesforholdet ophører, når arbejdstageren når en vis — for mænd og kvinder forskellig — pensionsberettigende alder.

Sagens omkostninger

- 41 De udgifter, der er afholdt af kongeriget Danmarks og Det forenede Kongeriges regeringer samt af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, som alle har

afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende det spørgsmål, der er forelagt af Nederlandenes Hoge Raad ved kendelse af 2. november 1984, for ret:

Artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at medlemsstaterne ikke kan bestemme, at princippet om ligebehandling ikke skal omfatte en udtrykkelig eller stiltiende betingelse i en arbejdsaftale, der er indgået som led i en kollektiv overenskomst, og som har den retsvirkning, at ansættelsesforholdet ophører, når arbejdstageren når en vis — for mænd og kvinder forskellig — pensionsberettigende alder.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 26. februar 1986.

P. Heim

A. J. Mackenzie Stuart

Justitssekretær

Præsident