

Zaak C-200/91

Coloroll Pension Trustees Ltd
tegen
J. R. Russell e. a.

(verzoek van de High Court of Justice of England and Wales,
Chancery Division,
om een prejudiciële beslissing)

„Gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers —
Bedrijfspensioenen — Gebruik van naar geslacht verschillende actuariële gegevens
— Beperking in de tijd van de werking van het arrest Barber
(zaak C-262/88)”

Conclusie van advocaat-generaal W. Van Gerven van 28 april 1993 I - 4396
Arrest van het Hof van 28 september 1994 I - 4397

Samenvatting van het arrest

1. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Beloning — Begrip — Door particuliere bedrijfsregeling betaald overlevingspensioen — Daaronder begrepen — In vorm van trust beheerde regeling — Mogelijkheid voor zowel werknemers als hun rechtverkrijgenden om tegenover trustees beroep te doen op rechtstreekse werking van artikel 119 (EEG-Verdrag, art. 119)*

2. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Artikel 119 EEG-Verdrag — Rechtstreekse werking — Particuliere bedrijfspensioenregeling, beheerd in vorm van trust, die regels bevat die onverenigbaar zijn met beginsel van gelijke beloning — Ontoelaatbaarheid — Verplichtingen van werkgevers, trustees en nationale rechters (EEG-Verdrag, art. 119)*

3. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Artikel 119 EEG-Verdrag — Toepasselijkheid op particuliere bedrijfspensioenregelingen — Vaststelling in arrest van 17 mei 1990 (zaak C-262/88) — Werking beperkt tot uitkeringen verschuldigd uit hoofde van tijdvakken van arbeid na datum van genoemd arrest — Uitkeringen die geen verband houden met duur van daadwerkelijk tijdvak van arbeid, en overlevingspensioenen — Recht op gelijke behandeling afhankelijk van datum waarop verzekerde feit zich voordoet — Verlening aan benadeelde werknemers van zelfde voordelen als aan andere werknemers ten aanzien van tijdvak tussen 17 mei 1990 en inwerkingtreding van maatregelen die gelijkheid van behandeling tot stand brengen — Totstandbrenging van gelijkheid van behandeling door intrekking van voordien toegekende voordelen — Toelaatbaarheid (EEG-Verdrag, art. 119)*

4. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Artikel 119 EEG-Verdrag — Werkingssfeer — Niet-vervangende bedrijfspensioenregelingen — Daaronder begrepen — Werking beperkt tot uitkeringen verschuldigd uit hoofde van tijdvakken van arbeid na uitspraak van arrest van 17 mei 1990 (zaak C-262/88) (EEG-Verdrag, art. 119)*

5. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Beloning — Begrip — Bijdragen, door werkgever betaald in kader van via stelsel van kapitaaldekking gefinancierde bedrijfspensioenregelingen met uitkeringen op basis van eindsalaris — Daarvan uitgesloten — Ongelijkheden van bedragen van kapitaal- of vervangende uitkeringen als gevolg van gebruik van actuariële gegevens bij financiering — Toelaatbaarheid (EEG-Verdrag, art. 119)*

6. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Beloning — Begrip — Door particuliere bedrijfspensioenregeling betaalde aanvullende uitkeringen in ruil voor vrijwillige bijdragen van werknemers — Daarvan uitgesloten (EEG-Verdrag, art. 119)*

7. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Overdracht van pensioenrechten van ene naar andere particuliere bedrijfspensioenregeling wegens verandering van werk van werknemer — Verplichting voor tweede regeling om ontoereikendheid van overgedragen kapitaal als gevolg van discriminerende behandeling door verhoging van uitkeringen te compenseren — Verplichting beperkt tot uitkeringen verschuldigd uit hoofde van tijdvakken van arbeid na arrest van 17 mei 1990 (zaak C-262/88) (EEG-Verdrag, art. 119)*

8. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Gelijke beloning — Artikel 119 EEG-Verdrag — Werkingssfeer — Particuliere bedrijfspensioenregelingen waarbij slechts personen van één geslacht zijn aangesloten — Daarvan uitgesloten (EEG-Verdrag, art. 119)*

1. De rechtstreekse werking van artikel 119 EEG-Verdrag kan zowel door werknemers als door hun rechtverkrijgenden worden ingeroepen tegenover de trusteees van een bedrijfspensioenregeling, die in het kader van hun bevoegdheden en verplichtingen, zoals neergelegd in de oprichtingsakte van de trust, gehouden zijn het beginsel van gelijke behandeling te eerbiedigen.

Een in een bedrijfspensioenregeling voorzien overlevingspensioen valt immers binnen de werkingssfeer van artikel 119 en de omstandigheid dat dit pensioen per definitie niet aan de werknemer, doch aan diens nabestaande wordt betaald, kan aan die uitlegging niet afdoen, aangezien een dergelijke uitkering een voordeel is dat voortvloeit uit de aansluiting van de echtgenoot van de nabestaande bij de regeling, zodat het pensioen door laatstgenoemde wordt verworven in het kader van de arbeidsverhouding tussen de werkgever en die echtgenoot en het pensioen hem wordt betaald uit hoofde van de dienstbetrekking van de echtgenoot. Ofschoon de trusteees geen partij zijn bij de arbeidsverhouding, verliezen de uitkeringen die zij

moeten betalen toch niet het karakter van beloning in de zin van artikel 119. Aan het nuttig effect van artikel 119 zou immers aanmerkelijk afbreuk worden gedaan en de rechtsbescherming, die een daadwerkelijke gelijkheid vereist, zou ernstig worden geschaad, indien een werknemer of zijn rechtverkrijgenden deze bepaling enkel tegenover de werkgever konden inroepen en niet tegenover de trusteees die uitdrukkelijk zijn belast met de uitvoering van de verplichtingen van de werkgever.

2. Gezien het dwingende karakter van artikel 119 EEG-Verdrag, kan werkgevers en trusteees niet worden toegestaan om zich met een beroep op de regels van de pensioenregeling of van de oprichtingsakte van de trust of op eventuele problemen als gevolg van het feit dat de financiële middelen waarover de trusteees beschikken ontoereikend zijn, te onttrekken aan hun verplichting om een gelijke behandeling op het gebied van de beloning te verzekeren.

Indien de ter zake geldende nationale rechtsvoorschriften werkgevers en trustees verbieden om buiten het kader van hun bevoegdheden of in strijd met de bepalingen van de oprichtingsakte van de trust te handelen, zijn zij, ten einde de eerbiediging van het beginsel van gelijke behandeling te garanderen, gehouden om alle door het nationale recht geboden middelen, zoals een beroep voor de nationale rechter, te gebruiken, in het bijzonder wanneer hij moet worden ingeschakeld om de bepalingen van de pensioenregeling of van de oprichtingsakte van de trust te kunnen wijzigen.

De nationale rechter moet immers de rechtsbescherming verzekeren welke voor de justitiabelen voortvloeit uit de rechtstreekse werking van de verdragsbepalingen. Daartoe dient hij, in het bijzonder in het kader van artikel 119, ten volle gebruik makend van de hem door het nationale recht toegekende beoordelingsvrijheid, de toepasselijke nationale bepalingen in overeenstemming met de eisen van het gemeenschapsrecht uit te leggen en toe te passen, en wanneer dit niet mogelijk is, elke daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

3. Ingevolge het arrest Barber (zaak C-262/88) kan op de rechtstreekse werking van artikel 119 EEG-Verdrag slechts een beroep worden gedaan teneinde gelijkheid van behandeling op het gebied van bedrijfspensioenen te eisen met betrekking tot uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van na 17 mei 1990

vervulde tijdvakken van arbeid, zodat werkgevers en trustees niet gehouden zijn ten aanzien van uitkeringen uit hoofde van vóór deze datum vervulde tijdvakken gelijkheid van behandeling te verzekeren, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering hebben ingesteld of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingediend. Voor uitkeringen die geen verband houden met de duur van het daadwerkelijke tijdvak van arbeid, geldt de beperking in de tijd van de werking van dit arrest slechts, indien het verzekerde feit zich vóór die datum heeft voorgedaan.

Gelet op het feit dat een overlevingspensioen een voordeel is dat zijn oorsprong vindt in de aansluiting van de echtgenoot van de overlevende bij de bedrijfspensioenregeling, kan een overlevende op dat gebied slechts gelijke behandeling eisen voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990.

Voor tijdvakken van arbeid die zijn vervuld na de vaststelling van de discriminatie door het Hof doch voor de inwerkingtreding van maatregelen die deze discriminatie dienen op te heffen, vereist de eerbiediging van artikel 119, dat aan de benadeelde werknemers dezelfde voordelen worden toegekend als de andere werknemers genieten.

Voor tijdvakken van arbeid na de inwerkingtreding van die maatregelen verzet artikel 119 zich er echter niet tegen, dat de gelijkheid tot stand wordt gebracht door de voordelen die de bevoordeelde werknemers genieten, te verminderen, aangezien dit artikel enkel vereist, dat mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid een gelijke beloning ontvangen, zonder een bepaald niveau van beloning voor te schrijven.

4. Niet-vervangende bedrijfspensioenregelingen vallen binnen de werkingssfeer van artikel 119 EEG-Verdrag, met als gevolg dat de in het arrest van 17 mei 1990 (zaak C-262/88, Barber) geformuleerde beginselen, en meer in het bijzonder de beperking in de tijd van de werking van dit arrest, ook gelden voor deze pensioenregelingen.

In de eerste plaats vinden deze regelingen immers hun oorsprong in overleg tussen werkgevers en werknemers of hun vertegenwoordigers of in een eenzijdig besluit van de werkgever. Zij worden door de werkgever of door de werkgever en werknemers te zamen gefinancierd, zonder enige financiële bijdrage van de overheid. Zij zijn niet verplicht van toepassing op algemene categorieën van werknemers, doch gelden slechts voor werknemers die bij bepaalde ondernemingen in dienst zijn, zodat de aansluiting bij deze regelingen noodzakelijkerwijs voortvloeit uit de arbeidsverhouding met een bepaalde werkgever en zij worden, ofschoon vastgesteld in overeenstemming met de

ationale wetgeving, beheerst door hun eigen regels. In de tweede plaats werd in het arrest Barber voor de eerste keer de vraag behandeld, hoe de ongelijke behandeling die voortvloeit uit de vaststelling van naar geslacht verschillende pensioenleeftijden, in het licht van artikel 119 moest worden beoordeeld en komt een dergelijk onderscheid ook voor in andere soorten bedrijfspensioenregelingen en heeft het dezelfde discriminerende werking.

5. Ook al vallen zowel het vaste pensioen waartoe een werkgever zich jegens de werknemer in het kader van een particuliere bedrijfspensioenregeling verbindt, als de bijdragen van de werknemers aan die regeling onder het begrip beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag, dit geldt niet voor de door de werkgever betaalde bijdragen, die de financiële middelen aanvullen om te waarborgen dat deze toereikend zijn om de kosten van de toegezegde pensioenen te dekken, zodat de betaling van die pensioenen in de toekomst verzekerd is. Dergelijke via een stelsel van kapitaaldekking gefinancierde pensioenregelingen zijn immers gebaseerd op actuariële gegevens, zoals de hogere levensverwachting van vrouwen, zodat de bijdragen die de werkgever moet betalen om gelijke pensioenen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te verzekeren, voor laatstgenoemden hoger zijn.

Hieruit volgt, dat evenmin onder de werkingssfeer van artikel 119 valt, de omstandigheid dat er ongelijkheden bestaan tus-

sen werknemers van het mannelijke en het vrouwelijke geslacht, wanneer het in een dergelijke regeling voorziene pensioen wordt omgezet in kapitaal of wordt vervangen door een overlevingspensioen dat aan de rechthebbende verschuldigd is in ruil voor de afstand van een deel van het verschuldigde pensioen, of wordt verlaagd in geval van vervroegde pensionering, of de verworven rechten naar een andere regeling worden overgedragen. Deze ongelijkheden zijn immers slechts het gevolg van de financieringsmodaliteiten van dergelijke regelingen, waarvan actuariële gegevens noodzakelijk deel uitmaken.

6. Het in artikel 119 EEG-Verdrag neergelegde beginsel van gelijke behandeling geldt voor alle door bedrijfspensioenregelingen betaalde pensioenuitkeringen, zonder dat onderscheid behoeft te worden gemaakt op grond van het soort bijdragen die de bron zijn van deze uitkeringen, te weten bijdragen van werkgevers of van werknemers. Voor zover een bedrijfspensioenregeling echter niet meer doet dan ten behoeve van de aangeslotenen de noodzakelijke administratieve voorzieningen voor het beheer te treffen, zodat zij zich door middel van zuiver vrijwillig betaalde bijdragen van aanvullende uitkeringen kunnen verzekeren, vallen laatstgenoemde uitkeringen niet binnen de werkingssfeer van artikel 119.

7. In geval van overdracht van pensioenrechten van de ene naar de andere bedrijfspensioenregeling wegens verandering van werk van de werknemer, is de tweede regeling op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, verplicht de hem door het

aanvaarden van die overdracht toegezegde uitkeringen te verhogen, teneinde de met artikel 119 EEG-Verdrag strijdige gevolgen op te heffen die voor de werknemer voortvloeiën uit het feit dat het overgedragen kapitaal als gevolg van een discriminerende behandeling in de eerste regeling ontoereikend was.

De voor de werknemer uit dit artikel voortvloeiende rechten kunnen niet worden aangetast door het feit dat hij van werkkring verandert en zich bij een nieuwe pensioenregeling moet aansluiten, waarbij de verworven pensioenrechten naar die nieuwe regeling worden overgedragen.

Aangezien het arrest van 17 mei 1990 (zaak C-262/88, Barber) de rechtstreekse werking van artikel 119 evenwel in die zin heeft beperkt, dat op de rechtstreekse werking slechts een beroep kan worden gedaan om gelijkheid van behandeling op het gebied van bedrijfspensioenen te eisen met betrekking tot uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van tijdvakken van arbeid na de datum van dit arrest, zijn noch de regeling die de pensioenrechten heeft overgedragen, noch de ontvangende regeling gehouden, de noodzakelijke financiële maatregelen te nemen om een situatie van gelijkheid tot stand te brengen ten aanzien van tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990.

8. Een werknemer kan niet met een beroep op artikel 119 EEG-Verdrag de beloning eisen waarop hij recht zou kunnen

hebben indien hij tot het andere geslacht behoorde, wanneer in de betrokken onderneming, op dat moment of in het verleden, geen enkele werknemer van het andere geslacht werkzaam is die vergelijkbaar werk verricht of heeft verricht. In een dergelijk geval kan het voornaamste criterium ter verificatie van de gelijkheid van behandeling op het gebied van beloning, namelijk de vervulling van gelijke

arbeid en de verkrijging van een gelijke beloning, immers niet worden toegepast.

Hieruit volgt, dat artikel 119 niet van toepassing is op bedrijfspensioenregelingen waarbij altijd slechts personen van één geslacht aangesloten zijn geweest.