

ARREST VAN HET HOF

17 mei 1990*

In zaak C-262/88,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van de Court of Appeal te Londen, in het aldaar aanhangig geding tussen

D. H. Barber

en

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag, richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB 1975, L 45, blz. 19), en richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: O. Due, president, Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler en M. Zuleeg, kamerpresidenten, G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse en M. Díez de Velasco, rechters,

advocaat-generaal: W. Van Gerven
griffier: J. A. Pompe, adjunct-griffier

* Procestaal: Engels.

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door

- D. H. Barber, vertegenwoordigd door C. Carr QC, geïnstrueerd door Irwin Mitchell, solicitors,
- Guardian Royal Exchange Assurance Group, vertegenwoordigd door D. Vaughan Q C, en T. Wormington, barrister, geïnstrueerd door Jaques Lewis, solicitors,
- Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door P. Goldsmith QC,
- Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door K. Banks en J. Currall, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden.

gezien het rapport ter terechtzitting en ten verfolge op de mondelinge behandeling op 15 november 1989,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 30 januari 1990,

het navolgende

Arrest

- 1 Bij beschikking van 12 mei 1988, ingekomen ten Hove op 23 september daaraanvolgend, heeft de Court of Appeal te Londen krachtens artikel 177 EEG-Verdrag verscheidene prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag, alsmede van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (hierna ook: „richtlijn gelijke beloning”), en richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (hierna ook: „richtlijn gelijke behandeling”).

- 2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen wijlen Douglas Harvey Barber en zijn voormalige werkgeefster, de Guardian Royal Exchange Assurance Group (hierna: „Guardian”), betreffende Barbers recht op een vervroegd pensioen wegens gedwongen ontslag.
- 3 Blijkens het dossier was Barber aangesloten bij het door Guardian ingestelde pensioenfonds: een regeling waarvoor geen premie verschuldigd was, dat wil zeggen een geheel door de werkgever gefinancierde regeling. Daar het een vervangende („contracted-out”) regeling was, dat wil zeggen goedgekeurd krachtens de Social Security Act 1975, werd door de aangeslotenen contractueel afstand gedaan van het inkomensgebonden gedeelte van het staatspensioen, waarvoor de betrokken regeling in de plaats trad. Degenen die bij een dergelijke regeling waren aangesloten, behoefden aan de staatsregeling slechts de lagere bijdragen te betalen voor het forfaitaire basispensioen van de staatsregeling, dat aan alle werknemers ongeacht hun inkomen verschuldigd is.
- 4 In de pensioenregeling van Guardian was de normale pensioengerechtigde leeftijd voor de categorie werknemers waartoe Barber behoorde, vastgesteld op 62 jaar voor mannen en op 57 jaar voor vrouwen. Dat verschil was vergelijkbaar met het verschil in de wettelijke sociale-zekerheidsregeling, waarin de normale pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar is voor mannen en 60 jaar voor vrouwen. De aangeslotenen bij het pensioenfonds van Guardian hadden recht op een onmiddellijk ingaand pensioen bij het bereiken van de in die pensioenregeling bepaalde normale pensioengerechtigde leeftijd. Het recht op een uitgesteld pensioen, dat op de normale pensioengerechtigde leeftijd verschuldigd was, werd ook toegekend aan aangeslotenen bij het fonds die bij de beëindiging van de arbeidsverhouding ten minste 40 jaar oud en tien jaar bij Guardian in dienst waren.
- 5 In de „Guardian Royal Exchange Assurance Guide to Severance Terms” (hierna: de ontslagcondities), die deel uitmaakten van Barbers arbeidsovereenkomst, was bepaald, dat de aangeslotenen bij het pensioenfonds bij gedwongen ontslag recht hadden op een onmiddellijk ingaand pensioen, waartoe mannen de 55-jarige leeftijd en vrouwen de 50-jarige leeftijd moesten hebben bereikt. Personeelsleden die niet aan deze voorwaarden voldeden, ontvingen bepaalde op basis van hun dienstjaren berekende uitkeringen in contanten en een uitgesteld pensioen dat op de normale pensioengerechtigde leeftijd verschuldigd was.

- 6 Barber werd gedwongen ontslag verleend met ingang van 31 december 1980, toen hij 52 jaar was. Guardian betaalde hem de in de ontslagcondities voorziene uitkeringen in contanten, de wettelijke schadeloosstelling bij gedwongen ontslag en een extra bedrag, dat vrijwillig werd betaald. Vanaf zijn 62ste verjaardag zou hij recht hebben op een pensioen. Onomstreden is dat een vrouw in dezelfde positie als Barber zowel een onmiddellijk ingaand pensioen als de wettelijke schadeloosstelling bij gedwongen ontslag zou hebben ontvangen en dat de totale waarde van die uitkeringen hoger zou zijn geweest dan het aan Barber betaalde bedrag.
- 7 Van mening dat hij het slachtoffer was geworden van een bij de wet verboden discriminatie op grond van geslacht, stelde Barber beroep in bij het Industrial Tribunal. Nadat zijn beroep in eerste aanleg en vervolgens door het Employment Appeal Tribunal was verworpen, stelde hij hoger beroep in bij de Court of Appeal, dat besloot de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof van Justitie de volgende prejudiciële vragen te stellen:
- „1) Wanneer aan een groep werknemers gedwongen ontslag wordt verleend in omstandigheden als in de onderhavige zaak, en de betrokkenen in verband met dat ontslag uitkeringen ontvangen, zijn al die uitkeringen dan ‚beloning‘ in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag en de richtlijn gelijke beloning (75/117/EEG) of vallen zij onder de richtlijn gelijke behandeling (76/207/EEG) of onder geen van beide?
- 2) Is voor het antwoord op vraag 1 van belang, dat een van de betrokken uitkeringen een pensioen is dat wordt betaald in het kader van een particuliere bedrijfspensioenregeling die door de werkgever wordt beheerd (‚een particulier pensioen‘)?
- 3) Is het in artikel 119 en de richtlijn gelijke beloning bedoelde beginsel van gelijke beloning in de omstandigheden van dit geval geschonden indien
- a) aan een man en een vrouw van dezelfde leeftijd onder dezelfde omstandigheden gedwongen ontslag wordt verleend en de vrouw in verband met dat ontslag een particulier pensioen met onmiddellijke ingang ontvangt, maar de man alleen een uitgesteld pensioen; of

- b) de totale waarde van de uitkeringen die de vrouw ontvangt, hoger is dan de totale waarde van de uitkeringen die de man ontvangt?
- 4) Hebben artikel 119 en de richtlijn gelijke beloning in de omstandigheden van dit geval rechtstreekse werking?
- 5) Is het voor het antwoord op vraag 3 van belang, dat de vrouw enkel aanspraak had op een pensioen met onmiddellijke ingang ingevolge de ontslagcondities, indien zij voldeed aan de voorwaarden voor een pensioen met onmiddellijke ingang ingevolge de particuliere bedrijfsregeling, doordat de Guardian haar behandelde als een gepensioneerde omdat haar binnen de zeven jaar vóór haar in de pensioenregeling voorziene normale pensioendatum gedwongen ontslag werd verleend?"
- 8 Tijdens de procedure voor het Hof overleed Barber. De Court of Appeal gaf zijn weduwe en executeur-testamentair Pamela Barber toestemming het geding op haar eigen naam en voor rekening van de nalatenschap Barber voort te zetten, en de prejudiciële procedure heeft verder een normaal verloop gehad.
- 9 Van een nadere uiteenzetting van de feiten van het hoofdgeding, de relevante gemeenschapsbepalingen, het procesverloop en de bij het Hof ingediende schriftelijke opmerkingen wordt verwezen naar het rapport ter terechtzitting. Deze elementen van het dossier worden hierna slechts weergegeven voor zover dat noodzakelijk is voor de redenering van het Hof.

De eerste vraag

- 10 Met zijn eerste vraag wenst de nationale rechter in wezen te vernemen, of uitkeringen die door een werkgever aan een werknemer worden betaald in verband met diens gedwongen ontslag, binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag en van de richtlijn gelijke beloning vallen, dan wel binnen de werkingssfeer van de richtlijn gelijke behandeling.

- 11 Volgens vaste rechtspraak van het Hof (zie met name het arrest van 31 maart 1981, zaak 96/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz. 911, r. o. 22) beïnvloedt de eerste van deze beide richtlijnen, die vooral bedoeld is om de concrete toepassing van het in artikel 119 EEG-Verdrag opgenomen beginsel van gelijke beloning te vergemakkelijken, op generlei wijze de inhoud of strekking van dit beginsel, gelijk het in laatstgenoemde bepaling is omschreven. Derhalve moet in de eerste plaats worden onderzocht, of artikel 119 in een situatie als die van het hoofdgeding van toepassing is.
- 12 Gelijk het Hof overwoog, verstaat artikel 119, tweede alinea, onder het begrip beloning alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden betaald (zie met name het arrest van 9 februari 1982, zaak 12/81, Garland, Jurispr. 1982, blz. 359, r. o. 5). Derhalve staat het feit dat bepaalde uitkeringen na beëindiging van de dienstbetrekking worden betaald, niet eraan in de weg, dat zij naar hun aard een beloning kunnen zijn in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag.
- 13 In het bijzonder zijn de aan een werknemer in verband met zijn gedwongen ontslag betaalde schadeloosstellingen aan te merken als een vorm van beloning, waarop de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking recht heeft, die hem wordt betaald bij de beëindiging van de arbeidsverhouding, die het hem mogelijk maakt zich gemakkelijker aan de nieuwe situatie ten gevolge van het verlies van zijn werk aan te passen, en die voor hem in de periode waarin hij nieuw werk zoekt, een bron van inkomsten is.
- 14 Hieruit volgt, dat de aan een werknemer in verband met zijn ontslag betaalde schadeloosstellingen in beginsel onder het begrip beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag vallen.
- 15 Ter terechtzitting heeft het Verenigd Koninkrijk betoogd, dat de wettelijke schadeloosstelling bij ontslag buiten de werkingssfeer van artikel 119 EEG-Verdrag valt, omdat zij een sociale-zekerheidsuitkering is en niet een vorm van beloning.

- 16 Het kan evenwel niet zo zijn, dat een door de werkgever betaalde schadeloosstelling bij ontslag, als de hier bedoelde, geen vorm van beloning meer is enkel omdat zij niet voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst, maar bij de wet is voorzien of vrijwillig wordt betaald.
- 17 Met betrekking tot wettelijke schadeloosstellingen bij ontslag moet worden bedacht dat, gelijk het Hof overwoog in zijn arrest van 8 april 1976 (zaak 43/75, Defrenne, Jurispr. 1976, blz. 455, r. o. 40), artikel 119 EEG-Verdrag ook van toepassing is op discriminatie die rechtstreeks haar oorsprong vindt in wettelijke bepalingen. Dit betekent, dat bij de wet voorziene uitkeringen onder het begrip beloning in de zin van die bepaling kunnen vallen.
- 18 Ofschoon vele voordelen door de werkgever worden toegekend om redenen van sociaal beleid, blijft een uitkering het karakter van beloning houden wanneer de werknemer die uitkering van de werkgever ontvangt uit hoofde van een arbeidsverhouding.
- 19 Met betrekking tot vrijwillige betalingen door de werkgever blijkt duidelijk uit het arrest van 9 februari 1982 (zaak 12/81, Garland, reeds aangehaald, r. o. 10), dat artikel 119 ook van toepassing is op voordelen die een werkgever aan een werknemer toekent zonder daartoe contractueel gehouden te zijn.
- 20 Zonder dat hoeft te worden ingegaan op de vraag of de richtlijn gelijke behandeling al dan niet van toepassing is, moet mitsdien op de eerste vraag worden geantwoord, dat uitkeringen door een werkgever aan een werknemer in verband met diens gedwongen ontslag binnen de werkingssfeer van artikel 119, tweede alinea, van het Verdrag vallen, ongeacht of zij ingevolge een arbeidsovereenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig worden gedaan.

De tweede vraag

- 21 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, moet de tweede vraag aldus worden opgevat, dat hiermee in wezen wordt beoogd te vernemen, of een uit hoofde van een vervangende („contracted-out”) particuliere bedrijfsregeling betaald pensioen

binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag valt, in het bijzonder wanneer dit pensioen in verband met gedwongen ontslag wordt toegekend.

- 22 In zijn arrest van 25 mei 1971 (zaak 80/70, Defrenne, Jurispr. 1971, blz. 455) overwoog het Hof, dat voordelen met het karakter van uitkeringen van sociale zekerheid in beginsel niet geheel losstaan van het begrip beloning. Volgens het Hof kan men onder dit begrip, zoals het in artikel 119 is afgebakend, echter niet de stelsels of uitkeringen van sociale zekerheid en met name de ouderdomspensioenen brengen, die zonder enig overleg binnen de betrokken onderneming of bedrijfstak rechtstreeks bij de wet worden vastgesteld en verplicht van toepassing zijn op algemene categorieën werknemers.
- 23 Deze stelsels stellen de werknemers immers in het genot van een wettelijke regeling die wordt gefinancierd door werknemers, werkgevers en eventueel door de overheid, wier bijdragen niet zozeer worden bepaald door de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer als wel door overwegingen van sociaal beleid.
- 24 Om de tweede vraag te beantwoorden, moet daarom worden vastgesteld, of deze overwegingen ook gelden voor vervangende particuliere bedrijfsregelingen als in de onderhavige zaak bedoeld.
- 25 Dienaangaande moet in de eerste plaats worden opgemerkt, dat deze regelingen tot stand komen op grond van een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers of van een eenzijdig besluit van de werkgever. Zij worden geheel door de werkgever of door werkgever en werknemers te zamen gefinancierd, zonder dat de overheid er ooit aan bijdraagt. Derhalve maken dergelijke regelingen deel uit van de door de werkgever aan de werknemers geboden voordelen.
- 26 In de tweede plaats zijn dergelijke regelingen niet verplicht van toepassing op algemene categorieën werknemers. Integendeel, zij zijn slechts van toepassing op bij bepaalde ondernemingen werkzame werknemers, zodat de aansluiting bij deze re-

gelingen noodzakelijkerwijs voortvloeit uit de arbeidsverhouding met een bepaalde werkgever. Ook al zijn deze regelingen in overeenstemming met de nationale wetgeving tot stand gekomen en voldoen zij derhalve aan de daarin gestelde voorwaarden voor erkenning als vervangende regeling, zij worden door hun eigen regels beheerst.

- 27 In de derde plaats komen de voor deze regelingen betaalde bijdragen en de daarin voorziene uitkeringen weliswaar gedeeltelijk in de plaats van de algemene wettelijke regeling, doch deze omstandigheid kan de toepassing van artikel 119 niet uitsluiten. Uit het dossier blijkt immers duidelijk, dat bedrijfsregelingen als de hier bedoelde, de daarbij aangeslotenen hogere uitkeringen kunnen toekennen dan die welke krachtens de wettelijke regeling zouden worden betaald, zodat zij een soortgelijke economische functie hebben als aanvullende regelingen die in bepaalde Lid-Statens bestaan, waarin de aansluiting bij en het betalen van bijdragen aan de wettelijke regeling verplicht is en geen afwijking is toegestaan. In zijn arrest van 13 mei 1986 (zaak 170/84, Bilka-Kaufhaus, Jurispr. 1986, blz. 1607) verklaarde het Hof, dat uitkeringen uit hoofde van een aanvullende pensioenregeling onder het begrip beloning in de zin van artikel 119 vallen.
- 28 Derhalve moet worden geconcludeerd, dat in tegenstelling tot uitkeringen uit hoofde van nationale wettelijke sociale-zekerheidsregelingen, de krachtens een vervangende regeling betaalde pensioenen voordelen zijn die de werkgever aan de werknemer betaalt uit hoofde van zijn dienstbetrekking, en derhalve binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag vallen.
- 29 Aan deze uitlegging van artikel 119 wordt niet afgedaan door de omstandigheid, dat de in geding zijnde particuliere bedrijfsregeling is opgezet in de vorm van een trust en wordt beheerd door trustees die technisch onafhankelijk zijn van de werkgever, daar artikel 119 ook van toepassing is op een voordeel dat de werkgever indirect betaalt.
- 30 Mitsdien moet op de tweede vraag van de Court of Appeal worden geantwoord, dat pensioenen die worden betaald in het kader van een vervangende particuliere bedrijfsregeling, binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag vallen.

De derde en de vijfde vraag

- 31 Met deze vragen wenst de Court of Appeal in wezen te vernemen, in de eerste plaats of artikel 119 van het Verdrag eraan in de weg staat, dat een man aan wie gedwongen ontslag is verleend, slechts aanspraak heeft op een uitgesteld pensioen op de normale pensioengerechtigde leeftijd, terwijl een vrouw in dezelfde omstandigheden recht heeft op een onmiddellijk ingaand pensioen, doordat een naar geslacht verschillende leeftijdsvoorwaarde geldt, naar analogie van wat in de nationale wettelijke pensioenregeling is voorzien. In de tweede plaats wenst de nationale rechter in wezen te vernemen, of de toepassing van wat beginsel van gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van elk onderdeel van de beloning, dan wel door de aan de werknemers toegekende voordelen in hun totaliteit te beoordelen.
- 32 Met betrekking tot de eerste van deze twee vragen kan worden volstaan met erop te wijzen, dat artikel 119 elke discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op het gebied van de beloning verbiedt, ongeacht het stelsel waarvan deze ongelijkheid het gevolg is. Derhalve is de vaststelling van een naar geslacht verschillende leeftijd voor pensioenen die worden betaald in het kader van een vervangende regeling, in strijd met artikel 119, zelfs indien het verschil in pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen is gebaseerd op het in de nationale wettelijke regeling voorziene verschil.
- 33 Voor de tweede vraag zij verwezen naar de arresten van 30 juni 1988 (zaak 318/86, Commissie/Frankrijk, Jurispr. 1988, blz. 3559, r. o. 27) en 17 oktober 1989 (zaak 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Jurispr. 1989, blz. 3199, r. o. 12), waarin het Hof heeft gewezen op het fundamentele belang van doorzichtigheid en in het bijzonder van de mogelijkheid van controle door de nationale rechter, ten einde iedere discriminatie op grond van geslacht te voorkomen en, zo nodig, op te heffen.
- 34 Aangaande de methode om naleving van het beginsel van gelijke beloning te controleren, moet worden vastgesteld, dat wanneer de nationale rechterlijke instanties alle voordelen van verschillende aard die naargelang van de omstandigheden aan mannelijke en vrouwelijke werknemers worden toegekend, zouden moeten beoordelen en vergelijken, de rechterlijke controle moeilijk zou zijn en de doeltreffendheid van artikel 119 dientengevolge sterk zou worden verzwakt. Hieruit volgt, dat werkelijke doorzichtigheid, waardoor een doeltreffende controle mogelijk is, slechts is verzekerd wanneer het beginsel van gelijke beloning op elk onderdeel van de aan mannelijke en vrouwelijke werknemers toegekende beloning van toepassing is.

35 Mitsdien moet op de derde en de vijfde vraag van de Court of Appeal worden geantwoord, dat artikel 119 van het Verdrag eraan in de weg staat, dat een man aan wie gedwongen ontslag is verleend, slechts aanspraak heeft op een uitgesteld pensioen op de normale pensioengerechtigde leeftijd, terwijl een vrouw in dezelfde omstandigheden recht heeft op een onmiddellijk ingaand pensioen, doordat een naar geslacht verschillende leeftijdsvoorwaarde geldt, naar analogie van wat in de nationale wettelijke pensioenregeling is voorzien. De toepassing van het beginsel van gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van elk onderdeel van de beloning en niet slechts door de aan de werknemers toegekende voordelen in hun totaliteit te beoordelen.

De vierde vraag

36 De nationale rechter verlangt met zijn vierde vraag te vernemen, of artikel 119 van het Verdrag en de richtlijn gelijke beloning in het onderhavige geval rechtstreekse werking hebben.

37 Gezien het op de eerste vraag gegeven antwoord behoeft niet te worden ingegaan op de werking van de richtlijn gelijke beloning. Wat artikel 119 betreft, zij verwezen naar de vaste rechtspraak van het Hof, in het bijzonder het arrest van 31 maart 1981 (zaak 96/80, Jenkins, reeds aangehaald, r. o. 17), volgens welke deze bepaling rechtstreeks van toepassing is op alle vormen van discriminatie die reeds als zodanig zijn te herkennen met behulp van de in genoemd artikel vermelde criteria gelijke arbeid en gelijke beloning, zonder dat nationale of communautaire maatregelen nodig zijn om die criteria met het oog op hun toepassing nader te omschrijven.

38 Wanneer een vrouwelijke werknemer bij gedwongen ontslag recht heeft op een onmiddellijk ingaand pensioen, terwijl een mannelijke werknemer van dezelfde leeftijd in dezelfde omstandigheden slechts recht heeft op een uitgesteld pensioen, is er sprake van ongelijke beloning van twee groepen werknemers, die de nationale rechter aan de hand van de onderdelen van deze beloning en de in artikel 119 genoemde criteria rechtstreeks kan vaststellen.

39 Mitsdien moet op de vierde vraag worden geantwoord, dat voor de nationale rechterlijke instanties een beroep op artikel 119 van het Verdrag kan worden gedaan. Deze instanties dienen de bescherming van de door deze bepaling aan de justiti-

abelen verleende rechten te verzekeren, met name in het geval waarin een vervangende pensioenregeling aan een mannelijke werknemer aan wie gedwongen ontslag is verleend, niet een onmiddellijk ingaand pensioen toekent, zoals in een dergelijk geval wel zou worden toegekend aan een vrouwelijke werknemer.

De werking van dit arrest in de tijd

- 40 In haar schriftelijke en mondelinge opmerkingen heeft de Commissie de mogelijkheid geopperd, dat het Hof, indien het het begrip beloning in de zin van artikel 119, tweede alinea, EEG-Verdrag aldus zou uitleggen, dat uit hoofde van vervangende particuliere bedrijfsregelingen betaalde pensioenen hieronder zouden vallen, de werking van dit arrest in de tijd zou kunnen beperken in die zin, dat op dit arrest slechts een beroep kan worden gedaan in gedingen die reeds voor de nationale rechterlijke instanties aanhangig zijn, en in geschillen betreffende na de datum van het arrest voorgevallen feiten. Het Verenigd Koninkrijk heeft ter terechtzitting met nadruk gewezen op de vergaande financiële consequenties van een dergelijke uitlegging van artikel 119. Het aantal bij vervangende regelingen aangesloten werknemers is in het Verenigd Koninkrijk zeer groot en in deze regelingen wordt dikwijls afgeweken van het beginsel van gelijkheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers, in het bijzonder doordat een verschillende pensioengerechtigde leeftijd is bepaald.
- 41 Gelijk werd erkend in het arrest van 8 april 1976 (zaak 43/75, Defrenne, reeds aangehaald), kan het Hof, bij wijze van uitzondering en gelet op de ernstige verstoringen waartoe zijn arrest voor in het verleden ontstane situaties zou kunnen leiden, voor alle betrokkenen de mogelijkheid beperken om een beroep te doen op de uitlegging die het in een prejudiciële zaak geeft. Een dergelijke beperking kan slechts door het Hof worden gesteld en enkel in het arrest waarin de gevraagde uitlegging wordt gegeven.
- 42 Voor de onderhavige zaak is van belang, dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24), de Lid-Statens toestond, de voorgescreven tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling uit te stellen ten aanzien van de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties. Die uitzondering is overgenomen in artikel 9, aanhef en sub a, van richtlijn 86/378/EEG van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen

en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB 1986, L 225, blz. 40, met rectificatie in PB 1986, L 283, blz. 27), dat van toepassing kan zijn op vervangende regelingen zoals de hier bedoelde.

- 43 In het licht van deze bepalingen mochten de Lid-Staten en de belanghebbende kringen redelijkerwijze aannemen, dat artikel 119 niet van toepassing was op pensioenen uit hoofde van een vervangende regeling en dat uitzonderingen op het beginsel van gelijkheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers op dit gebied geoorloofd bleven.
- 44 Onder deze omstandigheden verzetten dwingende overwegingen van rechtszekerheid zich ertegen, dat rechtssituaties waarvan alle gevolgen in het verleden zijn uitgewerkt, weer in geding worden gebracht, daar in dergelijke gevallen het financiële evenwicht van een aantal vervangende pensioenregelingen met terugwerkende kracht verstoord zou kunnen worden. Een uitzondering moet echter worden gemaakt ten behoeve van personen die tijdig het initiatief hebben genomen om hun rechten veilig te stellen. Ten slotte kan geen beperking van de gevolgen van genoemde uitlegging worden toegestaan ten aanzien van pensioenrechten die vanaf de datum van dit arrest ontstaan.
- 45 Mitsdien moet worden beslist, dat op de rechtstreekse werking van artikel 119 van het Verdrag geen beroep kan worden gedaan om aanspraak te maken op een pensioen vanaf een tijdstip gelegen vóór de datum van dit arrest, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.

Kosten

- 46 De kosten door het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door de Court of Appeal te Londen bij beschikking van 12 mei 1988 gestelde vragen,

verklaart voor recht:

- 1) Uitkeringen door een werkgever aan een werknemer in verband met diens gedwongen ontslag vallen binnen de werkingssfeer van artikel 119, tweede alinea, van het Verdrag, ongeacht of zij ingevolge een arbeidsovereenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig worden gedaan.
- 2) Pensioenen die worden betaald in het kader van een vervangende particuliere bedrijfsregeling, vallen binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag.
- 3) Artikel 119 van het Verdrag staat eraan in de weg, dat een man aan wie gedwongen ontslag is verleend, slechts aanspraak heeft op een uitgesteld pensioen op de normale pensioengerechtigde leeftijd, terwijl een vrouw in dezelfde omstandigheden recht heeft op een onmiddellijk ingaand pensioen, doordat een naar geslacht verschillende leeftijdsvoorwaarde geldt, naar analogie van het in de nationale wettelijke pensioenregeling voorziene verschil. De toepassing van het beginsel van gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van elk onderdeel van de beloning en niet slechts door de aan de werknemers toegekende voordelen in hun totaliteit te beoordelen.
- 4) Voor de nationale rechterlijke instanties kan een beroep op artikel 119 van het Verdrag worden gedaan. Deze instanties dienen de bescherming van de door deze bepaling aan de justitiabelen verleende rechten te verzekeren, met name in het geval waarin een vervangende pensioenregeling aan een mannelijke werknemer aan wie gedwongen ontslag is verleend, niet een onmiddellijk ingaand pensioen toekent, zoals in een dergelijk geval wel zou worden toegekend aan een vrouwelijke werknemer.
- 5) Op de rechtstreekse werking van artikel 119 van het Verdrag kan geen beroep worden gedaan om aanspraak te maken op een pensioen vanaf een tijdstip gelegen vóór de datum van dit arrest, behalve in het geval van werknemers of hun

rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.

Due	Slynn	Schockweiler	Zuleeg
Mancini	Joliet	O'Higgins	
Moitinho de Almeida	Rodríguez Iglesias	Grévisse	Díez de Velasco

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 17 mei 1990.

De griffier

J.-G. Giraud

De president

O. Due