

DOMSTOLENS DOM

17. maj 1990 *

I sag C-262/88,

angående en anmodning, som Court of Appeal, London, i medfør af EØF-Traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Douglas Harvey Barber

mod

Guardian Royal Exchange Assurance Group

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EØF-Traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975, om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) og Rådets direktiv 76/207/EØF 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, O. Due, afdelingsformændene Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler og M. Zuleeg samt dommerne G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse og M. Díez de Velasco,

generaladvokat: W. Van Gerven

justitssekretær: assisterende justitssekretær J. A. Pompe

* Processprog: engelsk.

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

- Douglas Harvey Barber ved Christopher Carr, QC, der møder for solicitor-firmaet Irwin Mitchell,
- Guardian Royal Exchange Assurance Group ved David Vaughan, QC, og bar-
rister Timothy Wormington, der møder for solicitor-firmaet Jaques & Lewis,
- Det Forenede Kongerige ved J. E. Collins, Treasury Solicitor's Department,
som befuldmægtiget, bistået af Peter Goldsmith, QC,
- Kommissionen ved Karen Banks og Julian Currall, Kommissionens Juridiske
Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten og efter mundtlig forhandling den 15. november
1989,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 30. januar 1990,

afsagt følgende

Dom

- 1 Ved kendelse af 12. maj 1988, indgået til Domstolen den 23. september 1988, har Court of Appeal, London, i medfør af EØF-Traktatens artikel 177 forelagt en række præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EØF-Traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19, herefter benævnt »ligelønsdirektivet«) og Rådets direktiv 76/207/EØF 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, herefter benævnt »ligebehandlingsdirektivet«).

- 2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af nu afdøde Douglas Harvey Barber mod dennes tidligere arbejdsgiver, Guardian Royal Exchange Assurance Group (herefter benævnt »Guardian«), angående Barbers ret til førtidspension, efter at han var blevet afskediget af driftsmæssige grunde.

- 3 Det fremgår af oplysningerne i sagen, at Barber var medlem af en pensionskasse, der var stiftet af Guardian. Pensionskassen var indrettet således, at medlemmerne ikke skulle betale bidrag, dvs. at ordningen fuldt ud finansieredes af arbejdsgiveren. Dette var en såkaldt »contracted-out« ordning, som var godkendt i medfør af Social Security Pensions Act 1975, og som indebar, at medlemmerne ved aftale gav afkald på at være omfattet af den indtægtsbestemte del af den statslige pensionsordning, som den pågældende ordning trådte i stedet for. Medlemmerne af en sådan ordning betalte kun nedsatte bidrag til den statslige pensionsordning svarende til det grundbeløb, der i henhold til sidstnævnte ordning udbetales til alle arbejdstagere uanset deres indtægt.

- 4 Efter Guardians pensionsordning var den normale pensionsalder for den kategori af ansatte, Barber tilhørte, 62 år for mænd og 57 år for kvinder. Denne forskel svarede til forskellen efter den statslige socialsikringsordning, hvor den normale pensionsalder er 65 år for mænd og 60 år for kvinder. Medlemmerne af Guardians pensionskasse var berettiget til aktuel pension, når de nåede den normale pensionsalder i henhold til ordningen. Desuden var medlemmer af pensionskassen, som ved arbejdsforholdets ophør var fyldt 40 år og havde været ansat hos Guardian i 10 år, berettiget til opsat pension, som blev udbetalt ved den normale pensionsalders indtræden.

- 5 I »Guardian Royal Exchange Assurance Guide to Severance Terms« (herefter benævnt »afskedigelsesvilkårene«), der indgik som en del af Barbers arbejdskontrakt, bestemtes det, at medlemmer af pensionskassen i tilfælde af afskedigelse begrundet i driftsmæssige hensyn var berettiget til aktuel pension under forudsætning af, at de var fyldt 55 år for mænds vedkommende og 50 år for kvinders vedkommende. Personer, som ikke opfyldte disse betingelser, var berettiget til visse kontantydelse, der blev beregnet efter ancienniteten, og til opsat pension, der blev udbetalt ved den normale pensionsalders indtræden.

- 6 Barber blev afskediget af driftsmæssigge grunde med virkning fra den 31. december 1980, da han var 52 år. Guardian udbetalte ham de i afskedigelsesvilkårene fastsatte kontantydelse, den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse samt et gratiale. Han ville have været berettiget til arbejdsophørspension fra det tidspunkt, hvor han fyldte 62 år. Det står fast, at en kvinde i samme situation som Barber ville have fået udbetalt aktuel arbejdsophørspension ud over den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse, og at den samlede værdi af disse ydelser ville have været større end det beløb, Barber fik udbetalt.
- 7 Barber fandt, at han blev udsat for ulovlig forskelsbehandling på grundlag af køn, og han anlagde derfor sag ved industrial relations tribunals. Da han ikke fik medhold i første og anden instans, appellerede han til Court of Appeal, der har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Når en gruppe ansatte afskediges af arbejdsgiveren under omstændigheder, der svarer til omstændighederne i denne sag, og modtager ydelser i forbindelse hermed, er alle disse ydelser da 'løn' som omhandlet i EØF-Traktatens artikel 119, jfr. ligelønsdirektivet (75/117/EØF), eller falder de ind under ligebehandlingsdirektivet (76/207/EØF), eller må det antages, at de ikke er omfattet af nogen af disse bestemmelser?
- 2) Er det af betydning for besvarelsen af spørgsmål 1), at en af de omhandlede ydelser er en pension, der udbetales i forbindelse med en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, som administreres af arbejdsgiveren ('en privat pension')?
- 3) Er det i artikel 119 og i ligelønsdirektivet omhandlede ligelønsprincip tilsidesat under de omstændigheder, der foreligger i nærværende sag, hvis
- a) en mand og en kvinde på samme alder afskediges under samme omstændigheder, og kvinden i forbindelse hermed får aktuel privat pension, mens manden kun får opsat privat pension, eller

- b) den samlede værdi af de ydelser, kvinden modtager, er større end den samlede værdi af de ydelser, manden modtager?
- 4) Har artikel 119 og ligelønsdirektivet direkte virkning under de omstændigheder, der foreligger i denne sag?
- 5) Har det betydning for besvarelsen af spørgsmål 3), at kvindens ret til at opnå en aktuel pension i henhold til afskedigelsesvilkårene afhang af, om hun opfyldte betingelserne for aktuel pension i henhold til bestemmelserne i den private erhvervstilknyttede ordning derved, at hun blev betragtet som pensioneret af Guardian, fordi hun blev afskediget i løbet af syvårsperioden forud for det tidspunkt, hvor hun normalt skulle have været pensioneret i henhold til pensionsordningen?»
- 8 D. H. Barber er afgået ved døden, mens sagen har verseret for Domstolen. Den nationale ret har tilladt hans enke og eksekutor, Pamela Barber, at fortsætte sagen i sit eget navn, for og på vegne af Barbers bo, og retsforhandlingerne i den præjudicielle sag er forløbet forskriftsmæssigt.
- 9 For en nærmere redegørelse for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, de relevante fællesskabsretlige bestemmelser, retsforhandlingernes forløb samt de skriftlige indlæg, der er indgivet til Domstolen, henvises til retsmøderapporten. Disse omstændigheder omtales derfor kun i det følgende, såfremt det på de enkelte punkter er nødvendigt for forståelsen af Domstolens argumentation.

Det første spørgsmål

- 10 Med det første spørgsmål søger Court of Appeal i det væsentlige at få oplyst, om ydelser, som af en arbejdsgiver udbetales til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse af driftsmæssige grunde, er omfattet af Traktatens artikel 119 og ligelønsdirektivet eller af ligebehandlingsdirektivet.

- 11 Det fremgår af Domstolens faste praksis (jf. bl.a. dommen af 31. marts 1981, Jenkins mod Kingsgate, præmis 22, 96/80, Sml. s. 911), at det første af disse to direktiver, hvis væsentligste formål er at lette den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet i Traktatens artikel 119, ikke på nogen måde ændrer indholdet eller rækkevidden af dette princip, således som det er fastlagt i sidstnævnte bestemmelse. Det må derfor først undersøges, om artikel 119 finder anvendelse under omstændigheder som dem, der foreligger i denne sag.

- 12 Som Domstolen har statueret, omfatter begrebet løn i Traktatens artikel 119, stk. 2, samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller i naturalier (jf. navnlig dommen af 9. februar 1982, Garland mod British Rail Engineering, præmis 5, 12/81, Sml. s. 359). Følgelig udelukker den omstændighed, at visse ydelser udbetales efter arbejdsforholdets ophør, ikke, at de kan have karakter af løn i den i Traktatens artikel 119 anførte betydning.

- 13 Specielt med hensyn til godtgørelser, der udbetales til en arbejdstager i forbindelse med hans afskedigelse, må det konstateres, at de udgør en form for løn, som arbejdstageren er berettiget til som følge af arbejdsforholdet, som udbetales til ham ved arbejdsforholdets ophør, som kan gøre det lettere for ham at tilpasse sig de nye forhold, der opstår som følge af, at han har mistet sit arbejde, og som sikrer ham en indtægtskilde i den periode, hvor han søger nyt arbejde.

- 14 Heraf følger, at godtgørelser, som udbetales til en arbejdstager i forbindelse med hans afskedigelse, i princippet er omfattet af begrebet løn i Traktatens artikel 119.

- 15 Under retsmødet har Det Forenede Kongerige gjort gældende, at den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse ikke er omfattet af Traktatens artikel 119, fordi den er en social sikringsydelse, og ikke en form for løn.

- 16 Hertil bemærkes, at det ikke kan antages, at en fratrædelsesgodtgørelse som den, der er tale om i denne sag, og som udbetales af arbejdsgiveren, ophører med at være en form for løn, blot fordi den ikke udbetales i henhold til arbejdskontrakten, men er lovbestemt eller ydes på frivilligt grundlag.
- 17 Med hensyn til lovbestemte fratrædelsesgodtgørelser må det — som Domstolen statuerede i dommen af 8. april 1976, Defrenne mod Sabena, præmis 40 (43/75, Sml. s. 455) — erindres, at Traktatens artikel 119 også tager sigte på forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser. Dette indebærer, at lovbestemte ydelser kan være omfattet af begrebet løn i denne bestemmelses forstand.
- 18 Selv om mange af de ydelser, der udredes af en arbejdsgiver, også afspejler socialpolitiske hensyn, kan det ikke drages i tvivl, at en ydelse har karakter af løn, når arbejdstageren som følge af arbejdsforholdets eksistens er berettiget til at modtage den pågældende ydelse fra arbejdsgiveren.
- 19 Med hensyn til beløb, som arbejdsgiveren udbetaler på frivilligt grundlag, fremgår det af dommen af 9. februar 1982, Garland, præmis 10 (12/81, jf. ovenfor), at artikel 119 også finder anvendelse på ydelser, som en arbejdsgiver udreder til arbejdstagerne uden at være kontraktligt forpligtet hertil.
- 20 Uden at det er nødvendigt at undersøge, om ligebehandlingsdirektivet finder anvendelse, må det første spørgsmål derfor besvares således, at ydelser, som en arbejdsgiver udbetaler til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse af driftsmæssige grunde, er omfattet af Traktatens artikel 119, stk. 2, uanset om ydelserne udbetales i henhold til en arbejdskontrakt, i henhold til lovbestemmelser eller på frivilligt grundlag.

Det andet spørgsmål

- 21 Når henses til besvarelsen af det første spørgsmål, må det andet spørgsmål forstås således, at det i det væsentlige drejer sig om, hvorvidt en arbejdsophørs pension,

der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt »contracted-out« ordning, er omfattet af Traktatens artikel 119, især når pensionen tilkendes i forbindelse med afskedigelse af driftsmæssige grunde.

- 22 I denne forbindelse må det erindres, at Domstolen allerede i dommen af 25. maj 1971, Defrenne mod Belgien, præmis 7 og 8 (80/70, Sml. 1971, s. 109) udtalte, at fordele med karakter af sociale sikringsydelser principielt ikke kan udelukkes fra begrebet løn. Domstolen præciserede imidlertid, at begrebet løn, som det er defineret i artikel 119, ikke ses at kunne omfatte de socialsikringsordninger eller -ydelser, navnlig alderspension, som direkte er reguleret ved lov, således at der ikke foreligger nogen overenskomst herom inden for den pågældende virksomhed eller erhvervsgren, og som obligatorisk finder anvendelse på almindelige grupper arbejdstagere.
- 23 Domstolen bemærkede, at de pågældende ordninger sikrer arbejdstageren ydelser fra et lovbestemt system, der finansieres af arbejdstagere, arbejdsgivere og eventuelt det offentlige i et omfang, som i mindre grad følger af ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager end af socialpolitiske overvejelser.
- 24 For at besvare det andet spørgsmål er det derfor nødvendigt at undersøge, om disse overvejelser også gælder, for så vidt angår private erhvervstilknyttede ordninger som den, der er tale om i den foreliggende sag.
- 25 I denne forbindelse bemærkes for det første, at de omhandlede ordninger enten er et resultat af en overenskomst mellem arbejdstagere og arbejdsgivere eller af en ensidig beslutning truffet af arbejdsgiveren. De finansieres fuldt ud af arbejdsgiveren eller af arbejdsgiveren og arbejdstagerne i forening, uden at der i noget tilfælde ydes bidrag hertil fra det offentlige. Følgelig er sådanne ordninger en del af de ydelser, arbejdsgiveren tilbyder arbejdstagerne.
- 26 For det andet finder sådanne ordninger ikke obligatorisk anvendelse på almindelige grupper af arbejdstagere. Tværtimod gælder de kun for arbejdstagere, der er

ansat i bestemte virksomheder, således at medlemsskab af disse ordninger nødvendigvis skyldes arbejdsforholdet til en bestemt arbejdsgiver. Selv om de pågældende ordninger er oprettet i overensstemmelse med national lovgivning og derfor opfylder lovgivningens betingelser for at kunne anerkendes som »contracted-out« ordninger, er de desuden underlagt deres egne regler.

- 27 For det tredje bemærkes, at selv om de bidrag, der indbetales til disse ordninger, og de ydelser, de giver adgang til, delvis træder i stedet for bidrag eller ydelser i henhold til den almindelige, lovbestemte ordning, kan denne omstændighed ikke føre til, at artikel 119 ikke finder anvendelse. Det fremgår nemlig af oplysningerne i sagen, at erhvervstilknyttede ordninger som den, der er tale om i den foreliggende sag, kan give medlemmerne større ydelser end dem, de ville få udbetalt i henhold til den lovbestemte ordning, således at de økonomisk har en tilsvarende funktion som de tillægspensionsordninger, der findes i visse medlemsstater, hvor medlemsskab og bidragsbetaling til den lovbestemte ordning er obligatorisk, og fravigelser ikke er tilladt. I dommen af 13. maj 1986, *Bilka-Kaufhaus mod Weber von Hartz* (170/84, Sml. s. 1607), statuerede Domstolen, at ydelser i henhold til en tillægspensionsordning var omfattet af begrebet løn, jfr. Traktatens artikel 119.
- 28 Det må derfor konkluderes, at pension, der udbetales i henhold til en »contracted-out« ordning, i modsætning til ydelser i henhold til nationale lovbestemte socialsikringsordninger, er ydelser, som arbejdstageren modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet, og at en sådan pension derfor er omfattet af Traktatens artikel 119.
- 29 Denne fortolkning af artikel 119 berøres ikke af, at den omhandlede private erhvervstilknyttede ordning er oprettet i form af en »trust« og administreres af »trustees«, som formelt er uafhængige af arbejdsgiveren, eftersom artikel 119 også finder anvendelse på ydelser, som modtages indirekte fra arbejdsgiveren.
- 30 Det andet spørgsmål, som er forelagt af Court of Appeal, må derfor besvares således, at en pension, der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt »contracted-out« ordning, er omfattet af Traktatens artikel 119.

Det tredje og det femte spørgsmål

- 31 Med disse spørgsmål søger Court of Appeal i det væsentlige oplyst, for det første om det er i strid med Traktatens artikel 119, at en mand, der afskediges af driftsmæssige grunde, kun er berettiget til opsat pension ved den normale pensionsalders indtræden, mens en kvinde i samme situation modtager en aktuell arbejdsophørs-pension, når dette skyldes anvendelsen af forskellige aldersbetingelser for de to køn, som svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte pensionsordning. For det andet ønsker Court of Appeal i det væsentlige oplyst, om ligelønnen skal sikres for hver enkelt del af lønnen eller kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager.
- 32 Med hensyn til det første af disse to spørgsmål skal det blot bemærkes, at artikel 119 forbyder enhver form for lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder, uanset hvilken ordning der giver anledning til forskelsbehandlingen. Følgelig er det i strid med artikel 119 at fastsætte forskellige aldersbetingelser for de to køn for så vidt angår pensioner, der udbetales i henhold til en »contracted-out« ordning, selv om forskellen i pensionsalder for mænd og kvinder svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte ordning.
- 33 Med hensyn til det andet af disse spørgsmål henvises til dommene af 30. juni 1988, Kommissionen mod Den Franske Republik, præmis 27 (318/86, Sml. s. 3559) og af 17. oktober 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), præmis 12 (109/88, Sml. s. 3199), hvori Domstolen fremhævede den grundlæggende betydning, der må tillægges gennemskueligheden, og navnlig muligheden for kontrol fra de nationale domstoles side med henblik på at forhindre og i givet fald ophæve enhver forskelsbehandling med hensyn til køn.
- 34 Med hensyn til måden, hvorpå det kan efterprøves, om ligelønsprincippet overholdes, må det konstateres, at hvis de nationale domstole var forpligtet til at foretage en vurdering og sammenligning af alle de forskellige former for ydelser, der alt efter omstændighederne udbetales til mænd og kvinder, ville domstolskontrollen være vanskelig at gennemføre, og som følge heraf ville artikel 119's effektive virkning blive svækket. Heraf følger, at virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun opnås, hvis ligelønsprincippet gælder for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtager.

- 35 Det tredje og det femte spørgsmål, som er forelagt af Court of Appeal, må derfor besvares således, at det er i strid med Traktatens artikel 119, at en mand, der afskediges af driftsmæssige grunde, kun er berettiget til opsat pension ved den normale pensionsalders indtræden, mens en kvinde i samme situation er berettiget til aktuel arbejdsophørspension, når dette skyldes anvendelsen af forskellige aldersbetingelser for de to køn, som svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte pensionsordning. Ligelønsprincippet skal overholdes for hver enkelt del af lønnen og ikke kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager.

Det fjerde spørgsmål

- 36 Den nationale ret har med sit fjerde spørgsmål desuden ønsket oplyst, om Traktatens artikel 119 og ligelønsdirektivet har direkte virkning under de i hovedsagen foreliggende omstændigheder.
- 37 Når henses til besvarelsen af det første spørgsmål, er det unødvendigt at undersøge ligelønsdirektivets virkning. Med hensyn til artikel 119 henvises til Domstolens faste praksis, navnlig dommen af 31. marts 1981, Jenkins, præmis 17, (96/80, jf. ovenfor), hvorefter bestemmelsen 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, for at de kan anvendes.
- 38 Den omstændighed, at en kvinde er berettiget til aktuel arbejdsophørspension, når hun afskediges af driftsmæssige grunde, mens en mand på samme alder i et sådant tilfælde kun er berettiget til opsat pension, medfører en lønmæssig forskelsbehandling af disse to grupper af arbejdstagere, som den nationale ret umiddelbart kan påvise på grundlag af de enkelte dele af lønnen og de i artikel 119 opstillede kriterier.
- 39 Det fjerde spørgsmål må derfor besvares således, at Traktatens artikel 119 kan påberåbes for de nationale domstole, og at det tilkommer disse at sikre beskyttel-

sen af de rettigheder, bestemmelsen tillægger borgerne, navnlig i tilfælde, hvor der efter en såkaldt »contracted-out« pensionsordning ikke udbetales en mand, der afskediges, den aktuelle pension, en kvinde i et sådant tilfælde ville få udbetalt.

Den foreliggende doms tidsmæssige virkninger

- 40 I sit skriftlige og sit mundtlige indlæg har Kommissionen henvist til, at Domstolen kan begrænse dommens tidsmæssige virkninger, såfremt begrebet løn, jf. Traktatens artikel 119, stk. 2, fortolkes således, at det omfatter pensioner, der udbetales i henhold til private erhvervstilknyttede ordninger af den her omhandlede art, således at dommen kun kan påberåbes i sager, der allerede verserer, og i tvister vedrørende forhold, der opstår efter domsafsigelsen. Det Forenede Kongerige har under retsmødet fremhævet de alvorlige økonomiske konsekvenser af en sådan fortolkning af artikel 119. Et meget stort antal arbejdstagere i Det Forenede Kongerige er medlemmer af »contracted-out« ordninger, og disse ordninger fraviger ofte princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, navnlig derved, at pensionsalderen for de to køn er forskellig.
- 41 Som Domstolen anerkendte i dommen af 8. april 1976, Defrenne (43/75, jf. ovenfor), kan den undtagelsesvis under hensyntagen til de alvorlige forstyrrelser, dommen kan medføre for så vidt angår begivenheder i fortiden, se sig foranlediget til at begrænse de berørtes muligheder for at påberåbe sig den fortolkning, Domstolen anlægger af en bestemmelse på grundlag af præjudiciel anmodning. En sådan begrænsning kan kun tillades af Domstolen i selve den dom, hvori der træffes afgørelse om den fortolkning, der er anmodet om.
- 42 Med hensyn til den foreliggende sag bemærkes, at der ved artikel 7, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979 L 6, s. 24) blev givet medlemsstaterne bemyndigelse til at udsætte den obligatoriske gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, for så vidt angik fastsættelsen af pensionsalderen for ydelse af alderspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser. Undtagelsen går igen i artikel 9, litra a), i Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af

mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT L 225, s. 40), som kan finde anvendelse på »contracted-out« ordninger som den, der foreligger i denne sag.

- 43 Når henses til disse bestemmelser, kunne medlemsstaterne og de berørte parter med rimelighed gå ud fra, at artikel 119 ikke fandt anvendelse på pensioner, der blev udbetalt i henhold til »contracted-out« ordninger, og at der fortsat kunne gøres undtagelse fra princippet om ligestilling af mænd og kvinder på dette område.
- 44 Under disse omstændigheder er bydende retssikkerhedshensyn til hinder for, at der rejses tvivl om retsforhold, hvis virkninger allerede er udtømt, når dette kan bewirke, at ligevægten i en række af disse pensionsordninger forstyrres med tilbagevirkende kraft. Der bør dog gøres en undtagelse, for så vidt angår personer, som rettidigt har taget skridt til at sikre deres rettigheder. Endelig bemærkes, at virkningerne af den nævnte fortolkning ikke bør begrænses, for så vidt angår pensionsrettigheder, der erhverves efter afsigelsen af nærværende dom.
- 45 Det bør derfor statuere, at den direkte virkning af Traktatens artikel 119 ikke kan påberåbes til støtte for krav om tilkendelse af pensionsret fra et tidspunkt, der ligger forud for afsigelsen af nærværende dom, medmindre arbejdstagerne eller disses retssuccessorer forinden har anlagt sag eller rejst en tilsvarende administrativ klage i henhold til gældende national ret.

Sagens omkostninger

- 46 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongerige og af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som 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 de spørgsmål, som Court of Appeal, London, har forelagt ved kendelse af 12. maj 1988, for ret:

- 1) Ydelser, som en arbejdsgiver udbetaler til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse af driftsmæssige grunde, er omfattet af EØF-Traktatens artikel 119, stk. 2, uanset om ydelserne udbetales i henhold til en arbejdskontrakt, i henhold til lovbestemmelser eller på frivilligt grundlag.
- 2) Pension, der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt »contracted-out« ordning, er omfattet af Traktatens artikel 119.
- 3) Det er i strid med Traktatens artikel 119, at en mand, der afskediges af driftsmæssige grunde, kun er berettiget til opsat pension ved den normale pensionsalders indtræden, mens en kvinde i samme situation er berettiget til aktuel arbejdsophørspension, når dette skyldes anvendelsen af forskellige aldersbetingelser for de to køn, som svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte pensionsordning. Ligelønsprincippet skal overholdes for hver enkelt del af lønnen og ikke kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager.
- 4) Traktatens artikel 119 kan påberåbes for de nationale domstole. Det tilkommer disse at sikre beskyttelsen af de rettigheder, bestemmelsen tillægger borgerne, navnlig i tilfælde, hvor der efter en såkaldt »contracted-out« pensionsordning ikke udbetales en mand, der afskediges, den aktuelle pension, en kvinde i et sådant tilfælde ville få udbetalt.
- 5) Den direkte virkning af Traktatens artikel 119 kan ikke påberåbes til støtte for krav om tilkendelse af pensionsret fra et tidspunkt, der ligger forud for afsigel-

sen af nærværende dom, medmindre arbejdstagerne eller disses retssuccessorer forinden har anlagt sag eller rejst en tilsvarende administrativ klage i henhold til gældende national ret.

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

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 17. maj 1990.

J.-G. Giraud
Justitssekretær

O. Due
Præsident