

DOMSTOLENS DOM
av den 17 maj 1990*

I mål C-262/88

har Court of Appeal i London till domstolen gett in en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i det mål som pågår vid den nationella domstolen mellan

Douglas Harvey Barber

och

Guardian Royal Exchange Assurance Group.

Begäran avser tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget, rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45 s. 19, fransk version; svensk specialutgåva del 13, volym 04) och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om lika-behandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39 s. 40, fransk version; svensk specialutgåva del 05, volym 01).

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden O. Due, avdelningsordförandena Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler och M. Zuleeg samt domarna G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse och M. Díez de Velasco,

* Rättegångsspråk: engelska.

generaladvokat: W. Van Gerven,
justitiesekreterare: biträdande justitiesekreteraren J. A. Pompe,

som har beaktat de skriftliga yttrandena från

- Douglas Harvey Barber genom Christopher Carr, QC, på uppdrag av Irwin Mitchell, solicitors,
- Guardian Royal Exchange Assurance Group genom David Vaughan, QC, och Timothy Wormington, barrister, på uppdrag av Jaques & Lewis, solicitors,
- Förenade kungarikets regering genom J. E. Collins, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av advokaten Peter Goldsmith, QC,
- kommissionen genom Karen Banks och Julian Currall, båda vid rättstjänsten och båda i egenskap av ombud,

som har beaktat förhandlingsrapporten och vad som framkommit vid den muntliga förhandlingen den 15 november 1989 och

som har hört generaladvokatens förslag till avgörande vid sammanträde den 30 januari 1990,

meddelar följande

dom

DOMSKÄL

- 1 Genom ett beslut av den 12 maj 1988, som kom in till domstolen den 23 september 1988, har Court of Appeal i London i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget ställt flera frågor om tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget, såväl som av rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45 s. 19, hädanefter "direktivet om lika lön") och av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga

om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39 s. 40, hädanefter "direktivet om likabehandling").

- 2 Frågorna har ställts inom ramen för en tvist mellan framlidne Douglas Harvey Barber och hans f. d. arbetsgivare, Guardian Royal Exchange Assurance Group (hädanefter "Guardian"), angående Barbers rätt till förtidspension med anledning av han blivit uppsagd av ekonomiska skäl.
- 3 Det framgår av handlingarna i målet att Barber var ansluten till en av Guardian upprättad pensionskassa som inte var avgiftsfinansierad, dvs. som bekostades uteslutande av arbetsgivaren. Det var fråga om ett så kallat "contracted-out"-system, dvs. ett system som var godkänt enligt Social Security Pensions Act 1975 (lag om pensioner från socialförsäkringssystemet) och som innebar att medlemmarna genom avtal avstod från att omfattas av den inkomstbaserade delen av det statliga pensionssystemet för att i den delen i stället omfattas av det aktuella pensionssystemet. De som var anslutna till ett sådant system betalade en reducerad avgift till det statliga pensionssystemet, vilken stod i relation till den statliga grundpension som alla arbetstagare är berättigade till oavsett inkomst.
- 4 Enligt Guardians pensionssystem var den normala pensionsåldern för den kategori arbetstagare som Barber tillhörde 62 år för män och 57 år för kvinnor. Denna skillnad var lika stor som den som gällde inom det statliga socialförsäkringssystemet, där den normala pensionsåldern är 65 år för män och 60 år för kvinnor. De personer som var anslutna till Guardians pensionskassa hade rätt till en pension som började utgå omedelbart, i samma ögonblick som de uppnådde normal pensionsålder enligt ifrågakärande system. Dessutom hade de medlemmar i pensionskassan som vid anställningsförhållandets upphörande hade uppnått minst 40 års ålder och hade varit anställda hos Guardian i tio år rätt till en pension som utgick först då de uppnått normal pensionsålder.
- 5 I "Guardian Royal Exchange Assurance Guide to Severance Terms" (uppsägningsvillkor), som ingick i Barbers anställningsavtal, föreskrevs att i fall av uppsägning av ekonomiska skäl hade medlemmar i pensionskassan rätt till en pension som började utgå omedelbart under förutsättning att de hade uppnått 55 år, såvitt gällde männen, och 50 år såvitt gällde kvinnorna. De som inte uppfyllde dessa villkor erhöll kontantbidrag, beräknade med hänsyn till antal anställningsår, och en pension som utgick först då de uppnått normal pensionsålder.

- 6 Barber sades vid 52 års ålder upp av ekonomiska skäl med verkan från den 31 december 1980. Han erhöll från Guardian kontantbidrag i enlighet med uppsägningsvillkoren, ett rättsligt reglerat avgångsvederlag och ett frivilligt tilläggsbelopp. Han skulle ha varit berättigad till avgångspension från och med den dag han fyllde 62 år. Det är ostridigt att en kvinna under samma förhållanden som Barber, utöver det rättsligt reglerade avgångsvederlaget, skulle ha erhållit en avgångspension som började utgå omedelbart och att det samlade värdet av dessa förmåner skulle ha varit högre än det belopp som betalades ut till Barber.
- 7 Eftersom Barber ansåg sig ha blivit utsatt för en i lag förbjuden könsdiskriminering, väckte han talan vid arbetsdomstolen. Efter det att hans talan hade ogillats i första och andra instans, överklagade Barber till Court of Appeal, som har beslutat att förklara målet vilande och att ställa följande frågor till domstolen:
- ”1) Om en grupp anställda sägs upp av sin arbetsgivare under sådana förhållanden som de i förevarande fall och erhåller förmåner i samband med uppsägningen, skall då samtliga dessa förmåner anses utgöra ”lön” enligt artikel 119 i EEG-fördraget och direktivet om lika lön (75/117/EEG), eller omfattas de av tillämpningsområdet för direktivet om likabehandling (76/207/EEG), eller gäller intetdera av de båda alternativen?
 - 2) Är det för svaret på den första frågan av betydelse att en av förmånerna i fråga är en pension som utbetalas av ett privat yrkespensions-system som förvaltas av arbetsgivaren (”en privat pension”)?
 - 3) Föreligger det under förhållandena i förevarande fall en överträdelse av principen om lika lön i artikel 119 i fördraget och direktivet om lika lön
 - a) om en man och en kvinna i samma ålder blir uppsagda under samma förhållanden och kvinnan i samband med uppsägningen erhåller en privat pension som börjar utgå omedelbart, medan mannen endast erhåller en privat pension som börjar utgå vid en senare tidpunkt, eller
 - b) om det samlade värdet av de till kvinnan utgående förmånerna är högre än det samlade värdet av de till mannen utgående förmånerna?

- 4) Har artikel 119 och direktivet om lika lön direkt effekt under sådana förhållanden som i förevarande fall?
- 5) Är det av betydelse för svaret på den tredje frågan att kvinnans rätt till åtnjutande av en pension som började utgå omedelbart i enlighet med vad som föreskrevs i avgångsvillkoren, var beroende av att hon uppfyllde villkoren för erhållande av en pension som började utgå omedelbart enligt bestämmelserna i det privata pensionssystemet, genom att Guardian betraktade henne som pensionär till följd av att uppsägningen av henne skedde under den period om sju år som föregick den tidpunkt då hon enligt pensionssystemet normalt sett skulle ha gått i pension?"

8 Under förfarandets gång vid domstolen har Barber avlidit. Den nationella domstolen har gett hans änka och testamentsexekutor, Pamela Barber, tillstånd att överta talan och att föra denna i eget namn samt för Barbers dödsbos räkning och förfarandet för förhandsavgörande har förlöpt på sedvanligt sätt.

9 För en utförligare redogörelse för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, de relevanta gemenskapsrättsliga bestämmelserna, rättegångens förlopp och de till domstolen ingivna yttrandena hänvisas till förhandlingsrapporten. Handlingarna i målet i dessa delar återges i det följande endast i den mån domstolens argumentation kräver det.

Den första frågan

10 Genom den första frågan begär den nationella domstolen i huvudsak besked om huruvida förmåner som en arbetstagare erhåller från en arbetsgivare i samband med att han sägs upp av ekonomiska skäl omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget och direktivet om lika lön, eller om de omfattas av direktivet om likabehandling.

11 Det framgår av domstolens fasta rättspraxis (se särskilt domen av den 31 mars 1981 i mål 96/80 Jenkins mot Kinggate, punkt 22, Rec. s. 911) att det första av de två direktiven, vilket främst syftar till att underlätta tillämpningen av principen om lika lön som anges i artikel 119 i fördraget, inte på något sätt ändrar denna principens innehåll eller räckvidd såsom den fastställts i sistnämnda bestämmelse. Det skall därför först prövas om artikel 119 är

tillämplig i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen.

- 12 I enlighet med vad domstolen har konstaterat omfattar begreppet lön enligt artikel 119 alla förmåner, aktuella eller framtida, i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen (se särskilt domen av den 9 februari 1982 i mål 12/81 Garland mot British Rail Engineering, punkt 5, Rec s. 359). Den omständigheten att vissa förmåner utbetalas efter anställningsförhållandets upphörande medför följaktligen inte att det är uteslutet att förmånerna i fråga kan utgöra lön enligt artikel 119 i fördraget.
- 13 Vad särskilt gäller vederlag som en arbetstagare erhåller i samband med uppsägning, skall slås fast att detta utgör en form av lön som arbetstagaren har rätt till på grund av anställningen och som han erhåller vid anställningsförhållandets upphörande samt som underlättar för honom att anpassa sig till de nya förhållandena till följd av att han förlorat sitt arbete och tillförsäkrar honom en inkomstkälla under den tid han söker ett nytt arbete.
- 14 Härav följer att vederlag som en arbetstagare erhåller i samband med uppsägning i princip omfattas av begreppet lön enligt artikel 119 i fördraget.
- 15 Under förhandlingen har Förenade kungariket hävdat att artikel 119 i fördraget inte är tillämplig på rättsligt reglerade avgångsvederlag, eftersom dessa utgör en social trygghetsförmån och inte en form av lön.
- 16 Det skall i det avseendet slås fast att ett sådant avgångsvederlag som det förevarande, som utges av arbetsgivaren, inte upphör att utgöra en form av lön enbart för att det utges i enlighet med lag eller på frivillig grund i stället för i enlighet med anställningsavtalet.
- 17 Det skall nämligen såvitt gäller rättsligt reglerade avgångsvederlag erinras om att i enlighet med vad domstolen konstaterat i en dom av den 8 april 1976 i mål 43/75 Defrenne mot Sabena, punkt 40 (Rec. s. 455), avser artikel 119 i fördraget även diskriminering som följer direkt av lagbestämmelser. Detta innebär att rättsligt reglerade förmåner kan omfattas av begreppet lön enligt denna bestämmelse.

- 18 Även om åtskilliga typer av förmåner som beviljas av en arbetsgivare också tillgodoser socialpolitiska hänsyn kan det inte anses råda något tvivel om att en förmån omfattas av begreppet lön när arbetstagaren på grund av anställningsförhållandet är berättigad att erhålla förmånen i fråga från sin arbetsgivare.
- 19 Såvitt gäller belopp som arbetsgivaren erlägger på frivillig grund, framgår det av den ovannämnda domen av den 9 februari 1982 i mål 12/81 Garland, p. 10, att artikel 119 är tillämplig även i fråga om sådana förmåner som arbetsgivaren betalar sina anställda utan att vara förpliktad därtill genom avtal.
- 20 Utan att det föreligger behov av att pröva om direktivet om likabehandling är tillämpligt, blir därför svaret på den första frågan att förmåner som en arbetstagare erhåller från en arbetsgivare i samband med att han sägs upp av ekonomiska skäl omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 andra stycket i fördraget oavsett om de utges i enlighet med ett anställningsavtal, i enlighet med lagbestämmelser eller på frivillig grund.

Den andra frågan

- 21 Med hänsyn till svaret på den första frågan, skall den andra frågan i huvudsak anses syfta till att få veta huruvida en avgångspension som utbetalas från ett privat yrkespensionssystem som utgör ett så kallat "contracted-out"-system omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget, i synnerhet när pensionen i fråga beviljas i samband med uppsägning av ekonomiska skäl.
- 22 Det skall härvid anmärkas att domstolen redan i en dom av den 25 maj 1971 i mål 80/70 Defrenne mot Belgiska staten, punkterna 7 och 8 (Rec: s. 445), har uttalat att förmåner som till sin art ingår i sociala trygghetsförmåner i princip inte kan uteslutas från begreppet lön. Domstolen uttalade emellertid även att detta inte innebär att i detta begrepp, enligt definitionen i artikel 119, ingår sådana system för social trygghet eller sociala trygghetsförmåner, särskilt ålderspension, som direkt regleras i lagstiftning utan något avtal inom det berörda företaget eller den berörda branschorganisationen och som obligatoriskt skall tillämpas på allmänt angivna grupper av arbetstagare.

- 23 Domstolen framhöll att dessa system för arbetstagarna säkerställer förmånen av ett rättsligt reglerat system till vars finansiering arbetstagarna, arbetsgivarna och eventuellt statsmakterna bidrar i en utsträckning som i mindre grad baseras på anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare än på socialpolitiska överväganden.
- 24 Vid besvarandet av den andra frågan måste det därför prövas om dessa domstolens överväganden även gäller i fråga om privata yrkespensionssystem av det slag som tvisten vid den nationella domstolen avser.
- 25 Det skall i det avseendet först anmärkas att ifrågavarande system följer antingen av ett avtal mellan arbetsmarknadens parter eller av ett ensidigt beslut av arbetsgivaren. Systemen finansieras fullt ut av arbetsgivaren eller av arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans, utan att statsmakterna i något fall deltar i finansieringen. Följaktligen utgör de nämnda pensionssystemen del av de förmåner som arbetsgivaren tillhandahåller åt arbetstagarna.
- 26 För det andra är dessa system inte obligatoriskt tillämpliga på allmänt angivna grupper av arbetstagare. Tvärtom är de endast avsedda för arbetstagare som är anställda av vissa företag, så att anslutningen till nämnda pensionssystem med nödvändighet följer av anställningsförhållandet till en bestämd arbetsgivare. Dessutom lyder de ifrågavarande pensionssystemen under egna regler även om de inrättats i överensstämmelse med den nationella lagstiftningen och följaktligen motsvarar de krav som ställs i den lagstiftningen för att bli erkända som så kallade "contracted-out"-system.
- 27 Det skall vidare anmärkas att även om de avgifter som betalas in till systemen i fråga, likväl som de förmåner dessa system ger tillgång till, delvis ersätter det allmänna rättsligt reglerade systemets avgifter och förmåner, är detta inte en omständighet som kan medföra att en tillämpning av artikel 119 är utesluten. Det framgår nämligen av handlingarna i målet att sådana yrkespensionssystem som det förevarande kan förse sina medlemmar med bättre förmåner än de skulle ha erhållit från det rättsligt reglerade systemet, varför de fyller en motsvarande ekonomisk funktion som tilläggs-pensionssystemen i vissa medlemsstater, där anslutning och erläggande av avgifter till det rättsligt reglerade systemet är obligatoriskt, utan möjlighet till undantag. Domstolen har emellertid i en dom av den 13 maj 1986 i mål 170/84 Bilka-Kaufhaus mot Weber von Hartz (Rec. s. 1607) funnit att förmåner från ett tilläggs-pensionssystem utgjorde lön enligt artikel 119.

- 28 Slutsatsen blir alltså att till skillnad från förmåner som utgår från nationella rättsligt reglerade sociala trygghetssystem, utgör sådana pensioner som betalas ut från "contracted-out"-system förmåner som arbetstagaren får av arbetsgivaren på grund av anställningen och omfattas därför av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.
- 29 En sådan tolkning av artikel 119 motsägs inte av den omständigheten att det aktuella privata yrkespensionssystemet står under förvaltarskap, med förvaltare som är formellt självständiga gentemot arbetsgivaren, eftersom i artikel 119 även åsyftas sådana förmåner som erhålles indirekt från arbetsgivaren.
- 30 Svaret på den nationella domstolens andra fråga blir således att pensioner som erhålles från ett privat yrkespensionssystem som utgör ett så kallat "contracted-out"-system omfattas av artikel 119 i fördraget.

Den tredje och femte frågan

- 31 Genom dessa frågor begär den nationella domstolen i huvudsak besked om, för det första, huruvida artikel 119 i fördraget utgör hinder mot att en man som sagts upp av ekonomiska skäl endast är berättigad till en pension som börjar utgå först då han uppnått normal pensionsålder, medan en kvinna under samma förhållanden erhåller en avgångspension som börjar utgå omedelbart, då detta sker på grund av att det tillämpas olika åldersvillkor för kvinnor och män, vilka har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade nationella avgångspensionssystemet. Den nationella domstolen begär för det andra besked om huruvida lika lön skall garanteras för varje enskild del av lönen eller endast efter en samlad värdering av de förmåner som arbetstagarna erhåller.
- 32 Vad angår den första av de sålunda formulerade frågorna är det tillräckligt att anmärka att enligt artikel 119 är all lönediskriminering mellan kvinnliga och manliga arbetstagare förbjuden, oavsett vilken mekanism som ligger bakom denna särbehandling. Följaktligen strider det mot artikel 119 att fastställa olika åldersvillkor för kvinnor och män för pensioner som utbetalas inom ramen för ett "contracted-out"-system, även om skillnaden i pensionsålder mellan kvinnor och män har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade nationella pensionssystemet.

- 33 Såvitt gäller den andra av dessa frågor skall erinras om en dom av den 30 juni 1988 i mål 318/86 kommissionen mot Frankrike, punkt 27 (Rec. s. 3559), och en dom av den 17 oktober 1989 i mål 109/88 Handels- och Kontorfunktionärernes Forbund i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening, som förde talan för Danfoss, punkt 12 (Rec. s. 3199). I de domarna underströks den grundläggande vikten av öppenhet och särskilt av de nationella domstolarnas möjlighet till kontroll för att förebygga och i förekommande fall undanröja all diskriminering på grund av kön.
- 34 Såvitt gäller metoden för att kontrollera efterlevnaden av principen om lika lön skall det konstateras att för det fall de nationella domstolarna var tvungna att företa en värdering och jämförelse av alla de förmåner av varierande art som allt efter omständigheterna beviljats kvinnliga eller manliga arbetstagare, skulle domstolskontrollen bli svår att utföra och den ändamålsenliga verkan av artikel 119 försvagas. Härav följer att en verklig öppenhet, som möjliggör en effektiv kontroll, endast kan uppnås om principen om lika lön är tillämplig på varje enskild del av den lön som kvinnorna respektive männen erhåller.
- 35 Svaret på den nationella domstolens tredje och femte fråga blir alltså att artikel 119 i fördraget utgör hinder mot att en man som sagts upp av ekonomiska skäl endast är berättigad till en pension som börjar utgå först då han uppnått normal pensionsålder, medan en kvinna under samma förhållanden erhåller en avgångspension som börjar utgå omedelbart, då detta sker på grund av att det tillämpas olika åldersvillkor för kvinnor och män, vilka har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade nationella avgångspensionssystemet. Principen om lika lön skall iaktas såvitt gäller varje enskild del av lönen och inte enbart på grundval av en samlad värdering av de till arbetstagarerna utgivna förmånerna.

Den fjärde frågan

- 36 Den nationella rätten begär genom den fjärde frågan dessutom besked om huruvida artikel 119 i fördraget och direktivet om lika lön har direkt effekt vad beträffar de i tvisten vid den nationella domstolen föreliggande omständigheterna.

- 37 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att undersöka verkningarna av direktivet om lika lön. Vad artikel 119 beträffar hänvisas till domstolens fasta rättspraxis, om vilken särskilt erinrats i den ovannämnda domen av den 31 mars 1981 i mål 96/80 Jenkins, punkt 17, och enligt vilken bestämmelsen i fråga är direkt tillämplig vid alla former av diskriminering som kan konstateras redan med hjälp av kriterierna lika lön och lika arbete som anges i artikeln, utan att nationella åtgärder eller gemenskapsåtgärder krävs för att närmare definiera dessa kriterier innan de tillämpas.
- 38 Den omständigheten att en kvinna till följd av uppsägning av ekonomiska skäl är berättigad till en pension som börjar utgå omedelbart, medan en manlig arbetstagare i samma ålder i liknande fall endast är berättigad till en pension som börjar utgå vid en senare tidpunkt, innebär en olikhet i lön mellan de båda grupperna av arbetstagare som den nationella domstolen direkt kan fastställa med hjälp av de enskilda delarna av den aktuella lönen och med hjälp av kriterierna i artikel 119.
- 39 Svaret på den fjärde frågan blir alltså att artikel 119 i fördraget kan åberopas vid de nationella domstolarna och att det ankommer på dessa domstolar att skydda de rättigheter som tillkommer enskilda enligt denna bestämmelse, särskilt i fall där en manlig arbetstagare i samband med uppsägning, till skillnad från en kvinnlig arbetstagare i motsvarande situation, erhåller en pension från ett "contracted-out"-system som inte börjar utgå omedelbart.

Denna doms verkningar i tiden

- 40 I sina skriftliga och muntliga yttranden har kommissionen påmint om domstolens möjlighet att begränsa denna doms verkningar i tiden, under förutsättning att begreppet lön enligt artikel 119 andra stycket i fördraget anses omfatta pensioner från sådana privata yrkespensionssystem som utgör "contracted-out"-system, så att detta avgörande endast kan åberopas i mål som redan pågår vid de nationella domstolarna och i tvister rörande sådana förhållanden som uppkommer efter domens avkunnande. Förenade kungarikets regering har under förhandlingen för sin del framhållit att en sådan tolkning av artikel 119 skulle få allvarliga ekonomiska följder. Antalet arbetstagare i Förenade kungariket som är anslutna till "contracted-out"-systemen är nämligen avsevärt och systemen i fråga innehåller ofta undantag från principen om likabehandling av kvinnor och män, särskilt genom föreskrifter om olika pensionsåldrar.

- 41 I enlighet med domstolens uttalande i den ovannämnda domen av den 8 april 1976 i mål 43/75 Defrenne kan domstolen endast i undantagsfall, med beaktande av de allvarliga störningar som domen skulle kunna medföra när det gäller det förflutna, se sig nödsakad att begränsa möjligheten för alla berörda att återropa den tolkning som domstolen gett en bestämmelse i ett förhandsavgörande. En sådan begränsning kan endast tillåtas av domstolen i själva den dom varigenom den begärda tolkningen ges.
- 42 Vad beträffar detta mål skall erinras om att i artikel 7.1 a i rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT 1979 nr L 6, s. 24, fransk version; svensk specialutgåva del 05, volym 02) ges medlemsstaterna möjlighet att uppskjuta den obligatoriska tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om avgörande av pensionsålder för att bevilja ålderspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner. Samma undantag återfinns i artikel 9 a i rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (EGT nr L 225 s. 40, fransk version; svensk specialutgåva del 05, volym 04, med rättelse i EGT nr L 283 s. 27, fransk version; vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå), som kan tillämpas på sådana "contracted-out"-system som det i målet vid den nationella domstolen.
- 43 Mot bakgrund av de bestämmelserna har medlemsstaterna och de berörda parterna rimligen kunnat utgå från att artikel 119 inte var tillämplig på pensioner som utgick från "contracted-out"-system och att undantag från principen om likabehandling av kvinnor och män fortfarande var tillåtna på detta område.
- 44 Under dessa förhållanden utgör tvingande rättssäkerhetshänsyn hinder mot en förnyad prövning av de rättsförhållanden vars rättsverkningar har uttömts, eftersom en sådan skulle innebära en risk för retroaktivt ingripande i den ekonomiska balansen inom en rad "contracted-out"-system. Det bör dock göras undantag till förmån för personer som i rätt tid har vidtagit åtgärder för att tillvarata sina rättigheter. Slutligen skall framhållas att ingen begränsning av nämnda tolknings verkningar kan tillåtas såvitt gäller en rätt till pension som inträder från och med dagen för denna dom.

- 45 Det skall följaktligen slås fast att den direkta effekten av artikel 119 i fördraget inte kan åberopas till stöd för krav på rätt till pension med verkan från en tidpunkt som infaller före dagen för denna dom, med undantag för arbetstagare eller deras rättsinnehavare som före denna dag inlett ett rättsligt förfarande eller rest motsvarande krav i enlighet med tillämplig nationell rätt.

Rättegångskostnader

- 46 De kostnader som har förorsakats Förenade kungariket och Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

- angående de frågor som genom beslut av den 12 maj 1988 förts vidare av Court of Appeal i London - följande dom:

- 1) Förmåner som en arbetstagare erhåller från en arbetsgivare i samband med att han sägs upp av ekonomiska skäl omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 andra stycket i EEG-fördraget, oavsett om de utges i enlighet med ett anställningsavtal, i enlighet med lagbestämmelser eller på frivillig grund.
- 2) Pensioner som erhålles från ett privat yrkespensionssystem som utgör ett så kallat "contracted-out"-system omfattas av artikel 119 i fördraget.
- 3) Artikel 119 i fördraget utgör hinder mot att en man som sagts upp av ekonomiska skäl endast är berättigad till en pension som börjar utgå först då han uppnått normal pensionsålder, medan en kvinna under samma förhållanden erhåller en avgångspension som börjar utgå omedelbart, då detta sker på grund av att det tillämpas olika åldersvillkor för kvinnor och män, vilka har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade nationella avgångspensionssystemet. Principen om lika lön skall iakttas

såvitt gäller varje enskild del av lönen och inte enbart på grundval av en samlad värdering av de till arbetstagarna utgivna förmånerna.

- 4) Artikel 119 i fördraget kan åberopas vid de nationella domstolarna. Det ankommer på dessa domstolar att skydda de rättigheter som tillkommer enskilda enligt denna bestämmelse, särskilt i fall där en manlig arbetstagare i samband med uppsägning, till skillnad från en kvinnlig arbetstagare i motsvarande situation, erhåller en pension från ett "contracted-out"-system som inte börjar utgå omedelbart.
- 5) Den direkta effekten av artikel 119 i fördraget kan inte åberopas till stöd för krav på rätt till pension med verkan från en tidpunkt som infaller före dagen för denna dom, med undantag för arbetstagare eller deras rättsinnehavare som före denna dag inlett ett rättsligt förfarande eller rest motsvarande krav i enlighet med tillämplig nationell rätt.

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

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 17 maj 1990.

J.-G. Giraud
Justitiesekreterare

O. Due
Ordförande