

1. Da begrebet afskedigelse i artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal forstås i vid betydning, omfattes en aldersgrænse, hvorefter arbejdstagere skal fratræde i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, følgelig af den givne fortolkning af begrebet afskedigelse, selv om fratrædelsen indebærer, at der ydes førtidspension.
2. I betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, må bestemmelsen i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 om gennemførelse af det nævnte princip for så vidt angår adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår, hvorved den sociale sikring undtages fra direktivets anvendelsesområde, fortolkes snævert. Følgelig omfatter de undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn, der er indført ved artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring, kun fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og —eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser.
3. Artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at en aftale, hvorefter aldersgrænsen ved kollektiv afskedigelse med førtidspensionering er den samme for mandlige og kvindelige ansatte, mens den normale pensionsalder er forskellig for mænd og kvinder, ikke er en efter fællesskabsretten forbudt forskelsbehandling på grundlag af køn.

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT SIR GORDON SLYNN

fremsat den 18. september 1985 *

Høje Domstol.

Den foreliggende sag er indbragt for Domstolen ved en anmodning om præjudiciel afgørelse i medfør af EØF-traktatens artikel 177, indgivet i henhold til kendelse af 12. marts 1984 fra den engelske Court of

Appeal i en sag, som er appelleret til nævnte ret fra Employment Appeal Tribunal.

Joan Roberts var ansat hos Tate & Lyle Industries Limited, tidligere Tate & Lyle Food and Distribution Limited (begge herefter benævnt »Tate & Lyle«), på selskabets lager i Liverpool i næsten 29 år, indtil hun og de øvrige ansatte blev afske-

* Oversat fra engelsk.

diget den 22. april 1981, da Tate & Lyle lukkede sine anlæg dér. Hun var da 53 år.

Joan Roberts var omfattet af Tate & Lyles lønmodtagerpensionsordning. Ifølge ordningen var den normale pensionsalder (alderen for en ansats obligatoriske fratræden og for udbetaling af pension) 65 år for mænd og 60 for kvinder. Som følge af massearbejdsløsheden i Liverpool blev der med den fagforening, Joan Roberts var medlem af, indgået en aftale om fratrædelsesgodtgørelse, hvorefter alle ansatte, som afskedigedes, skulle tilbydes et kontantbeløb fastsat på grundlag af en standardberegning. Som en alternativ mulighed blev det desuden aftalt, at både mænd og kvinder i henhold til ordningen kunne opnå pension straks, såfremt de efter ordningens regler i løbet af de følgende 5 år ville erhverve ret til pension. Mandlige ansatte på 60 år og derover og kvindelige ansatte på 55 år og derover kunne således få pension med det samme. Mandlige ansatte i alderen 55-60 år gjorde herefter over for Tate & Lyle gældende, at de nævnte aftaler ikke var rimelige for dem, idet en kvinde i den pågældende aldersklasse, men ikke en mand, havde ret til pension straks. Som følge af kritikken tilbød Tate & Lyle mandlige ansatte i aldersgruppen 55-60 år valget mellem at få udbetalt et kontantbeløb fastsat på grundlag af en standardberegning eller at gå på pension straks, i hvilket tilfælde det kontante beløb blev nedsat. Både mænd og kvinder på 55 år og derover kunne således få udbetalt pension med det samme.

Joan Roberts var 53 år gammel, da hun blev afskediget. Hun har klaget over, at mens en mandlig ansat 10 år før den normale pensionsalder havde opnået ret til pension straks, var dette ikke tilfældet for kvindelige ansatte (som hun selv). Tate & Lyle har

heroverfor anført, at hun ikke er blevet stillet ringere på grund af køn, idet hun er blevet behandlet på nøjagtig samme måde som en mand på 53 år: hverken mænd eller kvinder havde opnået ret til pension straks som følge af massearbejdsløsheden.

Joan Roberts anlagde herefter sag, hvorunder hun gjorde gældende, at hun var udsat for ulovlig forskelsbehandling i strid med Sex Discrimination Act 1975 og fællesskabsretten, navnlig Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT 1976 L 39, s. 40). Sagsøgte blev frifundet ved et Industrial Tribunal den 7. december 1981 og ved Employment Appeal Tribunal den 30. marts 1983. Sidstnævnte ret anførte, at Tate & Lyles foranstaltninger ikke var retsstridige, da en arbejdsgiver i medfør af section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act 1975 kan forskelsbehandle på grundlag af køn, når forskelsbehandlingen står i forbindelse med en »regulering af fratrædelsesvilkår« (hvilket efter rettens opfattelse var tilfældet), og da direktiv 76/207 ikke var umiddelbart anvendeligt ved Det forenede Kongeriges domstole. Joan Roberts appellerede afgørelsen til Court of Appeal.

Court of Appeal har anmodet om en præjudiciel afgørelse af følgende spørgsmål:

- »1) Har Tate & Lyle gjort sig skyldig i forskelsbehandling af Joan Roberts i strid med ligebehandlingsdirektivet ved at bestemme, at afskedigede mandlige ansatte kunne opnå lønmodtagerpension ti år inden deres normale pensions-

alder (65 år), mens afskedigede kvindelige ansatte (som Joan Roberts), kun kunne opnå pension fem år inden deres normale pensionsalder (60 år), således at både mænd og kvinder kunne opnå pension straks i en alder af 55 år?

- 2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende; kan Joan Roberts påberåbe sig ligebehandlingsdirektivet ved de nationale retter i den foreliggende sag, selv om der eventuelt består en uoverensstemmelse mellem direktivet og section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act 1975?»

Med hensyn til det første spørgsmål har kun Joan Roberts gjort gældende, at de nævnte foranstaltninger er udtryk for en i henhold til direktiv 76/207 forbudt forskelsbehandling. Hun har henvist til artiklerne 1, stk. 1, 2, stk. 1, 3, stk. 1, og 5, stk. 1, i direktiv 76/207 og Domstolens dom i sag 19/81 (Burton mod British Railways Board, Sml. 1982, s. 555). Hun har nærmere anført, at hun må kunne sammenligne behandlingen af hende med behandlingen af en mandlig ansat et tilsvarende antal år forud for den normale pensionsalder, og fastholdt, at Tate & Lyle har handlet i strid med direktivet, når kvinder kun kan opnå pension straks fem år inden deres normale pensionsalder, mens mænd kan opnå en sådan pension op til ti år før deres normale pensionsalder.

Tate & Lyle, Kommissionen og Det forenede Kongerige er alle af den modsatte opfattelse, nemlig at den beskrevne ordning ikke var udtryk for forskelsbehandling i strid med direktivet. Tate & Lyle har således

anført, at selskabet har behandlet mænd og kvinder på samme alder ens, og at der derfor ikke er tale om forskelsbehandling. Det forenede Kongerige har bemærket, at ud fra de oplysninger, der foreligger for Domstolen, er der ikke umiddelbart tale om ulige behandling, og tilsyneladende foreligger der ligebehandling; under de omstændigheder behøver Domstolen ikke at undersøge sagen nærmere, med mindre det på grundlag af fremførte argumenter kan antages, at der trods en tilsyneladende ligebehandling alligevel foreligger forskelsbehandling. Det eneste argument af den karakter synes at være sagsøgerens henvisning til dommen i Burton-sagen, fortolket på en måde, som efter Det forenede Kongeriges opfattelse ikke er holdbar. I Burton-sagen fastslog Domstolen, at der ikke var tale om forskelsbehandling, for så vidt angik adgangen til at modtage ydelser, når den forskellige behandling hang sammen med, at mindstepensionsalderen efter national lovgivning ikke var den samme for mænd som for kvinder; men ifølge Det forenede Kongerige antog Domstolen ikke i Burton-sagen, at princippet om ligebehandling *kun* ville være overholdt med hensyn til fastsættelse af aldersbetingelser derved, at sådanne betingelser blev knyttet til mindstepensionsalderen efter national lovgivning. Kommissionen er af en lignende opfattelse, idet den har anført, at det korrekte kriterium må være »absolut« alder, ikke »relativ« alder, således som Joan Roberts har gjort gældende. Som grundlag for sit synspunkt har Kommissionen henvist til en almen politisk betragtning, hvorefter forskellen mellem pensionsalderen for mænd og for kvinder på længere sigt bør forsvinde, både efter offentlige og private pensionsordninger. Kommissionen har påpeget, at hvis Joan Roberts fik medhold i sin påstand, ville der igen blive indført en aldersforskel, hvilket ville forstærke en problemstilling, som vil føre til kritik, indtil den er afskaffet. Kommissionen har hævdet, at Burtondommen ikke kan påberåbes til støtte for Joan Roberts' argument. Den sag drejer sig om et tilfælde af forskelsbehandling, som på nuværende tidspunkt ikke er forbudt, jfr.

artikel 7 i Rådets direktiv 79/7 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).

Den danske regering er ikke fremkommet med bemærkninger til det første spørgsmål, men kun til det andet.

Med hensyn til det andet spørgsmål, står Joan Roberts endnu engang alene med et argument om, at hun ved nationale domstole kan påberåbe sig artiklerne 1, stk. 1, 2, stk. 1, 3, stk. 1, og 5, stk. 1, i direktiv 75/207 i sag mod en privat arbejdsgiver (de nævnte artikler har med andre ord »horisontal direkte virkning«). Hun har i den forbindelse henvist til, at 1) direktivet indeholder ubetingede og tilstrækkeligt nøjagtige forpligtelser, 2) en sådan direkte virkning er væsentlig, hvis direktivet skal opfylde sit formål, nemlig at beskytte den grundlæggende ret til ligebehandling med hensyn til beskæftigelse uden forskelsbehandling på grundlag af køn, 3) Domstolen og generaladvokat Capotorti antog i sag 149/77 (Defrenne mod Sabena, Sml. 1978, s. 1365 (»Defrenne nr. 3«)), at direktivet har en sådan direkte virkning (jfr. dommens præmisser 30, 31 og 33 og forslaget til afgørelse, s. 1388), 4) direktivets artikel 6 peger i retning af, at det har direkte virkning, og 5) retsvirkningerne af, at direktivet ikke har en sådan direkte virkning, ville være vilkårlige. Joan Roberts har understreget, at hvis det anerkendes, at de relevante bestemmelser i direktivet har horisontal direkte virkning på grund af direktivets særlige indhold og formål om beskyttelse af en grundlæggende menneskeret, indebærer det ikke, at andre direktiver på samme måde har direkte virkning.

Tate & Lyle har anført, at det andet spørgsmål skal besvares som følger: »Hvis der er tale om forskelsbehandling (hvilket selskabet bestrider), kan Joan Roberts ikke påberåbe sig direktiv 76/207 i den foreliggende sag«. Ifølge selskabet er section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act i overensstemmelse med fællesskabsretten og omfatter Tate & Lyles ordning. Både Tate & Lyle og Det forenede Kongeriges regering har anført, at hvis det andet spørgsmål skal besvares, kan Joan Roberts ikke påberåbe sig direktivet, idet det kun kan gøres gældende mod en medlemsstat, som har undladt at gennemføre det, og direktivets ordlyd under alle omstændigheder ikke er klar, præcis og ubetinget. De har henvist til dommene i sag 14/83 (Von Colson og Kamann mod Land Nordrhein-Westfalen, Sml 1984, s. 1891) og i sag 79/83 (Harz mod Deutsche Tradax, Sml. 1984, s. 1921).

Den danske regering har anmodet Domstolen om at besvare det andet spørgsmål således, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder som indeholdt i Rådets direktiv 76/207 ikke har direkte virkning i medlemsstaterne til skade for individerne. Det kan kun gøres gældende imod en medlemsstat, som ikke har gennemført det. Private pålægges ikke forpligtelser. Den omstændighed, at direktiver ikke skal offentliggøres, viser, at de ikke kan gøres gældende imod individer. I modsat fald ville der opstå en betydelig retsusikkerhed.

Kommissionen har ikke fremkommet med bemærkninger om direktivers direkte virkning. Det første spørgsmål skal efter Kommissionens opfattelse besvares benægtende, hvorfor Kommissionen ikke har fundet anledning til at tage stilling til det andet spørgsmål.

Direktiv 76/207 bestemmer i:

Artikel 1, stk. 1

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

Artikel 2, stk. 1

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

Artikel 5, stk. 1

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

I henhold til Tate & Lyles pensionsordning på det pågældende tidspunkt var den ansatte i almindelighed berettiget til pension, når han lod sig pensionere ved den normale pensionsalders indtræden; den normale

pensionsalder indtræder den sidste dag i den måned, hvor den ansatte fyldte 65 (for mænd), henholdsvis 60 (for kvinder). Ikke sjældent vil den pensionsberettigende alder (den alder, hvor en person er berettiget til pension) og den normale pensionsalder eller det normale pensionstidspunkt (den alder eller det tidspunkt, hvor arbejdsgivere normalt forlanger, at ansatte skal fratræde, medmindre der foreligger særlige omstændigheder) være sammenfaldende. Dette er dog ikke nødvendigvis tilfældet. Den pensionsberettigende alder efter Tate & Lyles pensionsordning er den samme som efter den statslige pensionsordning, selv om der efter det af Kommissionen oplyste og så vidt mig bekendt ikke er nogen obligatorisk pensionsalder i Det forende Kongerige. Den oprindelige beslutning om at udbetale pension til mænd på 60 år og kvinder på 55 år hang tydeligvis sammen med de nævnte aldre.

Så vidt jeg kan se, drejer sagen sig ikke om pensionering eller førtidspensionering, men om fratræden — afskedigelse af en ansat, hvis stilling ikke længere består (section 81 i Employment Protection (Consolidation) Act 1978) og om vilkårene for betaling af godtgørelse ved fratræden. I erkendelse af, at section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act af 1975 ikke kan finde anvendelse, og at EØF-traktatens artikel 119 ikke er relevant, da godtgørelsens størrelse ikke omtvistes, har Joan Roberts søgt at påberåbe sig direktiv 76/207, som burde have været gennemført på det tidspunkt, der er relevant i denne sag, men ikke var blevet det.

Tilsyneladende var der tale om en egentlig afskedigelse ved lukningen af Liverpool-lageret (i modsætning til Burton-sagen, hvor der var tale om en ordning med frivillig fratræden, som Domstolen var tilbøjelig til at betragte som en afskedigelse). Det spørgsmål kan derfor med føje rejses, om en

ansat i Joan Roberts' situation kan antages at være sikret de samme arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

Hvis mænd og kvinder i tilfælde af afskedigelse tilbydes en pension ved samme alder, er der efter min opfattelse ikke umiddelbart tale om forskelsbehandling på grundlag af køn, hvis de iøvrigt sikres samme arbejdsvilkår i henhold til direktivets artikel 5, stk. 1.

Det er imidlertid gjort gældende, at Domstolens afgørelse i Burton-sagen må føre til det modsatte resultat. På grundlag af den dom må staten ifølge det anførte lovligt, og uden at det er i strid med artikel 5, stk. 1, have forskellige pensionsaldrer for mænd og kvinder; det må ligeledes antages at være lovligt at knytte aldersgrænserne for en privat pensionsordning til sådanne pensionsaldrer; endvidere må det ligeledes antages at være lovligt at knytte en mulighed for at lade sig pensionere på et bestemt tidspunkt ud fra pensionsalderen efter den statslige pensionsordning. Da selskabet — uden at være rådet hertil — i forbindelse med sin private pensionsordning valgte den pensionsalder for mænd og kvinder, der var fastsat i henhold til den statslige ordning, må en sådan beslutning være holdbar. Selskabet kan kun ændre de normale pensionsvilkår relativt. Mænd må kunne gå på pension 10 år før den normale pensionsalder, og kvinder må derfor kunne gøre det samme.

Efter min opfattelse drejer direktiv 79/7 sig om social sikring i streng forstand og ikke om pensionsordninger i al almindelighed. I henhold til artikel 3 finder direktivet udtrykkeligt anvendelse på »lovbestemte

ordninger« og på »bestemmelser om social bistand«. Beføjelsen i artikel 7 til at fastsætte undtagelser fra anvendelsesområdet for direktiv 79/7 (ikke fra andre direktiver) er så vidt jeg kan se begrænset til alderspensioner og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser inden for den sociale sikringsordning. Direktivet hjemler ikke en tilsvarende beføjelse for private erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Rådet anførte, at det ville vedtage nærmere bestemmelser om omfanget og anvendelsen af princippet om ligebehandling med hensyn til »erhvervstilknyttede sikringsordninger«, som Tate & Lyles ordning er et eksempel på. I forslaget til de nævnte bestemmelser blev fastsættelse af forskellige aldersgrænser for pensionsret på grundlag af køn betragtet som en bestemmelse, der er i strid med princippet om ligebehandling (EFT 1983, C 134, s. 7).

Bortset fra spørgsmålet om, hvorvidt en privat pension i medfør af traktatens artikel 119 må betragtes som udskudt løn, er jeg imidlertid tilbøjelig til at antage, at det ikke er i strid med nogen af ovennævnte direktiver at fastsætte forskellige aldersgrænser for pensionsret for mænd og kvinder med hensyn til almindelig alderspension efter private ordninger.

Efter min opfattelse følger det ikke heraf, at sådanne forskelle med hensyn til alderspensioner skal gennemføres under andre omstændigheder. Hvis mænd og kvinder i andre situationer end i forbindelse med deres normale fratræden kan få udbetalt samme beløb, når de har nået samme alder, er der ikke tale om forskelsbehandling i henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, selv om der er fastsat forskellige

aldersgrænser med hensyn til deres alderspension. Efter min opfattelse fastslås det ikke i Burton-dommen, at hvis der er fastsat forskellige aldersgrænser med hensyn til alderspension, som vel er forskelsbehandling, men ikke ulovlig forskelsbehandling i henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, at arbejdsgiveren i så fald *skal* bibeholde den forskel ved beregningen af de beløb, der skal udbetales på et tidligere tidspunkt end ved den normale pensionsalders eller pensionsberettigende alders indtræden.

Det modsatte resultat ville føre til en udvikelse af en form for forskelsbehandling, som normalt tolereres med hensyn til arbejdsophørs pensioner, men som Fællesskabet udtrykkeligt, om end langsomt, bestræber sig på at afskaffe. I henhold til artikel 7, stk. 2, skal medlemsstaterne regelmæssigt efterprøve, om det under hensyn til den sociale udvikling på et område er berettiget at opretholde de i artikel 7, stk. 1, nævnte undtagelser. Ud fra det af Kommissionen oplyste, er det tilsyneladende kun i Belgien, Grækenland, Italien og Det forenede Kongerige, at der fortsat opretholdes forskellige pensionsaldre for mænd og kvinder efter den statslige pensionsordning.

Hvad der derfor synes at være ligebehandling i tilfælde af afskedigelse i den i artikel 5, stk. 1, forudsatte betydning, vil derfor efter min opfattelse fortsat være ligebehandling, fordi forskelle ved pensionering kan undtages fra princippet om ligebehandling i henhold til bestemmelser vedrørende statslige arbejdsophørs pensioner i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 79/7 (eller rettig-

heder i henhold til andre pensionsordninger). Såfremt en arbejdsgiver i tilfælde af afskedigelse af ansatte fastsætter vilkår om, at mænd og kvinder kan få pension ved samme alder, er det for mig at se ikke forskelsbehandling i henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, selv om det i sidste instans vil bevirke, at mænd vil få udbetalt en sådan pension tidligere i forhold til deres normale pensionsalder end det vil være tilfældet for kvinder.

På baggrund af mit forslag til besvarelse af den forelæggende rets første spørgsmål, vil det være ufornuddent at besvare det andet spørgsmål. Hvis det skulle besvares, skulle det efter min opfattelse være på den måde, at såfremt den nationale ret finder, at der er uoverensstemmelse mellem direktivet og nationale bestemmelser af højere rang, opstår det spørgsmål, om direktivets bestemmelser kan påberåbes i sager for den nationale ret. Når det erindres, at sagsøgte i denne sag er en privat virksomhed, skal spørgsmålet for mig at se besvares således, at bestemmelser i fællesskabsdirektiver ikke ved nationale retter kan gøres gældende mod andre end staten, og det af de grunde, jeg giver i mit forslag til afgørelse i sag 152/84 (Marshall mod Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)), Rec. 1986, s. 725, som jeg skal henvise til.

Sammenfattende skal jeg derfor foreslå, at de spørgsmål, Court of Appeal har forelagt til præjudiciel afgørelse, besvares som følger:

Det er ikke i strid med direktiv 76/207, at en arbejdsgiver bestemmer, at både mænd og kvinder i tilfælde af afskedigelse kan få pension straks i en alder af 55 år, selvom dette indebærer, at mandlige ansatte, som afskediges, får udbetalt pension i

henhold til arbejdsgiverens pensionsordning ti år inden deres normale pensionsalder på 65, mens kvindelige ansatte, som afskediges, kun får pension fem år inden deres normale pensionsalder på 60 år.

Afgørelsen om sagens omkostninger i hovedsagen træffes af den nationale ret. De omkostninger, som er afholdt af Danmarks regering, Det forenede Kongeriges regering og Kommissionen, kan ikke godtgøres.