

Mål C-262/88

Douglas Harvey Barber
mot Guardian Royal Exchange Assurance Group

(begäran om förhandsavgörande
från Court of Appeal i London)

”Lika lön för kvinnor och män — uppsägning av ekonomiska skäl —
utbetalning av avgångspension före normal pensionsålder”

Sammanfattning av domen

1. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – lika lön – lön – begrepp – förmåner som arbetstagaren erhåller i samband med uppsägning av denne – omfattas (artikel 119 i EEG-fördraget)*
2. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – lika lön – lön – begrepp – avgångspension som utbetalas från ett privat yrkespensionssystem – omfattas – pensionssystem med självständig förvaltning – saknar relevans (artikel 119 i EEG-fördraget)*
3. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – lika lön – privat yrkesbaserat avgångspensionssystem – olika ålderskrav för rätt till pension beroende på könstillhörighet – otillåtet (artikel 119 i EEG-fördraget)*
4. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – lika lön – tillämpas på varje enskild del av lönen (artikel 119 i EEG-fördraget)*
5. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – lika lön – artikel 119 i fördraget – direkt effekt – en i samband med uppsägning till en kvinnlig*

arbetstagare beviljad avgångspension som börjar utgå omedelbart, medan en manlig arbetstagare i samma ålder beviljas en pension som börjar utgå vid senare tidpunkt – diskriminering på grund av kön som kan slås fast av den nationella domstolen

(artikel 119 i EEG-fördraget)

6. *Socialpolitik – kvinnliga och manliga arbetstagare – lika lön – artikel 119 i fördraget – tillämplighet på privata yrkespensionssystem – fastslaget i ett förhandsavgörande – tolkning som inte kan åberopas till stöd för krav på rätt till pension med verkan från en tidpunkt som infaller före domens avkunnande*

(artikel 119 i EEG-fördraget samt rådets direktiv 79/7 och 86/378)

1. Förmåner som en arbetstagare erhåller i samband med uppsägning 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. Sådana förmåner som en arbetstagare erhåller 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.
2. Avgångspensioner som utgår från privata yrkespensionssystem – som karaktäriseras av att de införts antingen till följd av ett avtal mellan arbetsmarknadens

parter eller av ett ensidigt beslut av arbetsgivaren, att de finansieras antingen av arbetsgivaren ensam eller av denne och arbetstagarna tillsammans och att lagen medger att de med arbetstagarens samtycke delvis ersätter det rättsligt reglerade systemet samt att de endast gäller för arbetstagare som är anställda av vissa företag – utgör, till skillnad från förmåner som utgår från nationella rättsligt reglerade sociala trygghetssystem, förmåner som arbetstagaren erhåller av arbetsgivaren på grund av anställningen och de omfattas därför av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget. En sådan tolkning av artikel 119 motsägs inte av den omständigheten att det 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.

3. Enligt artikel 119 i fördraget 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 erhållande av rätt till pension inom ramen för ett privat yrkespensionssystem som delvis ersätter det rättsligt reglerade systemet, även om skillnaden i pensionsålder mellan kvinnor och män har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade statliga pensionssystemet.
4. I fråga om lika lön för kvinnor och män kan en verklig öppenhet, som möjliggör en effektiv kontroll, endast uppnås om principen om lika lön skall iakttas vad gäller varje enskild del av den lön som kvinnorna respektive männen erhåller och inte efter en samlad värdering av de förmåner som endera av dessa erhåller.
5. Artikel 119 i fördraget 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. Det ankommer på den nationella domstol vid vilken artikeln i fråga åberopas att skydda de rättigheter som tillkommer enskilda enligt den samma, särskilt i fall där en manlig arbetstagare i samband med uppsägning, till skillnad från en kvinnlig arbetstagare i motsvarande situation, inom ramen för ett privat yrkespensionssystem som delvis ersätter det rättsligt reglerade systemet förvägras pension som börjar utgå omedelbart.
6. Med beaktande av att medlemsstaterna och berörda parter med hänsyn till direktiven 79/7 och 86/378 har kunnat missta sig beträffande den exakta räckvidden av deras skyldigheter i fråga om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män vad gäller vissa avgångsförmåner, utgör tvingande rättssäkerhetshänsyn hinder mot att den direkta effekten av artikel 119 i fördraget kan åberopas inom ramen för ett privat yrkespensionssystem, som ersätter det rättsligt reglerade systemet, till stöd för krav på rätt till pension med verkan från en tidpunkt som infaller före dagen för ett förhandsavgörande i vilket det slås fast att artikeln är tillämplig på en dylik pension, med undantag för arbetstagare eller deras rättsinnehavare som före detta datum inlett ett rättsligt förfarande eller rest motsvarande krav i enlighet med tillämplig nationell rätt.