DOMSTOLENS DOM
av den 14 december 1993*

I mål C-110/91

har Arbeitsgericht Bonn till domstolen gett in en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i den tvist som pågår vid den nationella domstolen mellan

Michael Moroni

och

Collo GmbH.

Begäran avser tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget och 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) samt begränsningen i tiden av verkningarna av domstolens dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber (Rec. s. I-1889).

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden O. Due, avdelningsordförandena G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida och M. Díez de Velasco samt domarna C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn och J. L. Murray,

generaladvokat: W. Van Gerven,
justitiesekreterare: biträdande justitiesekreteraren H. von Holstein och avdelningsdirektören D. Louterman-Hubeau,

som beaktat de skriftliga yttrandena från

* Rättegångsspråk: tyska.

— Michael Moroni genom advokaten M. Hohlfeld, Bonn,

— Firma Collo GmbH genom Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,

— den tyska regeringen genom E. Röder, Ministerialrat vid förbundsekonomiministeriet, i egenskap av ombud,

— den nederländska regeringen genom generalsekreteraren B. R. Bot, utrikesministeriet, i egenskap av ombud,

— Förenade kungarikets regering genom R. Caudwell, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, och S. Richards, barrister,

— den irländska regeringen genom L. J. Dockery, Chief State Solicitor, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission genom K. Banks och B. Jansen, rättstjänsten, båda i egenskap av ombud,

som beaktat förhandlingsrapporten,

som vid sammanträde den 26 januari 1993 hört de muntliga yttrandena från den tyska regeringen, den nederländska regeringen, företrädd av biträdande juridiska rådgivarna J. W. de Zwaan och T. Heukels, utrikesministeriet, båda i egenskap av ombud, Förenade kungarikets regering, företrädd av Sir Nicholas Lyell, QC, Attorney-General, S. Richards och N. Paines, barristers, och J. E. Collins, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, den irländska regeringen, företrädd av J. Cooke, SC, och A. O'Caoimh, BL, samt kommissionen och

som hört generaladvokatens förslag till avgörande vid sammanträde den 28 april 1993,

meddelar följande

dom

1 Genom beslut av den 14 februari 1991, som inkom till domstolen den 11 april 1991, har Arbeitsgericht Bonn i enlighet med artikel 177 i EEG-för-

draget ställt tre frågor om tolkningen av artikel 119 i samma fördrag, 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, nedan kallat direktiv 86/378) samt domstolens dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber (Rec. s. I-1889) såvitt gäller begränsningen i tiden av den domens verkningar.

2 Frågorna har ställts inom ramen för en tvist mellan M. Moroni och bolaget Collo GmbH (nedan kallat Collo) angående villkoren för erhållande av företagspension.

3 M. Moroni, född 1948, var anställd vid Collo mellan 1968 och 1983 och var till följd därav ansluten till företagets yrkespensionssystem. Enligt nämnda system, som utgör ett komplement till det rättsligt reglerade systemet, kan manliga arbetstagare inte göra anspråk på företagspension förrän vid 65 års ålder, medan kvinnliga arbetstagare kan komma i åtnjutande därav redan vid 60 års ålder. I båda fallen gäller detta under förutsättning att arbetstagaren vid den aktuella tidpunkten har arbetat i företaget i minst tio år.

4 Enligt Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (lag om förbättring av yrkespensionssystemen, nedan kallad GVA) har en arbetstagare som lämnar företaget före uppnådd pensionsålder rätt att behålla sin under anställningstiden erhållna rätt till pension, vilken han eller hon kan göra gällande vid 65 eller 60 års ålder beroende på könstillhörighet. Pensionens storlek beräknas därvid genom att den pension som skulle utfallit vid normal pensionsålder minskas med hjälp av en avräkningsfaktor som motsvarar förhållandet mellan arbetstagarens faktiska anställningstid och dennes teoretiskt möjliga totala anställningstid. På grund av att antalet år som återstår till pensionsåldern är färre för kvinnorna får de en mindre reduktion än sina manliga kollegor.

5 Inför Arbeitsgericht Bonn anförde M. Moroni under åberopande av artikel 119 i fördraget att han liksom sina kvinnliga kollegor borde ha rätt till företagspension redan vid 60 års ålder och att hans pension därför endast skulle minskas i förhållande till det antal år som skiljer mellan dagen för anställningens upphörande och hans 60-årsdag.

6 Collo bestred att artikel 119 var tillämplig i förevarande fall och hänvisade därvid till direktiv 86/378, i enlighet med vilket för det första den revidering av de mot likabehandlingsprincipen stridande bestämmelserna i yrkesbaserade

system som skulle vara genomförd senast den 1 januari 1993 inte nödvändigtvis har retroaktiv verkan (artikel 8) och för det andra medlemsstaterna får uppskjuta tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om avgörande av pensionsålder för beviljande av ålderspension, antingen till det datum då sådan jämställdhet uppnås i lagstadgade system eller allra senast till dess att sådan jämställdhet krävs av ett direktiv (artikel 9). Under alla omständigheter måste, enligt Collo, hänsyn tas till begränsningen i tiden av verkningarna av domen i Barber-målet.

7 Mot denna bakgrund beslöt Arbeitsgericht Bonn att förklara målet vilande och att till domstolen ställa följande frågor:

"1. Står ett yrkespensionssystem med direktförsäkring som innebär att tilläggspension utges till en manlig arbetstagare vid 65 års ålder men till en kvinnlig arbetstagare redan vid 60 års ålder, redan vid nuvarande tidpunkt i strid med artikel 119 i EEG-fördraget, med hänsyn tagen även till direktiv 86/378/EEG?

2. Vid jakande svar på den första frågan, får i så fall en överträdelse redan nu de rättsliga följder som i enlighet med direktiv 86/378/EEG synes skulla inträda först 1993? Kan en arbetstagare som är ansluten till ett sådant pensionssystem göra sin rätt till pension gällande vid 60 års ålder och skall tilläggspensionen utbetalas med fullt belopp trots att arbetstagarens pensionsavgång sker tidigare än vad som stipulerats i avtalet?

3. Får en eventuell överträdelse av artikel 119 i EEG-fördraget - med beaktande även av direktiv 86/378/EEG - ej heller i dagsläget några följder

   a) om vederbörande arbetstagare före offentliggörandet av direktiv 86/378/EEG, före avkunnandet av den dom som meddelades av EG-domstolen den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group eller före det i artikel 8.1 i direktiv 86/378/EEG fastställda datumet den 1 januari 1993 har lämnat eller skall lämna sin anställning i förtid efter erhållande av en rätt till pension som inte kan förfalla,

eller endast

b) om den före detta anställde redan hade gått i pension vid någon av ovannämnda tidpunkter,

eller endast i den mån som

c) villkoren för att rätten till erhållande av den kompletterande avgångspensionen skulle inträda redan var uppfyllda vid en av ovannämnda tidpunkter, så att det med avseende på framtida rätt till pension fortfarande kan krävas en höjning,

eller

d) tillkommer det i ett fall som det föreliggande de nationella domstolarna att bedöma frågan om verkningarna i tiden av artikel 119 i EEG-fördraget under ovan angivna förutsättningar?"

8 För en utförligare redogörelse för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, rättegångens förlopp och de till domstolen ingivna skriftliga 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

9 Genom sin första fråga önskar den hänskjutande domstolen få veta om artikel 119 i fördraget utgör hinder mot att en manlig arbetstagare inom ramen för ett yrkesbaserat tilläggspensionssystem för att kunna göra anspråk på företagspension måste uppnå högre ålder än en kvinnlig arbetstagare som befinner sig i samma situation, på grund av att pensionsåldern är olika för kvinnor och män.

10 Det skall i det avseendet erinras om att domstolen redan i domen i Barbermålet (punkt 32) uttalat att enligt artikel 119 är all lönediskriminering mellan kvinnliga och manliga arbetstagare förbjuden, oavsett vilken mekanism som ligger bakom denna särbehandling och att detta i synnerhet gäller fastställandet av olika åldersvillkor för kvinnor och män för pensioner som utbetalas inom ramen för ett "contracted-out"-system, även om skillnaden i pensionsål-

der mellan kvinnor och män har sin motsvarighet i det rättsligt reglerade nationella pensionssystemet.

11 Domstolen kom fram till denna slutsats efter att i samma dom ha funnit att yrkespensioner omfattas av begreppet lön i den mening som avses i artikel 119 andra stycket, vilket begrepp i enlighet med fast rättspraxis inbegriper alla förmåner, aktuella eller framtida, i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen. Den omständigheten att vissa förmåner utbetalas efter anställningsförhållandets upphörande medför inte att det är uteslutet att förmånerna i fråga kan utgöra lön enligt nämnda artikel (se särskilt punkt 12).

12 Som den nationella domstolen har anmärkt var det i domen i Barber-målet visserligen fråga om ett s.k. "contracted-out"-pensionssystem enligt brittisk rätt och inte ett yrkesbaserat tilläggspensionssystem som det som är i fråga i tvisten vid den nationella domstolen.

13 Det skall emellertid framhållas att domstolen grundade sin bedömning att pensioner som betalas ut från detta slags system omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 på samma kriterier som den använt sig av i tidigare rättspraxis för att särskilja de rättsligt reglerade systemen för social trygghet från de yrkesbaserade pensionssystemen.

14 Domstolen har i en dom av den 25 maj 1971 i mål 80/70 Defrenne, punkterna 7 och 8 (Rec. s. 445) uttalat att med begreppet lön inte kan avses sådana system för social trygghet eller sociala trygghetsförmåner, som t.ex. 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. Dessa system säkerställer för arbetstagarna 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.

15 I en dom av den 13 maj 1986 i mål 170/84 Bilka-Kaufhaus (Rec. s. 1607), som gällde just ett tyskt yrkespensionssystem, har domstolen konstaterat att även om systemet i fråga antagits i enlighet med vad som föreskrivs i nationell lagstiftning, så grundar sig nämnda system på ett avtal mellan arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna samt utgör detsamma ett komplement till det rättsligt reglerade systemet för social trygghet och finansieras utan något ekonomiskt bidrag från offentliga medel. Ett system

med sådana karakteristika omfattas därför av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.

16 Det skall vidare beaktas att frågan om hur särbehandling till följd av fastställandet av olika pensionsåldrar beroende på könstillhörighet skall bedömas i förhållande till artikel 119 för första gången behandlades i domen i Barber-målet. Det står emellertid klart att ett sådant särskiljande inte utgör något typiskt kännetecken för "contracted-out"-systemen, utan tvärtom återfinns i de andra yrkespensionssystemen där det har samma diskriminerande verkningar.

17 Därav följer att de i domen i Barber-målet angivna principerna inte kan anses ha en räckvidd som är begränsad till "contracted-out"-systemen, utan även gäller för tilläggspensionssystem av det slag som är i fråga i tvisten vid den nationella domstolen.

18 Den tyska regeringen har gjort gällande att en manlig arbetstagare redan vid 60 års ålder kan erhålla förtida utbetalning av sin lagstadgade pension i enlighet med det i Tyskland tillämpliga rättsligt reglerade pensionsförsäkringssystemet. För detta fall föreskrivs i AVG att denne även har rätt att vid samma tidpunkt erhålla sin yrkespension. Genom dessa bestämmelser tydliggörs enligt nämnda regering det nära och direkta sambandet mellan det rättsligt reglerade systemet och det yrkesbaserade systemet.

19 Detta argument kan inte godtas. För det första kan den genom en nationell bestämmelse ålagda skyldigheten att betala ut yrkespensionen samtidigt med den rättsligt reglerade pensionen inte få till följd att det yrkesbaserade systemet utesluts från tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget. För det andra måste slås fast att den åberopade nationella bestämmelsen inte har någon som helst inverkan på det förhållandet att det omtvistade avdraget utgör diskriminering, vilken uteslutande följer av de i ifrågavarande yrkesbaserade system avtalade regler enligt vilka det skall gälla olika pensionsåldrar för kvinnliga och manliga arbetstagare.

20 Svaret på den första frågan blir alltså att som följer av domen i Barber-målet utgör artikel 119 i fördraget hinder mot att en manlig arbetstagare inom ramen för ett yrkesbaserat tilläggspensionssystem för att kunna göra anspråk på företagspension måste uppnå högre ålder än en kvinnlig arbetstagare som befinner sig i samma situation, på grund av att pensionsåldern är olika för kvinnor och män.

Den andra frågan

21 Genom den andra frågan begär den hänskjutande domstolen besked om huruvida artikel 8.1 i ovan nämnda direktiv 86/378 utgör hinder mot att det förhållandet att fastställandet av olika pensionsåldrar beroende på könstillhörighet är oförenligt med artikel 119 i fördraget vid utbetalning av företagspensioner före den 1 januari 1993 – vid vilken tidpunkt medlemsstaterna med tillämpning av nämnda bestämmelse skall ha vidtagit alla nödvändiga åtgärder för att följa direktivet – tillägges rättsföljder.

22 I denna fråga är kärnfrågan hur artikel 119 i fördraget och direktiv 86/378 står i förhållande till varandra.

23 Det är i detta avseende tillräckligt att erinra om att artikel 119 i enlighet med fast rättspraxis 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.

24 Eftersom det med hjälp av de grundläggande beståndsdelarna i ifrågavarande lön och de i artikel 119 uppställda kriterierna direkt kan slås fast att fastställandet av olika pensionsåldrar beroende på könstillhörighet för erhållande av företagpension utgör diskriminering, saknas anledning att undersöka verkningarna av direktiv 86/378. Detta direktivs bestämmelser kan nämligen under alla omständigheter inte innebära en begränsning av räckvidden hos nämnda artikel.

25 Av det ovan anförda följer att den arbetstagare som diskriminerats genom fastställandet av olika pensionsåldrar beroende på könstillhörighet om inte annat följer av svaret på den tredje frågan i princip kan göra gällande sin rätt att erhålla företagspension vid samma ålder som sin kvinnliga kollega, varvid varje avdrag som görs med anledning av att denne lämnar sin anställning vid företaget före normal pensionsålder skall beräknas med utgångspunkt från denna ålder.

26 Svaret på den andra frågan blir därför att direktiv 86/378 inte kan anses utgöra hinder för att artikel 119 i fördraget direkt och omedelbart åberopas vid nationell domstol, om inte annat följer av svaret på den tredje frågan.

Den tredje frågan

27 Genom den tredje frågan begärs i huvudsak att domstolen skall uttala sig om den exakta räckvidden av begränsningen i tiden av verkningarna av domen i Barber-målet.

28 Som domstolen redan har uttalat i en dom av den 6 oktober 1993 i mål C-Ten Oever (Rec. s. I-4879) är det tillräckligt att i detta avseende framhålla att den i nämnda dom beslutade begränsningen uttryckligen avsåg förmåner (särskilt pensioner) enligt privata yrkespensionssystem, som har ansetts utgöra lön enligt artikel 119 i fördraget.

29 Domstolen tog i det beslutet hänsyn till att denna form av lön utmärks av den tidsmässiga skillnaden mellan uppkomsten av rätten till pension, som sker fortlöpande under arbetstagarens arbetsliv, och den faktiska utbetalningen av förmånen, som äger rum först då en viss ålder uppnåtts.

30 Domstolen tog även hänsyn till vad som är kännetecknande för finansieringen av yrkespensionsfonderna och därmed till den beräkningsmässiga koppling som i varje enskilt fall föreligger mellan de regelbundna avgifterna och de belopp som skall betalas ut i framtiden.

31 Det skall även, med hänsyn till de skäl som enligt punkt 44 i domen i Barber-målet låg till grund för att begränsa den domens verkningar i tiden, klargöras att likabehandling i fråga om yrkespensioner endast kan åberopas vad gäller sådana förmåner som är hänförliga till anställningsperioder efter den 17 maj 1990, dvs dagen för domen, med undantag för fall där arbetstagaren eller dennas rättsinnehavare före nämnda dag har väckt talan eller anfört ett enligt tillämplig nationell rätt motsvarande klagomål.

32 Med hänsyn till det under punkten d i tredje frågan angivna alternativet skall erinras om att det endast är domstolen som i undantagsfall kan begränsa möjligheten för alla berörda att åberopa den tolkning som domstolen gör av en gemenskapsrättslig bestämmelse vid avgörandet av en förhandsfråga.

33 Svaret på den tredje frågan blir därför att enligt domen i Barber-målet kan den direkta effekten av artikel 119 i fördraget åberopas för att kräva likabehandling i fråga om yrkespensioner endast såvitt gäller sådana förmåner som är hänförliga till anställningsperioder efter den 17 maj 1990, med undantag för fall där arbetstagaren eller dennas rättsinnehavare före nämnda dag har väckt talan eller anfört ett enligt tillämplig nationell rätt motsvarande klagomål.

Rättegångskostnader

34 De kostnader som har förorsakats de tyska, nederländska och irländska regeringarna samt Förenade kungarikets regering 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 14 februari 1991 förts vidare av Arbeitsgericht Bonn – följande dom:

1) **Som följer av domen av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 Barber, utgör artikel 119 i EEG-fördraget hinder mot att en manlig arbetstagare inom ramen för ett yrkesbaserat tilläggspensionssystem för att kunna göra anspråk på företagspension måste uppnå högre ålder än en kvinnlig arbetstagare som befinner sig i samma situation, på grund av att pensionsåldern är olika för kvinnor och män.**

2) **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 kan inte anses utgöra hinder för att artikel 119 i fördraget direkt och omedelbart åberopas vid nationell domstol, om inte annat följer av svaret på den tredje frågan.**

3) **Enligt ovannämnda dom av den 17 maj 1990 kan den direkta effekten av artikel 119 i fördraget åberopas för att kräva likabehandling i fråga om yrkespensioner endast såvitt gäller sådana förmåner som är hänförliga till anställningsperioder efter den 17 maj 1990, med undantag för fall där arbetstagaren eller dennas rättsinnehavare före nämnda dag har väckt talan eller anfört ett enligt tillämplig nationell rätt motsvarande klagomål.**

Due Mancini Moitinho de Almeida Deíz de Velasco

Kakouris Joliet Schockweiler

Rodríguez Iglesias Zuleeg Kapteyn Murray

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 14 december 1993.

J.-G. Giraud
Justitiesekreterare

O. Due
Ordförande