ARREST VAN HET HOF
26 februari 1986 *

In zaak 262/84,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van de Hoge Raad der Nederlanden, in het aldaar aanhangig geding tussen

Vera Mia Beets-Proper, te Amsterdam

en

F. van Lanschot Bankiers NV, gevestigd te 's-Hertogenbosch,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: Mackenzie Stuart, president, U. Everling en K. Bahlmann, kamerpresidenten, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due en T. F. O'Higgins, rechters,

advocaat-generaal: Sir Gordon Slynn
griffier: D. Louterman, administrateur

gelet op de opmerkingen ingediend door:

— eiseres tot cassatie, vertegenwoordigd door I. G. F. Cath, advocaat te Brussel,

— verweerster in cassatie, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door C. D. van Boeschoten, advocaat te 's-Gravenhage, en ter terechtzitting vertegenwoordigd door G. M. M. den Drijver, advocaat,

* Procestaal: Nederlands.

— de regering van het Koninkrijk Denemarken, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door L. Mikaelsen van het ministerie van Buitenlandse Zaken, als gemachtigde,

— de regering van het Koninkrijk der Nederlanden, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door I. Verkade van het ministerie van Buitenlandse Zaken, als gemachtigde,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, voor de schriftelijke behandeling vertegenwoordigd door S. J. Hay van het Treasury Solicitor's Department te Londen, als gemachtigde, en ter terechtzitting door P. Goldsmith, barrister,

— en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Currall, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde, bijgestaan door F. Herbert, advocaat te Brussel,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 18 september 1985,

het navolgende

ARREST

(omissis)

In rechte

1 Bij arrest van 2 november 1984, ingekomen ten Hove op 9 november daaraanvolgend, heeft de Hoge Raad der Nederlanden krachtens artikel 177 EEG-Verdrag een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40).

2 Deze vragen zijn gerezen in een geschil tussen V. M. Beets-Proper (hierna: eiseres) en F. van Lanschot Bankiers NV (hierna: verweerster) betreffende de ver-

enigbaarheid van de beëindiging van het dienstverband tussen partijen met artikel 1637ij van het Nederlands burgerlijk wetboek (BW) en met het gemeenschapsrecht.

3 Eiseres werkte sinds 1969 als secretaresse bij de bank Vermeer & Co. te Amsterdam en, na de fusie van deze instelling met de rechtsvoorgangster van Van Lanschot in 1972, tot augustus 1982 bij deze laatste bank. Op haar arbeidsverhouding was van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Bankbedrijf 1980 en 1981 en de pensioenregeling, zoals neergelegd in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot.

4 Artikel 3 van dit reglement bepaalt, dat de deelnemers aan de pensioenregeling aanspraak hebben op pensioen „ingaande de pensioendatum". Deze datum wordt in artikel 1 van het reglement omschreven als „de eerste van de maand volgend op die waarin de mannelijke deelnemer 65 jaar en de vrouwelijke deelnemer 60 jaar wordt".

5 Eiseres bereikte in augustus 1982 de zestigjarige leeftijd. Verweerster beschouwde het dienstverband ingevolge een stilzwijgend beding tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd op 1 september 1982, zonder dat haar ontslag behoefde te worden aangezegd. Bij brief van 2 augustus 1982 deelde verweerster haar mee dat zij recht had op een ouderdomspensioen, alsmede tot aan de leeftijd van 65 jaar op een aanvullend pensioen. Vanaf 1 september 1982 werd eiseres niet meer tot haar werk toegelaten.

6 Reeds in mei 1981 had eiseres aan verweerster de wens te kennen gegeven om na de pensioendatum de arbeidsverhouding voort te zetten, eventueel op basis van gedeeltelijke werktijd. Verweerster deelde haar echter in november 1981 mee, dat aan dit verlangen niet kon worden voldaan.

7 Bij exploot van 16 september 1982 deed eiseres verweerster in kort geding dagvaarden voor de president van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam met de vordering, weer te worden toegelaten tot haar werk als directie-secretaresse op verweersters kantoor en tot betaling van haar salaris vanaf 1 september 1982, zulks totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zou zijn geëindigd.

8 Eiseres wendde zich voorts met een klacht tot de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, ingesteld bij de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen (Stb. 1975, 129). In haar naar aanleiding van deze klacht kenbaar gemaakte zienswijze van 14 februari 1983 kwam deze Commissie tot de conclusie „dat ten nadele van aanvraagster direct onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door het hanteren van verschillende leeftijdsgrenzen".

9 Nadat haar vordering door de president van de Arrondissementsrechtbank was afgewezen, stelde verweerster hoger beroep in bij het Gerechtshof te Amsterdam, dat bij arrest van 19 mei 1983 het vonnis waarvan beroep bekrachtigde, daartoe onder meer overwegende „dat de uitzondering bedoeld in artikel 1637ij, eerste lid, tweede zin, hier van toepassing is".

10 Artikel 1637ij van het Nederlands burgerlijk wetboek bepaalt:

„1) De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk, hetzij middellijk bij voorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de arbeider, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet onder de arbeidsvoorwaarden zijn begrepen uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen. Het in de eerste zin van dit artikellid bepaalde is niet van toepassing in die gevallen waarin het geslacht bepalend is.

2) Elk beding dat strijdig is met het in de eerste zin van het vorige lid bepaalde is nietig.

3) Het in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel bepaalde is niet van toepassing, indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.

4) Het in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel bepaalde is niet van toepassing, indien het bedingen betreft die arbeiders van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen.

5) De beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever wegens de omstandigheid dat de arbeider in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het in het eerste lid van dit artikel bepaalde is nietig. De arbeider kan gedurende twee maanden na de opzegging of na de beëindiging van de dienstbetrekking, indien de werkgever deze anders dan door opzegging heeft doen eindigen, de

nietigheid van de beëindiging inroepen. Het inroepen van de nietigheid geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. De beëindiging bedoeld in de eerste zin van dit artikellid maakt de werkgever niet schadeplichtig.

6) De werkgever mag geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden bij het aangaan en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst."

11 Het Gerechtshof te Amsterdam heeft zich voor het bestaan van „het nauwe verband tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en de aanvang van het pensioen" mede gebaseerd op het feit, dat vrouwelijke werknemers in dienst van verweerster, die op zestigjarige leeftijd worden gepensioneerd, „het haar toe te kennen premievrije pensioen opbouwen met 2% van de grondslag jaarlijks, terwijl daarentegen de mannelijke werknemers voor wie een 65-jarige pensioengerechtigde leeftijd geldt slechts 1,75%... in rekening zien gebracht."

12 Van dit arrest heeft eiseres beroep tot cassatie ingesteld bij de Hoge Raad, die het Hof de volgende prejudiciële vraag heeft voorgelegd:

„Laat de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 (76/207) aan de Lid-Staten de vrijheid om onder de arbeidsvoorwaarden, ter zake waarvan krachtens die richtlijn gelijke behandeling van mannen en vrouwen moet worden voorgeschreven, niet mede te begrijpen een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, als dit beding verband houdt met de leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering?"

Rechtskader van het geding

13 Artikel 1, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 luidt als volgt:

„Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna ‚beginsel van gelijke behandeling' genoemd."

14 In artikel 2, lid 1, van de richtlijn is bepaald:

„Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie."

15 Artikel 5, lid 1, van de richtlijn luidt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht."

16 In artikel 1, lid 2, van de richtlijn is bepaald:

„Ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, stelt de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven."

17 Overeenkomstig deze laatste bepaling heeft de Raad richtlijn nr. 79/7 van 19 december 1978 vastgesteld betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24), waaraan de Lid-Staten volgens artikel 8, lid 1, binnen een termijn van zes jaar volgende op de kennisgeving ervan in hun nationale recht uitvoering moesten geven. Luidens artikel 3, lid 1, is deze richtlijn van toepassing op:

„a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:

— ziekte,

— invaliditeit,

— ouderdom,

— arbeidsongevallen en beroepsziekten,

— werkloosheid;

b) de sociale-bijstandsregelingen, voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de sub a) bedoelde regelingen."

18 Deze richtlijn doet volgens artikel 7, lid 1,

„geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingssfeer uit te sluiten:

a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties;

..."

19 Met betrekking tot de beroepsregelingen van sociale zekerheid is in artikel 3, lid 3, van deze richtlijn bepaald dat, ten einde de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in deze beroepsregelingen te waarborgen, „de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast(stelt) waarbij de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven". Op 5 mei 1983 heeft de Commissie bij de Raad een voorstel ingediend voor een richtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de beroepsregelingen van de sociale zekerheid (PB 1983, C 134, blz. 7), die volgens artikel 2, lid 1, van toepassing is op „prestaties... die zijn bedoeld ter aanvulling van de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of ter vervanging daarvan". De Raad heeft zich over dit voorstel nog niet uitgesproken.

20 Blijkens het dossier kent artikel 7 van de Algemene Ouderdomswet (ten tijde van de feiten geldende versie: Stb. 1956, 281; thans geldende versie: Stb. 1985, 181) slechts één pensioengerechtigde leeftijd voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, te weten 65 jaar.

21 Behalve eiseres en verweerster hebben de regering van het Koninkrijk der Nederlanden, de regering van het Koninkrijk Denemarken, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie in deze zaak opmerkingen gemaakt.

De gestelde vraag

22 Eiseres, de Deense regering en de Commissie zijn van oordeel dat de vraag ontkennend moet worden beantwoord.

23 Eiseres betoogt in hoofdzaak dat de onderhavige zaak betrekking heeft op een ongelijke behandeling, niet ten aanzien van de voorwaarden voor toekenning van een ouderdoms- en rustpensioen, waarvoor een leeftijdsonderscheid voorlopig zou kunnen worden gehandhaafd krachtens de artikelen 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207 en 7, lid 1, van richtlijn nr. 79/7, maar ten aanzien van de ontslagvoorwaarden in de zin van artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207.

24 Aangezien, aldus eiseres, de gemeenschapswetgever aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de arbeid als fundamenteel beginsel van gemeenschapsrecht een zo ruim mogelijke toepassing heeft willen geven, moet het begrip „arbeidsvoorwaarden" ruim worden opgevat, in die zin dat het tevens de voorwaarden omvat waaronder een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd, terwijl de uitzondering op dit beginsel restrictief moet worden uitgelegd en alleen betrekking heeft op de toekenning van pensioenen.

25 Volgens eiseres houdt een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding inzake de beëindiging van een arbeidsovereenkomst niet op een „arbeidsvoorwaarde" te zijn omdat het verband houdt met de leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een ouderdomspensioen; het gemeenschapsrecht kent nu eenmaal geen verband tussen deze twee gebieden. Een dergelijk verband zou evenmin kunnen worden afgeleid uit het arrest van 16 februari 1982 (zaak 19/81, Burton, Jurispr. 1982, blz. 555), dat betrekking had op een andere vraag, te weten de voorwaarden voor toegang tot een stelsel van vrijwillige uittreding.

26 Ook de Commissie betoogt dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, hetzij via ontslag hetzij van rechtswege, tot de „arbeidsvoorwaarden" behoort en niet valt onder de uitzonderingen op het beginsel van gelijke behandeling zoals genoemd in artikel 2 van richtlijn nr. 76/207 noch onder het toepassingsgebied van richtlijn nr. 79/7. Dienaangaande wijst zij erop, dat in de nationale rechtsordes de beëindiging van een arbeidsovereenkomst eveneens tot het arbeidsrecht behoort en niet door de sociale zekerheidswetgeving wordt beheerst. De omstandigheid dat die beëindiging samenvalt met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zou haar nog niet buiten het toepassingsgebied van richtlijn nr. 76/207 plaatsen.

27 Volgens de Deense regering, die dit standpunt in hoofdlijnen deelt, heeft de Deense wetgever bij de omzetting van richtlijn nr. 76/207 in nationaal recht het discriminatieverbod van artikel 5, lid 1, van deze richtlijn in die zin opgevat, dat het een beletsel vormt voor de handhaving van een op het geslacht gebaseerd leeftijdsonderscheid bij de beëindiging van een arbeidsverhouding wegens pensionering.

28 Verweerster betoogt daarentegen, dat voor de vraag of de onderhavige ongelijke behandeling discriminerend is in de zin van richtlijn nr. 76/207, in navolging van voornoemd arrest-Burton het verband in aanmerking moet worden genomen dat volgens haar bestaat tussen de toepasselijke contractuele bepalingen en de beroepsregeling inzake de pensioengerechtigde leeftijd.

29 Zij merkt dienaangaande op, dat volgens de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds F. van Lanschot de leeftijd waarop de deelnemers recht hebben op pensioen, is vastgesteld op 65 jaar voor mannelijke werknemers en op 60 jaar voor vrouwelijke werknemers. Het leeftijdsonderscheid voor verplichte beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou met deze leeftijdsgrens rechtstreeks samenhangen, aangezien naar Nederlands recht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een onmiddellijk en automatisch gevolg is van de pensioenregeling en van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Aangezien immers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een van tevoren, door de pensioengerechtigde leeftijd bepaalde maximumduur heeft, zodat zij van rechtswege eindigt op de dag waarop het pensioen ingaat, zou het niet nodig zijn uitdrukkelijk een beding ter zake in de overeenkomst op te nemen. Zolang pensioenregelingen voorzien in voor mannen en vrouwen verschillende pensioengerechtigde leeftijden, zal derhalve de leeftijd waarop mannen respectievelijk vrouwen hun arbeidsovereenkomst beëindigd zien, eveneens verschillen.

30 Uit het arrest-Burton zou volgen dat, gelet op bedoelde samenhang, de onderhavige ongelijke behandeling van mannen en vrouwen niet onder het discriminatieverbod van richtlijn nr. 76/207 valt, maar verenigbaar is met het gemeenschapsrecht zolang de Lid-Staten nog bevoegd zijn om krachtens de uitzondering als in artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207 voorzien op het gebied van de sociale zekerheid, pensioenleeftijden toe te staan die verschillen voor mannen en vrouwen.

31 Een en ander betekent volgens verweerster, dat richtlijn nr. 76/207 aan de Lid-Staten de vrijheid laat om onder de arbeidsvoorwaarden, ter zake waarvan die richtlijn gelijke behandeling van mannen en vrouwen voorschrijft, niet mede te

begrijpen een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, als dit beding verband houdt met de leeftijd waarop die werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering.

32 Ook de Nederlandse en de Britse regering zijn van oordeel, dat het onderhavige verschil in behandeling niet in strijd is met het gemeenschapsrecht, gelet op de samenhang tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de in de pensioenregeling voorziene pensioengerechtigde leeftijd en op het feit dat er geen richtlijn bestaat waarin een dergelijk leeftijdsonderscheid in de beroepsregelingen van sociale zekerheid als een verboden discriminatie wordt aangemerkt.

33 De Nederlandse regering merkt nog op dat, gezien de grote verwevenheid van de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de pensioendatum en de inhoud van de pensioenregeling, een ander oordeel vermoedelijk met zich zou brengen, dat werkgevers en pensioenfondsen zich in vele gevallen genoodzaakt zouden zien zowel de inhoud van de pensioenregelingen als de vaststelling van de pensioendatum naar eigen inzicht te veranderen.

34 Allereerst zij opgemerkt dat het aan het Hof voorgelegde uitleggingsprobleem niet zozeer de toegang tot een wettelijke of beroepspensioenregeling, dat wil zeggen de voorwaarden voor de toekenning van een ouderdoms- of een rustpensioen, betreft, maar veeleer de vaststelling van een leeftijdsgrens voor de beëindiging van een arbeidsverhouding. Deze vraag heeft betrekking op ontslagvoorwaarden en moet derhalve worden beantwoord aan de hand van richtlijn nr. 76/207.

35 Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 bepaalt, dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, inhoudt dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

36 In voornoemd arrest-Burton overwoog het Hof reeds, dat het begrip „ontslag" in deze bepaling ruim moet worden opgevat. Dit ruime begrip „ontslag" omvat derhalve ook een leeftijdsgrens voor het verplichte vertrek van werknemers in het kader van een algemeen pensioenbeleid van een werkgever, ook indien bij bedoeld vertrek een rustpensioen wordt toegekend.

37 Gelijk het Hof reeds in het arrest- Burton beklemtoonde, bepaalt richtlijn nr. 79/7 in artikel 7 dat zij geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingssfeer uit te sluiten de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties op het gebied van de wettelijke stelsels van sociale zekerheid. Het Hof heeft daarmee erkend, dat bij prestaties welke zijn gekoppeld aan nationale pensioenregelingen die verschillende pensioengerechtigde leeftijden voor mannen en vrouwen voorschrijven, van bovenbedoeld beginsel kan worden afgeweken.

38 Gelet op het herhaaldelijk door het Hof beklemtoonde, fundamentele belang van het beginsel van gelijke behandeling dient evenwel de uitzondering op de werkingssfeer van richtlijn nr. 76/207, zoals in artikel 1, lid 2, daarvan voorzien op het gebied van de sociale zekerheid, strikt te worden uitgelegd. De in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn nr. 79/7 neergelegde uitzondering op het verbod van discriminatie op grond van geslacht strekt zich derhalve slechts uit tot de gevolgen die de pensioengerechtigde leeftijd ter zake van ouderdoms- en rustpensioenen kan hebben voor andere prestaties van sociale zekerheid.

39 Dienaangaande zij erop gewezen dat waar de uitzondering van artikel 7 van richtlijn nr. 79/7 betrekking heeft op de gevolgen die uit de leeftijdsgrens voortvloeien voor prestaties van sociale zekerheid, het in de onderhavige zaak gaat om ontslag in de zin van artikel 5 van richtlijn nr. 76/207.

40 Mitsdien moet op de door de Hoge Raad gestelde vraag worden geantwoord, dat artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 aldus moet worden verstaan dat het de Lid-Staten niet de vrijheid laat, van het toepassingsgebied van het beginsel van gelijke behandeling uit te sluiten een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding in een op basis van een collectieve overeenkomst gesloten arbeidsovereenkomst, dat tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, indien deze leeftijd verband houdt met de — voor mannen en vrouwen verschillende — leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering.

Kosten

41 De kosten door de Nederlandse regering, de regering van het Koninkrijk Denemarken, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Euro-

pese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door de Hoge Raad der Nederlanden bij arrest van 2 november 1984 gestelde vraag, verklaart voor recht:

Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 moet aldus worden verstaan dat het de Lid-Staten niet de vrijheid laat, van het toepassingsgebied van het beginsel van gelijke behandeling uit te sluiten een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding in een op basis van een collectieve overeenkomst gesloten arbeidsovereenkomst, dat tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, indien deze leeftijd verband houdt met de — voor mannen en vrouwen verschillende — leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering.

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 26 februari 1986.

De griffier

P. Heim

De President

A. J. Mackenzie Stuart