DOMSTOLENS DOM
26. februar 1986 *

I sag 151/84

angående en anmodning, som Det forenede Kongeriges Court of Appeal i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag

Joan Roberts

mod

Tate & Lyle Industries Limited

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af 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 L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten Mackenzie Stuart, afdelingsformændene U. Everling og K. Bahlmann, dommerne G. Bosco, T. Koopmans, O. Due og T. F. O'Higgins,

generaladvokat: Sir Gordon Slynn
justitssekretær: fuldmægtig D. Louterman

efter at der er afgivet indlæg af:

— sagsøgeren i hovedsagen, under skriftvekslingen ved A. Lester, Q. C., og D. Pannick, barristers, London, og under den mundtlige forhandling ved A. Lester,

— sagsøgte i hovedsagen, under skriftvekslingen ved D. Vaughan og C. S. C. S. Clarke, barristers, London, og under den mundtlige forhandling ved J. D. Sabel og D. Vaughan,

* Processprog: Engelsk.

— kongeriget Danmarks regering, under skriftvekslingen ved Laurids Mikaelsen, juridisk rådgiver i udenrigsministeriet, som befuldmægtiget,

— Det forenede Kongeriges regering, under skriftvekslingen ved S. J. Hay, Treasury Solicitor's Department, London, som befuldmægtiget, og under den mundtlige forhandling ved S. J. Hay og barrister P. Goldsmith,

— Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, under skriftvekslingen ved juridisk konsulent A. Toledano Laredo, som befuldmægtiget, og under den mundtlige forhandling ved A. Toledano Laredo og J. R. Currall, Kommissionens juridiske tjeneste,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 18. september 1985,

afsagt følgende

DOM

(Sagsfremstillingen udelades)

Præmisser

1 Ved kendelse af 12. marts 1984, indgået til Domstolen den 19. juni s.å., har Court of Appeal i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af 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 L 39, s. 40).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag mellem J. Roberts (herefter benævnt sagsøgeren) og selskabet Tate & Lyle Industries Ltd, førhen Tate & Lyle Food Distribution Ltd, (herefter benævnt sagsøgte), som drejer sig om, hvorvidt afskedigelsen af sagsøgeren er forenelig med section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act 1975 (herefter benævnt SDA) samt fællesskabsretten.

3 Sagsøgeren var ansat på sagsøgtes lager i Liverpool i 28 år og blev sammen med en række andre ansatte afskediget den 22. april 1981, da hun var 53 år, i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som følge af, at sagsøgte lukkede sine anlæg dér.

4 Sagsøgeren var omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning, som sagsøgte indførte i 1978 for sine ansatte, og som ikke indgik i den lovbestemte sociale sikringsordning. Ordningen finansieres dels af sagsøgte selv, dels ved frivillige bidrag fra de ansatte. I henhold til ordningen skal mænd fratræde, når de fylder 65 år, og kvinder, når de fylder 60, hvorefter de får udbetalt pension. Med sagsøgtes samtykke kan mænd og kvinder over 50 år imidlertid fratræde, inden de når den ovenfor nævnte normale pensionsalder; i så fald har de straks ret til en nedsat pension. En ansat, der har været omfattet af ordningen i 10 år, kan vælge at gå på pension når som helst inden for de sidste 5 år før den normale pensionsalder, og får i så fald udbetalt den pension, der er erhvervet ret til på det pågældende tidspunkt.

5 Ved lukningen af anlægget i Liverpool aftalte sagsøgte i første omgang med den fagforening, sagsøgeren var medlem af, at alle de tidligere ansatte som kompensation for deres afskedigelse skulle have tilbud om enten et engangsbeløb eller en førtidspension i henhold til pensionsordningen, såfremt de efter ordningen i løbet af de fem følgende år ville erhverve ret til pension. Dette indebar således, at mandlige ansatte på 60 år og derover og kvindelige ansatte på 55 år og derover kunne få udbetalt pension med det samme. Efter at mandlige ansatte i aldersgruppen 55-60 år havde kritiseret, at de efter ordningen blev forskelsbehandlet, ændrede sagsøgte ordningen på den måde, at ansatte af begge køn kunne få udbetalt pension straks fra det fyldte 55. år, idet dog kontantbeløbet samtidig blev nedsat.

6 Sagsøgeren, der var 53 år, da hun blev afskediget, anlagde sag mod sagsøgte ved et Industrial Tribunal og gjorde herunder gældende, at hendes afskedigelse var udtryk for ulovlig forskelsbehandling i strid med SDA og fællesskabsretten, idet mandlige ansatte efter den nye ordning havde ret til pension med det samme ti år før den normale pensionsalder for mænd, mens kvindelige ansatte kun havde ret til den nævnte pension 5 år før den normale pensionsalder for kvinder.

7 Industrial Tribunal frifandt sagsøgte, hvorefter sagsøgeren appellerede afgørelsen til Employment Appeal Tribunal, som bemærkede, at selv om det antoges, at behandlingen af sagsøgeren var diskriminatorisk, havde sagsøgte ikke handlet retsstridigt, for det første fordi en »regulering af fratrædelsesvilkår« i henhold til section 6, stk. 4, i SDA ikke er omfattet af forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn, og for det andet, fordi direktiv 76/207 ikke er umiddelbart anvendeligt ved Det forenede Kongeriges domstole.

8 Sagsøgeren ankede dommen til Court of Appeal, som har forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Har indstævnte gjort sig skyldig i forskelsbehandling af appellanten i strid med ligebehandlingsdirektivet ved at bestemme, at afskedigede mandlige ansatte kunne opnå lønmodtagerpension ti år inden deres normale pensionsalder (65 år), mens afskedigede kvindelige ansatte (som appellanten), 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 appellanten 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?«

De relevante retsregler

9 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 76/207 har følgende ordlyd:

»Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn 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'.«

10 Direktivets artikel 2, stk. 1, er sålydende:

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

11 Direktivets artikel 5, stk. 1, har følgende indhold:

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

12 Direktivets artikel 1, stk. 2, bestemmer:

»Med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Rådet på forslag fra Kommissionen nærmere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse.«

13 I henhold til sidstnævnte bestemmelse har Rådet udstedt direktiv 79/7 af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6, s. 24), som medlemsstaterne iht. direktivets artikel 8, stk. 1, skal gennemføre i national ret inden seks år efter dets meddelelse. I henhold til artikel 3, stk. 1, finder direktivet anvendelse

»a) på lovbestemte ordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici:

— sygdom,

— invaliditet,

— alderdom,

— arbejdsulykker og erhvervssygdomme,

— arbejdsløshed;

b) på bestemmeserne om social bistand, i det omfang disse er bestemt til at supplere eller træde i stedet for de i litra a) omhandlede ordninger.«

14 I henhold til artikel 7, stk. 1, er direktivet

»ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan undtage følgende fra direktivets anvendelsesområde:

a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alder- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser;

...«

15 For så vidt angår de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, bestemmes det i direktivets artikel 3, stk. 3, at med henblik på at sikre gennemførelsen af princippet om ligebehandling under disse ordninger »vedtager Rådet på forslag af Kommissionen bestemmelser, der præciserer dennes indhold og udstrækning samt reglerne for dens gennemførelse«. Den 5. maj 1983 forelagde Kommissionen Rådet et forslag til direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT C 134, s. 7); iht. direktivforslagets artikel 2, stk. 1, finder det anvendelse på »ydelser, der skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse«. Rådet har endnu ikke taget stilling til dette forslag.

16 Det fremgår af sagen, at i henhold til britisk lovgivning er mindstepensionsalderen med hensyn til den statslige alderspension 60 år for kvindelige arbejdstagere og 65 år for mandlige arbejdstagere.

17 Sagsøgeren, sagsøgte samt Det forenede Kongeriges regering, kongeriget Danmarks regering og Kommissionen har afgivet indlæg i sagen.

Det første spørgsmål

18 Med det første spørgsmål må Court of Appeal antages at ønske oplyst, om 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, nemlig 65 år for mænd og 60 år for kvinder, er en iht. direktivet forbudt forskelsbehandling på grundlag af køn.

19 Ifølge sagsøgeren skal det første spørgsmål besvares bekræftende.

20 Sagsøgeren har nærmere anført, at det forelagte spørgsmål i henhold til Domstolens dom af 16. februar 1982 (Burton, sag 19/81, Sml. s. 555) må afgøres i lyset af direktiv 76/207. De heri angivne begreber »arbejdsvilkår« og »afskedigelsesvilkår« må ligeledes omfatte ydelse af førtidspension som følge af kollektiv afskedigelse.

21 Den forskelsbehandling, sagsøgeren har været udsat for, skyldes efter hendes opfattelse, at det sagsøgte selskab ikke har taget hensyn til, at dets normale pensionsordning er forbundet med pensionsordningen efter den britiske sociale sikringsordning, hvorefter pensionsalderen er forskellig for mænd og kvinder. Mens sagsøgte således i overensstemmelse med de principper, Domstolen fastslog i ovennævnte dom i Burton-sagen, gennemførte den nævnte aldersforskel med hensyn til adgangen til at opnå førtidspension ved den første ændring af pensionsordningen, tog sagsøgte ikke hensyn til de nævnte principper ved den anden ændring af ordningen.

22 Sagsøgeren har anført, at behandlingen af hende i henhold til dommen i Burton-sagen må kunne sammenlignes med behandlingen af en mandlig ansat, som mangler det samme antal år som hun i at nå den normale pensionsalder. En ordning, hvorefter der er forskel med hensyn til mænds og kvinders pensionsalder, og hvor den nævnte aldersforskel i forbindelse med en kollektiv afskedigelse fraviges på en måde, der er mindre fordelagtig for kvinder end for mænd, er en efter direktivet forbudt forskelsbehandling på grundlag af køn.

23 Heroverfor har sagsøgte først anført, at det er ufornødent at besvare det første spørgsmål, idet det andet spørgsmål efter sagsøgtes opfattelse skal besvares benægtende.

24 Det sagsøgte selskab har således i det væsentlige gjort gældende, at det ikke har forskelsbehandlet sagsøgeren, idet mænd og kvinder på samme alder (55 år) behandles ensartet.

25 Ifølge sagsøgte kan en kvinde ikke altid kræve at blive behandlet anderledes alene med henvisning til, at den normale pensionsalder, der i en virksomhed er gældende inden for rammerne af dens erhvervstilknyttede sociale sikringsordning, er forskellig for mænd og kvinder. Tværtimod kan en sådan forskellig behandling ikke overføres til også at omfatte andre områder forud for det normale pensionstidspunkt.

26 Den omstændighed, at Domstolen i dommen i Burton-sagen fastslog, at en forskel i aldersbetingelserne for mænds og kvinders adgang til frivillig fratræden ikke kan anses for forskelsbehandling, betyder ifølge sagsøgte ikke, at ensartede aldersbetingelser nødvendigvis er udtryk for forskelsbehandling. Den behandling, der omtvistes i den foreliggende sag, er under alle omstændigheder objektivt begrundet i, at det må sikres, at alle ansatte på over 55 år, der afskediges, får udbetalt pension.

27 Det forenede Kongeriges regering har ligeledes anført, at der ikke i den foreliggende sag er tale om forskelsbehandling, hverken direkte eller indirekte. Den har bemærket, at ligebehandling normalt vil kunne sikres gennem et krav om ensartede aldersbetingelser for mænd og kvinder som grundlag for ydelser i forbindelse med et ansættelsesforhold; ifølge regeringen kan dommen i Burton-sagen ikke påberåbes i denne sag.

28 Også Kommissionen har anført, at der i det foreliggende tilfælde ikke er tale om forskelsbehandling, og at spørgsmålet skal besvares på grundlag af artikel 5 i direktiv 76/207 samt en nærmere vurdering af dommen i Burton-sagen. I den dom fastslog Domstolen, at der er en forbindelse mellem arbejdstageres adgang til en frivillig fratrædelsesordning og de nationale sociale sikringsordninger.

29 Ifølge Kommissionen er formålet med artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 ikke at fastslå, at der kan gælde forskellige pensionsaldre for mænd og kvinder, men blot at hjemle mulighed for en undtagelse i tilfælde af, at national ret indeholder regler om en sådan forskellig pensionsalder. Såfremt dette ikke er tilfældet, vil sådanne nationale bestemmelser kunne være uforenelige med direktivet. Det samme kan være tilfældet med hensyn til artikel 9, stk. 1, litra a), i forslaget til direktiv om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

30 Først bemærkes, at det forelagte fortolkningsspørgsmål ikke vedrører betingelserne for ydelse af en alders- eller arbejdsophørspension, men spørgsmålet om ansættelsesforholdets ophør i forbindelse med en kollektiv afskedigelse som følge af, at en virksomhed lukker en del af sine anlæg. Spørgsmålet vedrører således begrebet afskedigelsesvilkår og er derfor omfattet af direktiv 76/207.

31 I henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 indebærer anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

32 Allerede i ovennævnte dom i Burton-sagen fastslog Domstolen, at begrebet »afskedigelse« i denne bestemmelse skal forstås i vid betydning. En aldersgrænse, hvorefter arbejdstagere *skal* fratræde i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, omfattes følgelig af den givne fortolkning af begrebet »afskedigelse«, selv om fratrædelsen indebærer, at der ydes førtidspension.

33 Selv om der i henhold til den omtvistede pensionsordning ikke umiddelbart er tale om en forskellig behandling, for så vidt angår afskedigelsesvilkårene for kvinder og mænd, må det imidlertid nærmere undersøges, om en og samme aldersgrænse med hensyn til ydelse af førtidspension ikke alligevel er udtryk for forskelsbehandling på grundlag af køn, når henses til de forskellige aldersgrænser, der efter Det forenede Kongeriges lovbestemte sociale sikringsordning gælder for mænds og kvinders adgang til alderspension. Efter britisk lovgivning skal kvindelige arbejdstagere være mindst 60 år og mandlige arbejdstagere mindst 65 år for at være berettiget til den statslige alderspension.

34 Som understreget af Domstolen i dommen i Burton-sagen, er artikel 7 i direktiv 79/7 udtrykkeligt ikke til hinder for, at medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesområde kan undtage fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser inden for lovgivningen om social sikring. Domstolen har således anerkendt, at ydelser, der er knyttet til en i henhold til nationale ordninger forskellig mindstepensionsalder for mænd og kvinder, kan falde uden for ovennævnte bestemmelse.

35 I betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling, som Domstolen så ofte har fremhævet, må bestemmelsen i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207, der undtager den sociale sikring fra direktivets anvendelsesområde, fortolkes snævert. Følgelig omfatter de artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 fastatte undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn kun fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser.

36 Det bemærkes i så henseende, at mens undtagelsesbestemmelsen i artikel 7 i direktiv 79/7 vedrører følgerne af pensionsalderen for sociale sikringsydelser, drejer denne sag sig om afskedigelse som omhandlet i artikel 5 i direktiv 76/207. Ydelse af en pension til afskedigede arbejdstagere, der har samme alder, svarer herefter kun til en kollektiv foranstaltning, der træffes uafhængigt af de afskedigede arbejdstageres køn for at sikre dem alle de samme rettigheder.

37 Det af Court of Appeal forelagte spørgsmål må derfor besvares med, at 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.

Det andet spørgsmål

38 Det er ufornødent at besvare det andet spørgsmål, da det kun er stillet for det tilfælde, at det første spørgsmål besvares bekræftende.

Sagens omkostninger

39 De udgifter, der er afholdt af kongeriget Danmarks og Det forenede Kongeriges regeringer samt af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, som alle har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne af træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Det forenede Kongeriges Court of Appeal ved kendelse af 12. marts 1984, for ret:

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.

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 26. februar 1986.

P. Heim
Justitssekretær

A. J. Mackenzie Stuart
Præsident