— indien beide echtgenoten ambtenaar zijn, de ambtelijke werkgever van de man als eerste premie moet afdragen en de ambtelijke werkgever van de vrouw daartoe slechts gehouden is, voor zover het maximum door de voor rekening van de man afgedragen premie niet wordt bereikt,

is in strijd met het in artikel 119 EEG-Verdrag vervatte beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, voor zover de eruit voortvloeiende verschillen tussen het brutosalaris van een met een ambtenaar gehuwde vrouwelijke ambtenaar en dat van een mannelijke ambtenaar rechtstreeks bepalend zijn voor de berekening van andere aan het salaris gekoppelde voordelen, zoals afvloeiingsregelingen, werkloosheidsuitkeringen, gezinstoelagen en kredietfaciliteiten.

In zaak 23/83,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van de Centrale Raad van Beroep te Utrecht, in de aldaar aanhangige gedingen tussen

W. G. M. LIEFTING EN ANDEREN

en

DIRECTIE VAN HET ACADEMISCH ZIEKENHUIS BIJ DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM EN ANDEREN,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: Mackenzie Stuart, president, T. Koopmans, K. Bahlmann en Y. Galmot, kamerpresidenten, P. Pescatore, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due en U. Everling, rechters,

advocaat-generaal: Sir Gordon Slynn
griffier: P. Heim

het navolgende

ARREST

De feiten

Het verwijzingsbevel en de krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG ingediende schriftelijke opmerkingen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en het procesverloop

Eiseressen in de bij de Centrale Raad van Beroep aanhangige zaken (hierna: verzoeksters) zijn allen als ambtenaar in overheidsdienst werkzaam. Zij zijn gehuwd en ook hun echtgenoten zijn in ambtelijke dienst aangesteld. Op hen zijn twee wettelijke pensioenregelingen van toepassing, te weten de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene Weduwen- en Wezenwet (AWW), die algemene pensioenvoorzieningen aan Nederlandse ingezetenen bieden, alsmede de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABPW), die een pensioenregeling voor ambtenaren inhoudt.

De AOW, daterend uit 1957, biedt een algemene pensioenvoorziening voor alle Nederlanders die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt. Hoewel het algemeen ouderdomspensioen in beginsel was bedoeld voor degenen die bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar geen of slechts een gering pensioen genieten, is aan de AOW ter wille van de uitvoerbaarheid het karakter van een volksverzekering gegeven. Het werd evenwel redelijk geacht dat, wanneer reeds een goede pensioenvoorziening bestond, de aanspraak op AOW gedeeltelijk zou opgaan in de aanspraak op pensioen krachtens de bestaande (eigen) pensioenregeling.

Aangezien de overheid een volwaardige oudedagsvoorziening voor haar personeel bezit — aanvankelijk in de vorm van de Pensioenwet 1922, thans in de ABPW —, zou ongelimiteerde samenloop van AOW en overheidspensioen betekenen, dat in een groot aantal gevallen het pensioeninkomen meer zou gaan bedragen dan het aan de pensionering voorafgaande inkomen in actieve dienst.

Om cumulatie van pensioenen tegen te gaan bepaalt de ABPW derhalve, dat een gedeelte van het algemene ouderdomspensioen wordt geacht deel uit te maken van het ambtelijke pensioen. Dit gedeelte, de zogenoemde „inbouw", is het tijdens de ambtelijke diensttijd opgebouwde deel van het algemeen ouderdomspensioen.

De gepensioneerde ambtenaar ontvangt derhalve in de regel slechts een deel van het AOW/AWW-pensioen. Krachtens artikel N 9 ABPW wordt de premie AOW/AWW voldaan door het overheidsorgaan waarbij de ambtenaar is aangesteld; dit artikel verplicht het overheidsorgaan, de in beginsel op de ambtenaar rustende verplichting tot premiebetaling over te nemen. Deze overneming vormt de zogenoemde „compensatie".

Voor de AOW/AWW geldt een echtpaar als eenheid, zowel ten aanzien van de uitkering als ten aanzien van de premie. Over het totaal van beide inkomens

wordt één premie geheven. De premie is aan een bepaald maximum gebonden. Indien de overheid voor een ambtenaar meer dan dit maximum heeft afgedragen, wordt het meerdere (genoemd „overcompensatie") door de belastingdienst terugbetaald, evenwel niet aan het betrokken overheidsorgaan, dat te veel heeft betaald, maar aan de betrokken ambtenaar. Uiteraard houdt dit een financieel voordeel in voor de ambtenaar voor wie de overheid steeds premie heeft afgedragen.

Voor betaling van bovenbedoelde „overcompensatie" kwamen in aanmerking het merendeel van de ambtenaren die tegelijkertijd werkzaam waren bij verschillende overheidsorganen, welke organen elk afzonderlijk de premie AOW/AWW afdroegen, alsmede de meeste echtgenoten van vrouwelijke ambtenaren, die bij een ander overheidsorgaan dan hun echtgenote werkzaam waren, wanneer de overheidsorganen afzonderlijk premie afdroegen en het totaal voor beide echtgenoten het maximum overschreed.

In 1972 en 1973 zijn wettelijke regelingen ingevoerd, welke beogen een einde te maken aan de genoemde „overcompensatie". Het betreft de Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten, het Uitvoeringsbesluit beperking meervoudige overneming premie AOW/AWW en enkele uitvoeringsvoorschriften. Deze regelingen scheppen een administratief systeem, waarbij de verschillende overheidsorganen wederzijds worden geïnformeerd omtrent de afzonderlijke premieafdrachten ten behoeve van een zelfde ambtenaar casu quo een zelfde echtpaar. Indien de maximale premieafdracht uit de ene betrekking wordt bereikt, behoeft uit de andere betrekking geen premie meer te worden afgedragen.

Verzoeksters wendden zich tot de Ambtenarengerechten te Amsterdam, Arnhem, 's-Hertogenbosch en Utrecht, stellende, dat de „compensatie" en de „overcompensatie" een beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag vormen, en dat derhalve het niet meer afdragen door de overheid van de „overcompensatie" onverenigbaar is met artikel 119, nu het daarbij voornamelijk gaat om de voor de gehuwde vrouwelijke ambtenaar verschuldigde premies.

Hun beroepen werden verworpen. Zij hebben hoger beroep ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep te Amsterdam, die zich bij bevel van 20 januari 1983 krachtens artikel 177 EEG-Verdrag tot het Hof heeft gewend met de volgende vragen:

„1. Moet de term ‚beloning' in artikel 119 EEG-Verdrag aldus worden uitgelegd dat daaronder mede begrepen is de ‚compensatie', casu quo het als ‚overcompensatie' aangeduide bedrag, dat boven het maximaal verschuldigde bedrag van de premie AOW/AWW voorheen door het overheidsorgaan-werkgever aan de belastingdienst werd voldaan doch dat thans niet meer door een dergelijk orgaan behoeft te worden afgedragen?

2. Moet, indien de voorgaande vraag bevestigend zou worden beantwoord, artikel 119 EEG-Verdrag aldus worden uitgelegd dat met het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, neergelegd in dat artikel 119, in strijd moet worden geacht het in Nederland geldende op de Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten berustende systeem volgens hetwelk in die gevallen, waarin de gezamenlijke premie AOW/AWW

voor in ambtelijke dienst zijnde echtgenoten de maximaal verschuldigde premie overtreft, de premie primair door de ambtelijke werkgever van de man wordt betaald en de ambtelijke werkgever van de vrouw nog slechts premie afdraagt voor zover de maximaal verschuldigde premie niet is overschreden?"

Krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door twee verzoeksters, W. Liefting, vertegenwoordigd door R. Duk, advocaat te 's-Gravenhage, en W. van Plateringen-Doeksen, vertegenwoordigd door O. Brouwer, advocaat te Amsterdam; een verweerster, het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam, vertegenwoordigd door H. Mulder, advocaat te Rotterdam; de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door I. Verkade, secretaris-generaal bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken; en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur M. Beschel, bijgestaan door F. Herbert, advocaat te Brussel.

Het Hof heeft, op rapport van de rechter-rapporteur en de advocaat-generaal gehoord, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan.

II — Schriftelijke opmerkingen, ingediend krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG

Met betrekking tot de *eerste vraag* betoogt verzoekster *Liefting,* dat een vergoeding voor het nadeel van een verminderde aanspraak op pensioen, welke vergoeding door de werkgever op of omstreeks de tijdstippen waarop de rest van het loon wordt uitbetaald direct of indirect aan de werknemer, in casu een ambtenaar, wordt betaald, zowel in loontechnische, sociaal-verzekeringstechnische als fiscale zin actueel loon is.

De premie AOW/AWW is een volksverzekeringspremie die voor werknemers een zogenoemde werknemerspremie is. De premie AOW/AWW wordt, net als de loonbelasting, door de werkgever op het loon van de werknemer ingehouden en afgedragen aan de belastingdienst, die zowel de loonbelasting als de premies volksverzekering int. De premie AOW/AWW is dus een integraal deel van het loon. De parallel tussen de onderhavige zaak en zaak 69/80, Worringham en Humphreys, is treffend. In die zaak overwoog het Hof (arrest van 11. 3. 1981, Jurispr. 1981, blz. 767):

„dat een bijdrage aan een pensioenregeling die door de werkgever namens de werknemer wordt betaald door middel van een aanvulling op het bruto-salaris en daardoor mede bepalend is voor het bedrag van dat salaris, een ‚beloning' is in de zin van artikel 119, tweede alinea, EEG-Verdrag".

De in dit geval voorliggende situatie verschilt materieel niet van die waarin de overheid het salaris van ambtenaren zou verhogen met het bedrag van de (normaliter voor rekening van de werknemer komende) premie AOW, en vervolgens die premie op dat salaris zou inhouden, met dien verstande dat een dergelijke „verhoging-plus-overeenkomstige-inhouding" achterwege zou blijven bij die vrouwelijke ambtenaren bij wie thans „overcompensatie" wordt vermeden. „Herformuleert" men de in Nederland bestaande situatie aldus, dan is de situatie praktisch gelijk aan die van genoemd arrest.

Blijkens de wordingsgeschiedenis van de onderhavige wettelijke bepalingen is de „compensatie" indertijd toegekend om

benadeling van de betrokken ambtenaren te voorkomen. De „compensatie" is vervolgens voor de hier bedoelde gevallen weer afgeschaft, omdat de in de pensioenen „ingebouwde" AOW-uitkering daarin zonder (volledige) premiebetaling kan worden opgebouwd.

Dat de compensatie ondubbelzinnig het karakter van een „beloning" heeft, ziet men in die gevallen waarin de betrokken vrouwelijke ambtenaar gehuwd is met een niet-ambtenaar: als deze laatste zelf de maximale premie verschuldigd is uit hoofde van zijn dienstbetrekking, bestaat wél recht op teruggave, en behoort het bedrag daarvan tot het besteedbaar inkomen.

Verzoeksters stellen zich op het standpunt, dat de premie AOW/AWW op grond van de opzet van de betrokken wetgeving een werknemerspremie is en derhalve zonder meer behoort tot het loon van de betrokken werknemer. Het enige verschil in dit verband tussen de overheid en privaatrechtelijke werkgevers is, dat bij de overheid de premie AOW/AWW buiten de salarisschalen wordt gehouden en dat derhalve de overheid die premie naar de letter voor eigen rekening neemt. Het werkelijke karakter van dit voor eigen rekening genomen bedrag blijkt uit de aan ambtenaren verstrekte salarisjaaropgave, waarop de door de overheid afgedragen premie terecht bij het bedrag van de wedde wordt opgeteld.

Met betrekking tot de *tweede vraag* houdt verzoekster staande, dat indien men de „compensatie" als een onderdeel van de beloning ziet, sprake is van een verschil in beloning tussen mannen en sommige vrouwen. Nu de enige ambtenaren die de compensatie niet, althans niet volledig ontvangen, (met ambtenaren gehuwde) vrouwen zijn, neemt de omstandigheid dat niet alle vrouwen gediscrimineerd worden, niet weg dat het discriminatieverbod van toepassing is.

De onderhavige discriminatie vloeit niet voort uit de toepassing van een stelsel van sociale zekerheid als bedoeld in het arrest van 25 mei 1971 (zaak 80/70, Defrenne, Jurispr. 1971, blz. 445), maar is bedoeld als een correctief op het AOW-stelsel. Een verschil in beloning is geen geoorloofd correctief.

Verzoekster *Van Plateringen-Doeksen* betoogt, dat het in de zaak-Defrenne I (arrest van 25. 5. 1971, zaak 80/70, Jurispr. 1971, blz. 445) ging om de vraag, of het begrip „beloning" van artikel 119 aldus moet worden verstaan dat daar tevens onder valt een rustpensioen, toegekend in het kader van de door bijdragen van werknemers en werkgevers en door overheidssubsidies gefinancierde sociale zekerheid.

Gelet op dit arrest zullen aanspraken op pensioenuitkeringen alleen onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 119 vallen, indien de aanspraak op pensioen (het pensioenrecht) niet rechtstreeks op de wet berust doch voortvloeit uit een regeling die speelruimte laat voor de contractpartners en derhalve van privaatrechtelijke aard is.

De regeling welke thans aan het Hof is voorgelegd, verschilt wezenlijk van die welke aan de orde was in de zaak Defrenne I, daar zij betrekking heeft op:

— premiebetaling en niet op uitkering (of aanspraak daarop)

— een premie die sinds 1963 volledig wordt betaald door de werkgever, zijnde toevallig de overheid.

In dat geval is de vraag een geheel andere, te weten of een werknemerspremie, die de werkgever voor zijn rekening neemt, voor de toepassing van artikel 119 is te beschouwen als loon. Deze vraag is door het Hof bevestigend beantwoord in de zaak Worringham en Humphreys, waar het overwoog dat een bijdrage die door de werkgever namens de werknemer wordt betaald, beloning is in de zin van artikel 119. Er is hier sprake van een voordeel dat moet worden beschouwd als loon, nu het de werknemer een besparing oplevert omdat hij niet zelf de werknemerspremie hoeft te betalen.

De thans in geding zijnde regeling voorziet in de overname van de premieverplichting AOW/AWW door de overheid als werkgever voor haar ambtenaren en betekent een gelijksoortig voordeel als aan de orde in voornoemd arrest. Immers, het bruto-salaris van de ambtenaar wordt verhoogd met het voor hem door de overheid afgedragen bedrag. Evenals in de zaak Worringham en Humphreys is ook in Nederland het bruto-loon bepalend voor andere voordelen, zoals hypotheek- en kredietfaciliteiten. Daarnaast ontgaat de gehuwde ambtenares een zeker voordeel doordat de premierestitutie c.q. de „overcompensatie" met de gewraakte regeling feitelijk is komen te vervallen.

De omstandigheid dat de premie die de overheid als werkgever voor haar rekening neemt, dient te worden betaald krachtens een stelsel van sociale zekerheid, doet niet af aan het „loonkarakter" van deze betaling.

Volgens het arrest van 9 februari 1982 (zaak 12/81, Garland, Jurispr. 1982, blz. 359) is het niet noodzakelijk, dat een voordeel „uit hoofde van de dienstbetrekking" of een contractuele verplichting berust. Bepalend is, dat het de dienstbetrekking is die de betrokken persoon voor het voordeel in aanmerking doet komen. Niet van belang is derhalve waarop de beloning is gebaseerd. Van belang is slechts dat deze voortvloeit uit de dienstbetrekking, hetgeen in de onderhavige zaak voor wat betreft de overname van de premieverplichting door de overheid voor haar ambtenaren het geval is.

Concluderend is Van Plateringen-Doeksen van oordeel, dat de betaling door de Nederlandse overheidsorganen van de werknemerspremie AOW/AWW voor ambtenaren een element van het brutosalaris is en als zodanig valt onder beloning in de zin van artikel 119 als zijnde salaris stricto sensu. Aangezien de premie-overname in ieder geval een voordeel inhoudt voor de ambtenaar — en blijkens de rechtspraak van het Hof is aan de voorwaarden daaraan gesteld voldaan — valt deze ook anderszins onder het begrip beloning in artikel 119. Immers, het voordeel wordt direct door de werkgever betaald en vloeit eveneens direct uit de ambtelijke dienstbetrekking voort.

Omtrent de *tweede vraag* merkt verzoekster op, dat volgens het arrest-Worringham en Humphreys een ongelijkheid tussen bruto-salaris van mannelijke en vrouwelijke werknemers een met artikel 119 EEG-Verdrag strijdige discriminatie is.

Het doel van de door de overheid gehanteerde regeling is duidelijk: de afdracht van de door de overheid te betalen premies in een bepaalde situatie direct zoveel mogelijk in overeenstemming met

het uiteindelijk door de ambtenaar verschuldigde premiebedrag te brengen. Dit doel kan men nu juist niet bereiken door ten behoeve van de man wel te betalen en ten behoeve van de vrouw (gedeeltelijk) niet, of omgekeerd.

Op zichzelf staat het de overheid als werkgever uiteraard vrij, via een proces van wetgeving de arbeidsbeloning van de ambtenaar te modificeren. In deze tijd staat het de overheid echter niet meer vrij, dit te doen op een wijze die seksediscriminatie inhoudt.

Wat de rechtstreekse werking van artikel 119 EEG-Verdrag betreft merkt verzoekster op, dat in de onderhavige zaak sprake is van een rechtstreekse en openlijke discriminatie. Zij leidt immers tot ongelijke beloning van mannen en vrouwen (gehuwd met een ambtenaar) voor gelijke arbeid in een zelfde dienst, en kan bovendien worden vastgesteld door zuiver juridische analyse, nu zij haar oorsprong vindt in een wettelijke en administratieve regeling.

Het *College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam* merkt in de eerste plaats op, dat artikel 119 EEG-Verdrag in casu rechtstreekse werking heeft, maar betoogt dat blijkens het arrest-Defrenne I de afdracht op grond van artikel N 9 ABPW geen deel uitmaakt van de beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag.

Aan artikel N 9 ABPW ligt de gedachte ten grondslag, dat in verband met de „inbouw" van het AOW-pensioen in het pensioen krachtens de ABPW het niet zou aangaan, de ambtenaar te belasten met de premie AOW. In verband hiermee neemt de werkgever die premiebetaling over. Hetgeen een „orgaan" op grond van artikel N 9 betaalt is dus geen beloning voor verrichte arbeid, maar een schuldovername. Ten aanzien van deze schuldovername wordt niet tussen mannen en vrouwen „gediscrimineerd".

De *Nederlandse regering* is van mening, dat de onderhavige Nederlandse voorschriften niet in strijd zijn met artikel 119 EEG-Verdrag noch met richtlijn 75/117 EEG, waarin is neergelegd het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid.

De overneming van de premie AOW/AWW is neergelegd in een wettelijke bepaling die door de wetgever is vastgesteld voor alle werknemers van de overheid (alsmede voor met hen wettelijk gelijkgestelden).

De betrokken maatregelen beogen slechts een einde te maken aan de voorheen voorkomende situatie, dat de overheid meer premie afdroeg dan door de ambtenaren verschuldigd was; in het vervolg zou slechts premie worden betaald tot de in de AOW en de AWW gestelde maxima. Daarbij wordt op zichzelf genomen geen acht geslagen op de kunne van de belanghebbenden. Naast vrouwelijke ambtenaren wier echtgenoot eveneens in ambtelijke dienst werkzaam is, zijn de maatregelen immers evenzeer van toepassing op mannelijke en vrouwelijke ambtenaren die bij meer dan één overheidsorgaan werkzaam zijn. Wel wordt in het geval van een vrouwelijke ambtenaar die gehuwd is met een echtgenoot in ambtelijke dienst, eerst de premie ter zake van het ambtelijk inkomen van de man voldaan en vervolgens slechts, indien en voor zover de maximumpremie nog niet is bereikt, de premie voor de vrouw. Voor zover in een dergelijk geval bij de toepassing van de onderhavige maatregelen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, kan dit echter niet als sekse-discriminatie in de beloning worden beschouwd. Het gemaakte onderscheid hangt immers volstrekt samen mit de structuur van de AOW en de

AWW. In de opzet van deze wetten wordt voor de premieheffing het inkomen van de gehuwde vrouw aangemerkt als inkomen van haar man. Gezien de achtergrond en de ratio van de regelingen die zijn getroffen om overcompensatie van de premie AOW/AWW te voorkomen (niet meer premie voldoen dan werkelijk verschuldigd is), kan niet worden gesteld dat de gehuwde vrouw binnen dit kader in een positie verkeert die vergelijkbaar is met die van de gehuwde man, nu de gehuwde vrouw voor deze wetten beperkt zelfstandig premieplichtig is.

Concluderend is de Nederlandse regering van oordeel, dat die AOW, als algemeen sociaal-zekerheidsstelsel, van de werking van artikel 119 is uitgesloten. Zo het Hof evenwel mocht oordelen, dat de compensatie of de overcompensatie een beloning is in de zin van artikel 119, wijst de Nederlandse regering erop, dat de „beloning" in de vorm van compensatie dan wel overcompensatie gelijkelijk uitwerkt voor mannen en vrouwen. Aan compensatie of overcompensatie zijn tenslotte evenmin andere in geld of natura uit te drukken voordelen verbonden.

Volgens de *Commissie* blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat artikel 119 EEG-Verdrag, in tegenstelling tot de voornamelijk programmatische bepalingen van de artikelen 117 en 118, alleen betrekking heeft op het probleem van de salarisdiscriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, en derhalve een bijzondere regel vormt waarvan de toepassing aan nauwkeurige gegevens is gebonden. Hierbij is met name van belang, dat het niet enkel gaat om een „salarisdiscriminatie", doch dat tevens sprake is van gelijke arbeid.

In casu zij echter opgemerkt dat de door vezoeksters geformuleerde grief, te weten dat de werkgever van de vrouw bij overschrijding van het maximumbedrag aan gezinspremie slechts een verlaagde premie afdraagt, speelt in alle gevallen waarin het inkomen van de man hoger is dan de helft van het maximuminkomen dat als berekeningsgrondslag voor de premie dient.

Het blijkt hier derhalve niet zozeer te gaan om een rechtstreekse bevoordeling van de man, maar om een gevolg van een systeem waarin de gehuwde man meer algemeen wordt bevoordeeld dan de gehuwde vrouw.

Volgens de Commissie is het antwoord op de eerste vraag reeds te vinden in de arresten Defrenne I en Worringham en Humphreys.

Blijkens het arrest-Defrenne I is voor de vraag of sprake is van een beloning, bepalend de in artikel 119, tweede alinea, uitdrukkelijk gestelde eis, dat de werknemer het voordeel direct of indirect „uit hoofde van zijn dienstbetrekking" ontvangt.

Blijkens de door de verwijzende rechter gegeven beschrijving van de compensatieregeling bevindt men zich hier, evenals in de zaak Defrenne I, buiten het toepassingsgebied van artikel 119 zoals door het Hof omschreven.

Zowel de ABPW als de AOW en de AWW hebben immers betrekking op wettelijke stelsels van sociale zekerheid die verplicht van toepassing zijn op algemene categorieën werknemers, die worden gefinancierd door werknemers, werkgevers en door de overheid, en waarvoor de bijdragen niet zozeer worden bepaald door de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer als wel

door overwegingen van sociaal beleid. De modaliteiten zowel van inbouw van het wettelijk AOW-pensioen in het eveneens door de wet bepaalde ambtelijk pensioen als van de compensatie en uitsluiting van overcompensatie, werden eveneens bij wet vastgesteld en zijn wettelijk verplicht van toepassing op alle werknemers van de overheid, dat wil zeggen op een bepaalde, abstract gedefinieerde categorie werknemers.

De Commissie wijst ten overvloede nog op een kenmerk, dat door advocaat-generaal Dutheillet de Lamothe in de zaak Defrenne I eveneens werd gesignaleerd, te weten dat de bijdragen door de belasting worden geïnd.

In het arrest-Worringham en Humphreys verklaarde het Hof voor recht, „dat een bijdrage aan de pensioenregeling die door een werkgever namens de werknemers wordt betaald door middel van een aanvulling op het bruto-salaris en daardoor mede bepalend is voor het bedrag van dat salaris, een ‚beloning' is in de zin van artikel 119, tweede alinea, EEG-Verdrag".

Dit arrest vormt a contrario een bevestiging van het arrest Defrenne I en van het ontkennend antwoord dat in casu op de eerste vraag moet worden gegeven.

In de zaak Worringham en Humphreys ging het om twee verschillende pensioenregelingen, die de Lloyds Bank Ltd in overleg met de vakverenigingen had vastgesteld en waarbij de leden bij overeenkomst afstand deden van het aan het inkomen gebonden deel van de nationale pensioenregeling, dat door een contractuele regeling werd vervangen. Het betrof hier geen wettelijke, maar een privaatrechtelijke contractuele regeling.

Anders dan in de zaak Worringham en Humphreys gaat het in casu om de overname door de werkgever van de wettelijk verplicht gestelde betaling van de premie AOW, uiteraard slechts binnen de grenzen van de wettelijke premieplicht. Men bevindt zich hier duidelijk binnen de toepassingssfeer van richtlijn nr. 79/7/EEG, houdende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB L 6 van 1976, blz. 24).

Volgens artikel 3 is deze richtlijn van toepassing op:

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

— ...

— ...

— ouderdom

— ...".

Volgens artikel 4 van de richtlijn „houdt het beginsel van gelijke behandeling in, dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie is uitgesloten, in het bijzonder met betrekking tot:

— ...

— de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;

— ...".

De in artikel 8 van de richtlijn gestelde termijn van zes jaar volgende op de kennisgeving ervan verstrijkt eerst op 22 december 1984.

Derhalve zal eerst na die datum toetsing van de compensatieregeling aan het gemeenschapsrecht mogelijk zijn.

Gezien het voorgestelde antwoord op de eerste vraag, behoeft de tweede niet te worden beantwoord.

Zo het Hof in het antwoord op de eerste vraag mocht oordelen, dat men zich wel binnen te toepassingssfeer van artikel 119 EEG-Verdrag bevindt, merkt de Commissie op dat het voor de hand liggende precedent hier is gelegen in het arrest-Worringham en Humphreys. Die zaak verschilt evenwel van de onderhavige, voor zover in de zaak Worringham duidelijk en uitdrukkelijk werd onderscheiden tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers; in casu treft de ongelijke behandeling slechts een beperkte categorie vrouwelijke ambtenaren, en dan nog onder zeer specifieke omstandigheden.

De toepassing van criteria die vrouwelijke werknemers, in casu ambtenaren, slechts indirect en in bepaalde gevallen treffen, kan echter evenzeer onder het discriminatieverbod vallen als de rechtstreekse toepassing van een op het geslacht gebaseerd criterium. Daartoe kan worden verwezen naar het arrest van het Hof van 7 juni 1972 (zaak 20/71, Bertoni, Jurispr. 1972, blz. 345).

In deze zaak — die betrekking had op het Statuut van de Europese ambtenaren — werd niet uitdrukkelijk verwezen naar artikel 119 EEG-Verdrag. Het Hof overwoog evenwel, dat waar het recht op de ontheemdingstoelage afhankelijk werd gesteld van het verkrijgen van de hoedanigheid van „gezinshoofd", terwijl volgens het ambtenarenstatuut in de regel de gehuwde mannelijke ambtenaar als zodanig moest worden opgemerkt, sprake was van een verboden discriminatie.

In het arrest-Worringham en Humphreys overwoog het Hof, dat het rechtstreeks toepasselijke verbod van artikel 119 ook geldt voor een regeling ten gevolge waarvan aan mannelijke werknemers een hogere (bruto)beloning wordt verzekerd dan aan vrouwelijke werknemers, doordat de verplichting om bijdragen te leveren aan een pensioenregeling slechts geldt voor mannelijke en niet voor vrouwelijke werknemers, en de door de mannelijke werknemers verschuldigde bijdragen in hun naam door de werkgever worden betaald door middel van een aanvulling op het bruto-salaris.

De verwijzing naar het ontbreken van een bijdrageplicht voor vrouwelijke werknemers is een toepassing van de regel die geldt voor alle door het gemeenschapsrecht verboden discriminaties (artikelen 7, 48, 52, 59, 85, 86 en 95) en volgens welke slechts sprake kan zijn van verboden discriminatie bij ongelijke behandeling van op zijn minst vergelijkbare feiten of situaties.

Blijkens het arrest-Worringham en Humphreys aanvaardt ook het Hof, dat het ontbreken van een bijdrageplicht voor de vrouwelijke ambtenaar een rol speelt bij de formele vergelijkbaarheid van de bruto-bezoldigingen en derhalve in de weg staat aan vaststelling van discriminatie.

Het Hof heeft echter tevens gewezen op de omstandigheid, dat mannelijke werknemers door de ongelijke bruto-salarissen hogere uitkeringen of sociale voordelen genieten dan waarop vrouwelijke werknemers aanspraak kunnen maken.

Mocht beantwoording van de tweede vraag noodzakelijk blijken, dan zou dit criterium dus ook hier doorslaggevend kunnen zijn. In dat geval staat het aan de nationale rechter, te onderzoeken of in casu het verschil in bruto-salaris gevolgen heeft voor het recht op en de omvang van een aantal andere uitkeringen, en of de vrijstelling van de bijdrageplicht voor de gehuwde vrouw geen negatieve

invloed heeft op haar latere uitkeringen, met name bij beëindiging van het huwelijk door overlijden van de man of door echtscheiding.

III — Mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 21 maart 1984 zijn mondelinge opmerkingen gemaakt door de verzoekster in het hoofdgeding Van Plateringen-Doeksen, vertegenwoordigd door O. W. Brouwer en P. Roorda, advocaten te Amsterdam, en de Commissie, vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur M. Beschel, bijgestaan door F. Herbert, advocaat te Brussel.

De advocaat-generaal heeft ter terechtzitting van 8 mei 1984 conclusie genomen.

In rechte

1 Bij bevel van 20 januari 1983, ingekomen ter griffie van het Hof op 16 februari 1983, heeft de Centrale Raad van Beroep te Utrecht krachtens artikel 177 EEG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag.

2 Het bevel is gegeven in het kader van negen gedingen tussen verzoeksters en hun werkgevers, een aantal overheidsorganen.

3 Verzoeksters zijn allen als ambtenaar in overheidsdienst werkzaam. Zij zijn gehuwd en ook hun echtgenoten zijn in overheidsdienst werkzaam. Op ambtenaren zijn twee wettelijke pensioenregelingen van toepassing, te weten de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene Weduwen- en Wezenwet (AWW), die algemene pensioenvoorzieningen bieden aan Nederlandse ingezetenen, alsmede de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABPW), die een pensioenregeling voor ambtenaren inhoudt.

4 Om cumulatie van pensioenen tegen te gaan, bepaalt de ABPW dat een gedeelte van het algemene ouderdomspensioen wordt geacht deel uit te maken van het ambtelijke pensioen. Bijgevolg ontvangt de gepensioneerde ambtenaar in het algemeen slechts een deel van het AOW/AWW-pensioen. Hier staat als compensatie tegenover, dat hij gedurende zijn loopbaan geen premie

AOW/AWW behoeft te betalen. Ingevolge artikel N 9 van de ABPW wordt die premie voldaan door het overheidsorgaan waarbij hij is aangesteld; dat artikel verplicht het overheidsorgaan, de in beginsel op de ambtenaar rustende verplichting tot premiebetaling over te nemen.

5 Voor de AOW/AWW geldt een echtpaar als eenheid, zowel voor de uitkering als voor de premie. Over het totaal van beide inkomens wordt één premie geheven. Deze premie wordt tezamen met de inkomstenbelasting geïnd door de ontvanger der directe belastingen en is gebonden aan een bepaald maximum.

6 Vóór 1972 werd, indien de door een overheidsorgaan afgedragen premie dat maximum overschreed, het te veel betaalde, overcompensatie genaamd, door de ontvanger terugbetaald, niet aan het betrokken overheidsorgaan, maar aan de betrokken ambtenaar. Dit betekende voor die ambtenaar uiteraard een financieel voordeel. Deze overcompensatie kwam veelal ten goede aan ambtenaren die tegelijkertijd bij verschillende overheidsorganen werkzaam waren en voor wie door elk orgaan afzonderlijk premie AOW/AWW werd afgedragen, alsmede aan echtgenotes van ambtenaren, die in dienst waren van een ander overheidsorgaan dan hun echtgenoot.

7 In 1972 en 1973 werd een aantal wettelijke regelingen ingevoerd om een einde te maken aan de zogenoemde overcompensatie. Het betreft hier de Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten, het Uitvoeringsbesluit beperking meervoudige overneming premie AOW/AWW en enkele uitvoeringsvoorschriften. Deze regelingen scheppen een administratief systeem, waarbij de verschillende overheidsorganen elkaar wederzijds informeren over de afzonderlijke premieafdrachten ten behoeve van een zelfde ambtenaar casu quo een zelfde echtpaar. Indien de maximale premieafdracht uit een betrekking wordt bereikt, behoeft uit een andere betrekking geen premie meer te worden afgedragen.

8 Verzoeksters wendden zich tot de Ambtenarengerechten te Amsterdam, Arnhem, 's-Hertogenbosch en Utrecht, stellende dat de compensatie en de overcompensatie beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag vormen, en dat

derhalve het niet meer afdragen van de overcompensatie in strijd is met dat artikel, nu het daarbij voornamelijk gaat om de voor de gehuwde vrouwelijke ambtenaar verschuldigde premies.

9 Tegen de afwijzing van hun beroep in eerste aanleg hebben verzoeksters hoger beroep ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht. Oordelende dat uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag noodzakelijk is voor de beslechting van het geschil, heeft de Centrale Raad van Beroep de behandeling van de zaken geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

„1. Moet de term ‚beloning' in artikel 119 EEG-Verdrag aldus worden uitgelegd dat daaronder mede begrepen is de ‚compensatie', casu quo het als ‚overcompensatie' aangeduide bedrag, dat boven het maximaal verschuldigde bedrag van de premie AOW/AWW voorheen door het overheidsorgaan-werkgever aan de belastingdienst werd voldaan doch dat thans niet meer door een dergelijk orgaan behoeft te worden afgedragen?

2. Moet, indien de voorgaande vraag bevestigend zou worden beantwoord, artikel 119 EEG-Verdrag aldus worden uitgelegd dat met het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, neergelegd in dat artikel 119, in strijd moet worden geacht het in Nederland geldende op de Wet gemeenschappelijke bepalingen overheidspensioenwetten berustende systeem volgens hetwelk in die gevallen, waarin de gezamenlijke premie AOW/AWW voor in ambtelijke dienst zijnde echtgenoten de maximaal verschuldigde premie overtreft, de premie primair door de ambtelijke werkgever van de man wordt betaald en de ambtelijke werkgever van de vrouw nog slechts premie afdraagt voor zover de maximaal verschuldigde premie niet is overschreden?"

10 Deze vragen hebben betrekking op een stelsel van sociale zekerheid waarin

1. de premie wordt berekend over het salaris van de werknemer, maar een bepaald maximum niet kan overschrijden;

2. echtgenoten als een eenheid worden beschouwd en de premie — ook hier tot het vastgestelde maximum — over hun gezamenlijke salaris wordt berekend;

3. de overheidsorganen gehouden zijn, voor rekening van hun werknemers de door dezen verschuldigde premies af te dragen;

4. indien beide echtgenoten ambtenaar zijn, de ambtelijke werkgever van de man als eerste premie moet afdragen en de ambtelijke werkgever van de vrouw daartoe slechts gehouden is, voor zover het maximum door de voor rekening van de man afgedragen premie niet wordt bereikt.

Het antwoord moet de verwijzende rechter in staat stellen te beoordelen, of een dergelijk stelsel verenigbaar is met het in artikel 119 EEG-Verdrag vervatte beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, indien het tot gevolg heeft, dat in het geval van een met een ambtenaar gehuwde vrouwelijke ambtenaar de voor rekening van de vrouw afgedragen premie lager is dan de premie die wordt afgedragen voor rekening van een mannelijke ambtenaar die gelijke arbeid verricht.

11 Bovenstaand stelsel heeft tot gevolg, dat de met een ambtenaar gehuwde vrouwelijke ambtenaar een netto besteedbaar salaris heeft dat gelijk is aan dat van een mannelijke ambtenaar die dezelfde werkzaamheden verricht, maar dat deze laatste een hoger brutosalaris geniet. Dit verschil vindt zijn oorzaak in de bijzonderheden van het Nederlandse stelsel van ouderdomsverzekering en weduwen- en wezenpensioen.

12 Volgens de rechtspraak van het Hof, met name het arrest van 11 maart 1981 (Worringham en Humphreys, Jurispr. 1981, blz. 767), vormt het ten laste van de werkgevers komende aandeel in de financiering van wettelijke stelsels van sociale zekerheid, waaraan werkgevers en werknemers bijdragen, geen beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag, doch is dit wel het geval met bedragen die bij de berekening van het aan de werknemer verschuldigde brutosalaris worden meegeteld en die rechtstreeks de berekening bepalen van andere aan het salaris gekoppelde voordelen, zoals afvloeiingsregelingen, werkloosheidsuitkeringen, gezinstoelagen en kredietfaciliteiten. Dit is ook het geval, wanneer de betrokken bedragen door de werkgever onmiddellijk worden ingehouden en voor rekening van de werknemer aan een pensioenfonds worden betaald.

13 Bijgevolg zijn de bedragen die de overheidsorganen gehouden zijn af te dragen uit hoofde van door werknemers in overheidsdienst verschuldigde sociale-zekerheidspremies en die bij de berekening van het aan ambtenaren verschuldigde brutosalaris worden meegeteld, te beschouwen als beloning in de zin van artikel 119, voor zover zij rechtstreeks bepalend zijn voor de berekening van andere aan het salaris gekoppelde voordelen.

14 Er wordt dus afbreuk gedaan aan de gelijkheid van beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid in de zin van artikel 119, wanneer die andere aan het salaris gekoppelde en door het brutosalaris bepaalde voordelen niet dezelfde zijn voor mannelijke ambtenaren en voor met een ambtenaar gehuwde vrouwelijke ambtenaren.

15 Mitsdien moet op de vragen van de nationale rechter worden geantwoord, dat een stelsel van sociale zekerheid waarin

1. de premie wordt berekend over het salaris van de werknemer, maar een bepaald maximum niet kan overschrijden;

2. echtgenoten als een eenheid worden beschouwd en de premie — ook hier tot het vastgestelde maximum — over hun gezamenlijke salaris wordt berekend;

3. de overheidsorganen gehouden zijn, voor rekening van hun werknemers de door dezen verschuldigde premies af te dragen;

4. indien beide echtgenoten ambtenaar zijn, de ambtelijke werkgever van de man als eerste premie moet afdragen en de ambtelijke werkgever van de vrouw daartoe slechts gehouden is, voor zover het maximum door de voor rekening van de man afgedragen premie niet wordt bereikt,

in strijd is met het in artikel 119 EEG-Verdrag vervatte beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, voor zover de eruit voortvloeiende verschillen tussen het bruto-salaris van een met een ambtenaar gehuwde vrouwelijke ambtenaar en dat van een mannelijke ambtenaar rechtstreeks bepalend zijn voor de berekening van andere aan het salaris gekoppelde voordelen, zoals afvloeiingsregelingen, werkloosheidsuitkeringen, gezinstoelagen en kredietfaciliteiten.

Kosten

16 De kosten door de Nederlandse regering en de Commissie van de Europese 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 Centrale Raad van Beroep bij bevel van 20 januari 1983 gestelde vragen, verklaart voor recht:

Een stelsel van sociale zekerheid waarin

1. de premie wordt berekend over het salaris van de werknemer, maar een bepaald maximum niet kan overschrijden;

2. echtgenoten als een eenheid worden beschouwd en de premie — ook hier tot het vastgestelde maximum — over hun gezamenlijke salaris wordt berekend;

3. de overheidsorganen gehouden zijn, voor rekening van hun werknemers de door dezen verschuldigde premies af te dragen;

4. indien beide echtgenoten ambtenaar zijn, de ambtelijke werkgever van de man als eerste premie moet afdragen en de ambtelijke werkgever van de vrouw daartoe slechts gehouden is, voor zover het maximum door de voor rekening van de man afgedragen premie niet wordt bereikt,

in strijd is met het in artikel 119 EEG-Verdrag vervatte beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, voor zover de eruit voortvloeiende verschillen tussen het brutosalaris van een met een ambtenaar gehuwde vrouwelijke ambtenaar en dat van een mannelijke ambtenaar rechtstreeks bepalend zijn voor de berekening van andere aan het salaris gekoppelde voordelen, zoals afvloeiingsregelingen, werkloosheidsuitkeringen, gezinstoelagen en kredietfaciliteiten.

Mackenzie Stuart Koopmans Bahlmann Galmot

Pescatore O'Keeffe Bosco Due Everling

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 18 september 1984.

De griffier

P. Heim

De president

A. J. Mackenzie Stuart