I sag 12/81

angående en anmodning, som Storbritanniens House of Lords i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag

EILEEN GARLAND

mod

BRITISH RAIL ENGINEERING LIMITED,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EØF-traktatens bestemmelser om princippet om lige løn til mænd og kvinder i relation til forskellen i pensionerede mandlige og kvindelige arbejdstageres adgang til befordringsgoder,

har

DOMSTOLEN

sammensat af formanden for første afdeling, fungerende præsident, G. Bosco, afdelingsformændene A. Touffait, O. Due og dommerne P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros og F. Grévisse,

generaladvokat: P. VerLoren van Themaat
justitssekretær: A. Van Houtte

afsagt følgende

DOM

Sagsfremstilling

I — Faktiske omstændigheder og retsforhandlinger

Appellanten i hovedsagen (herefter benævnt appellanten), fru Garland, er gift. Hun er ansat ved selskabet »British Rail Engineering Limited« (herefter benævnt BREL). BREL er et datterselskab, som ejes 100 % af »British Railways Board«, en offentlig virksomhed, som ved lov er forpligtet til at varetage jernbanetransporten i Storbritannien.

Alle ansatte ved BREL nyder under ansættelsen en række »væsentlige befordringsgoder«, som også omfatter ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn.

Efter pensioneringen oppebærer de tidligere ansatte, såvel mænd som kvinder, fortsat befordringsgoderne, men ikke i samme omfang som før. De mandlige ansattes ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn har fortsat adgang til goderne, mens dette ikke er tilfældet for de kvindelige ansattes familie.

Ifølge House of Lords har »de tidligere ansatte ved BREL ikke kontraktmæssigt krav på disse goder, men har en berettiget forventning om at kunne oppebære dem efter pensionering, og det vil i praksis være vanskeligt for BREL at ophæve dem ensidigt uden at indhente samtykke fra de fagforeninger, som de ansatte er medlemmer af«.

Den 25. november 1976 anlagde Garland sag ved en »Industrial Tribunal« og gjorde gældende, at BREL i strid med Sex Discrimination Act 1975 udøvede forskelsbehandling over for hende. Retten frifandt BREL, hvorefter hun appellerede sagen til Employment of Appeal Tribunal, som ved dom af 11. november 1977 ændrede førsteinstansens afgørelse. Sagen blev derpå anket til Court of Appeal, som ved dom af 4. april 1979 ophævede den indankede dom.

Ved de tre nævnte retter har genstanden for drøftelserne alene været bestemmelserne i Sex Discrimination Act 1975, og tvisten har navnlig drejet sig om fortolkningen af section 6, stk. 4, hvorefter »ydelser i forbindelse med dødsfald eller overgang til pension« er udelukket fra lovens anvendelsesområde.

De fællesskabsretlige spørgsmål er først blevet rejst ved House of Lords. Med henblik på spørgsmålenes løsning har House of Lords den 19. januar 1981 afsagt en kendelse og herved forelagt Domstolen følgende to spørgsmål:

»1. Er det i strid med

a) EØF-traktatens artikel 119,

b) artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF eller

c) artikel 1 i Rådets direktiv 76/207/EØF,

at en arbejdsgiver (uden at være kontraktmæssigt forpligtet hertil) indrømmer pensionerede tidligere ansatte en række særlige befordringsgoder, hvorved tidligere kvindelige ansatte diskrimineres på den ovenfor beskrevne måde?

2. Såfremt spørgsmål 1 a), b) eller c) besvares bekræftende, har artikel 119 eller et af de ovenfor nævnte direktiver da direkte virkning i medlemsstaterne i den forstand, at bestemmelserne tillægger private rettigheder efter fællesskabsretten, som de nationale domstole skal beskytte under omstændigheder som i nærværende sag?«

Forelæggelseskendelsen blev registreret på Domstolens justitskontor den 22. januar 1981.

I henhold til artikel 20 i protokollen vedrørende statutten for De europæiske Fællesskabers Domstol er der indgivet skriftlige indlæg, den 23. marts af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber ved John Forman, Kommissionens juridiske tjeneste, som befuldmægtiget, den 14. april 1981 af BREL ved Anthony Scrivener, Q.C. og F. Marr

Johnson, den 15. april 1981 af Garland ved Thomas Morison, Q.C. og Nicolas Underhill, og den 21. april 1981 af Det forenede Kongeriges regering ved R. D. Munrow, treasury solicitor's department, bistået af Peter Scott, Q.C.

På grundlag af den refererende dommers rapport og efter at have hørt generaladvokaten har Domstolen besluttet at indlede den mundtlige forhandling uden forudgående bevisførelse. Den har dog anmodet BREL's repræsentant om at forelægge de meddelelser, hvorved de ansatte før eller efter pensioneringen får oplysning om de pågældende befordringsgoder.

II — Skriftlige indlæg i medfør af artikel 20 i statutten for Domstolen

A — Appellantens indlæg

Appellanten har principalt gennemgået de forelagte spørgsmål i forhold til EØF-traktatens artikel 119 og direktiv 75/117/EØF om ligeløn og subsidiært — for det tilfælde, at Domstolen forkaster argumentationen vedrørende artikel 119 og ligelønsdirektivet — i forhold til direktiv 76/207/EØF om ligebehandling.

a) Artikel 119 og direktiv 75/117 om lige løn

Appellanten har først gennemgået det spørgsmål, om begrebet »løn« omfatter de særlige befordringsgoder, og har gjort gældende, at Domstolen i sin praksis og navnlig generaladvokaterne i deres forslag til afgørelse har defineret begrebet meget vidt. I den foreliggende sag er de pågældende goder af »væsentlig betydning« for den ansatte, de fremhæves særligt i stillingsannoncerne, udgør en »betydelig« del af den ansattes løn og ydes som følge af arbejdsforholdet. Goderne falder derfor klart ind under begrebet i EØF-traktatens artikel 119.

Appellanten søger herefter at påvise, at tildeling af disse goder til tidligere ansatte er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 119 eller ligelønsdirektivet. Under påberåbelse af dom af 25. maj 1971 (Gabriel Defrenne, sag 80/70, Sml., s. 161) har appellanten gjort gældende, at det afgørende spørgsmål er, om det pågældende gode ydes som følge af arbejdsforholdet, hvorfor »det er uvæsentligt, hvorvidt den faktiske adgang til godet udskydes til efter arbejdsforholdets ophør«.

Endelig har appellanten gjort gældende, at det ligeledes er uden betydning, om goderne ydes den ansattes familie i stedet for den ansatte selv, eftersom den ansattes og hans families interesser menneskeligt og økonomisk er sammenfaldende. Generaladvokat Warner udtalte også følgende i forslaget til afgørelse i Worringham-sagen (Domstolens dom af 11. 3. 1981 i sag 69/80, endnu utrykt): »At der tillægges de pårørende en ret til sådanne ydelser, kan imidlertid efter min opfattelse med rette betragtes som et gode, som tilkommer ordningens medlemmer som følge af ansættelsesforholdet.«

Appellantens konklusion er, at det pågældende gode er omfattet af begrebet løn i traktatens artikel 119. Hun har dernæst hævdet, at den nævnte bestemmelse har direkte virkning. Hun finder, at de af Domstolen i Worringham-sagen fastlagte principper skal anvendes i nærværende sag, da indstævnte i hovedsagen (herefter benævnt indstævnte) har erkendt, at der foreligger »en direkte og åbenbar forskelsbehandling, uden at indstævnte har søgt at hævde, at forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i andre hensyn end køn«, og da indstævntes eneste argument er, at en sådan forskelsbehandling ikke er retsstridig som følge af undtagelsen i section 6, stk. 4, i Sex Discrimination Act.

b) Direktiv 76/207 om ligebehandling

Appellanten har her anlagt samme betragtning som i forbindelse med artikel 119 og ligelønsdirektivet. Hun søger først at påvise, at såfremt de omtvistede særlige goder ikke er omfattet af begrebet løn, må de nødvendigvis være omfattet af begrebet »arbejdsvilkår« i ligebehandlingsdirektivet. Appellanten har nærmere begrundet dette med, at de to direktiver, som der henvises til i forelæggelseskendelsen, samt direktivet om social sikring, tilsammen udgør et omfattende og udtømmende regelkompleks, som forbyder alle former for forskelsbehandling i ansættelsesforhold.

Hun gentager desuden, at den omstændighed, at de pågældende goder tildeles tidligere ansatte, ikke er til hinder for, at goderne omfattes af begrebet »arbejdsvilkår« i ligebehandlingsdirektivets artikel 5. Der er under alle omstændigheder tale om en aktuel ret, der tildeles den ansatte under ansættelsen, selv om vedkommende først kan udnytte den efter at være gået på pension.

Endelig finder appellanten, at den ovenfor anførte argumentation vedrørende tildelingen af de pågældende goder til familier har desto større gyldighed, når det relevante begreb er »arbejdsvilkår« i stedet for »løn«.

Såfremt befordringsgoderne ikke skulle være omfattet af begrebet »løn« i EØF-traktatens artikel 119 og direktivet om ligeløn, må de altså være omfattet af begrebet »arbejdsvilkår« i ligebehandlingsdirektivet.

Dette direktiv har også direkte virkning. Bestemmelserne er tilstrækkeligt klare og præcise og overlader ikke medlemsstaterne noget væsentligt skøn med hensyn til gennemførelsen af de forpligtelser, som følger af direktivet. Under disse omstændigheder er der, som generaladvokat Capotorti tidligere har udtalt (i forslag til afgørelse i sag 149/77, dom af 15. 6. 1978, Defrenne mod Sabena, Sml., s. 1365, på s. 1387), »mulighed for, at borgerne i Fællesskabets retsorden kan gøre individuelle rettigheder gældende i henhold til direktivet selv«.

Selv om Domstolen ikke har afsagt nogen dom, der klart fastslår, at »et direktiv kan have direkte virkning i den forstand, at det tillægger private rettigheder over for andre private og ikke over for regeringen i en medlemsstat«, gør appellanten gældende, at der ikke er grund til, at et direktiv udelukkende skulle kunne pålægge medlemsstaters regeringer forpligtelser, så meget desto mere som det omhandlede direktivs formål var at sikre, at forpligtelserne i henseende til ligebehandling blev pålagt både regeringer og private. Da indstævnte for øvrigt er et datterselskab, som for 100 %'s vedkommende ejes af en virksomhed, som ved lov er forpligtet til at varetage den indenlandske jernbanebefordring, må det anses for oprettet af den nationale regering.

Ganske vist udløb den frist, inden for hvilken medlemsstaterne var forpligtet til at vedtage de nødvendige bestemmelser til gennemførelse af det pågældende direktiv, først i august 1978, dvs. efter, at der var indgivet stævning i hovedsagen. Ifølge appellanten er den anfægtede forskelsbehandling imidlertid ikke blot et enkeltstående forhold, som fandt sted før dette tidspunkt, men et forhold, der fortsat består og i øvrigt først vil få virkning, når appellanten pensioneres. Følgelig bør Domstolen tage hensyn til retsstillingen på dette tidspunkt og ikke lægge vægt på situationen ved stævningens indgivelse, såfremt der er forskel i retsstillingen.

B — Kommissionens indlæg

Kommissionen har redegjort for begrebet »løn« i EØF-traktatens artikel 119, stk. 2, og finder, at særlige befordringsgoder til arbejdstagere er naturalydelser, som udbetales dem direkte af arbejdsgiveren.

For det første bør disse goder, som ansatte oppebærer fra deres arbejdsgiver, ifølge Kommissionen nemlig anses for en ydelse »som følge af« arbejdsforholdet. For det andet må disse særlige goder, som også den ansattes familie drager fordel af, ikke desto mindre betragtes som naturalydelser, som arbejdsgiveren direkte yder arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet. For det tredje hindrer den omstændighed, at goderne ydes, efter at den ansatte er gået på pension, ikke, at han antages at oppebære dem som følge af arbejdsforholdet, eftersom de vanskeligt vil kunne udbetales »som følge af pensioneringen«. Derfor må det ifølge Kommissionen anerkendes, at »princippet om lige løn også omfatter særlige befordringsgoder, som ydes pensionerede arbejdstageres ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn«.

Under henvisning til dom af 8. april 1976 (sag 43/75, Defrenne, Sml., s. 455) gør Kommissionen gældende, at »arbejdstagerne over for deres arbejdsgivere kan påberåbe sig princippet om lige løn ved de nationale domstole som følge af den direkte virkning af artikel 119«.

Det følger endelig af den anførte argumentation, såfremt der gives Kommissionen medhold heri, at direktiv 75/117 eller direktiv 76/207 finder anvendelse i den foreliggende sag.

Kommissionen foreslår således, at House of Lords' spørgsmål besvares som følger:

»De særlige befordringsgoder, som oppebæres af pensionerede arbejdstageres ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn, er 'løn' efter betydningen i EØF-traktatens artikel 119, stk. 2. Artikel 119 vil følgelig kunne påberåbes under søgsmål herom ved de nationale domstole.«

C — Indstævntes indlæg

Indstævnte har i første række gjort gældende, at de i sagen omhandlede befordringgoder ikke er »løn« efter forståelsen af dette udtryk i EØF-traktatens artikel 119 og i artikel 1 i Rådets direktiv 75/117, og at den påståede forskelsbehandling følgelig ikke er en tilsidesættelse af de to nævnte retsakter. Ifølge indstævnte er sådanne goder hverken »ydelser i penge« eller nogen »anden (natural) ydelse, som arbejdstageren modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet«. For det første

fordi de ydes frivilligt af BREL og ikke i henhold til en aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, for det andet fordi det er umuligt at fastsætte deres værdi i penge. Man kan således på ingen måde komme uden om, at det forhold, at en arbejdstager oppebærer disse goder ved pensioneringen, viser, at tildelingen af goderne efter ansættelsesforholdets ophør er en del af den ydelse, som en arbejdsgiver frivilligt yder den pensionerede arbejdstager og derfor ikke er en del af hans »løn« i de erhvervsaktive år.

Indstævnte gør endvidere gældende, at goderne ej heller er omfattet af begrebet »arbejdsvilkår« i artikel 1 i Rådets direktiv 76/207.

Ifølge indstævnte kan det ikke hævdes, at tildelingen af de særlige befordringsgoder står i forbindelse med adgangen til beskæftigelse, forfremmelse og erhvervsuddannelse. Goderne skal opfattes som en del af den ansattes »arbejdsvilkår«, der begrebsmæssigt må fortolkes således, at de kun omfatter »vilkår i forbindelse med det arbejde, som sædvanligvis udføres af den ansatte«. Den gratis transport mellem den ansattes arbejdssted og hans bopæl må f.eks. anses for at være en del af hans »arbejdsvilkår«. Derimod kan en eventuel forskelsbehandling ved tildelingen af andre befordringsgoder ikke anses for en forskelsbehandling vedrørende den ansattes »arbejdsvilkår«, men alene en forskelsbehandling vedrørende goder, som arbejdsgiveren yder arbejdstageren uden for dennes arbejde. I øvrigt kan der ikke udøves forskelsbehandling i relation til den ansattes »arbejdsvilkår«, efter at vedkommende er gået på pension, idet man ikke kan tale om »arbejdsvilkår«, når den ansatte ikke længere arbejder.

Som spørgsmål 1, a), b) og c) er besvaret, er spørgsmålet 2 overflødigt, men for det tilfælde, at der gives en bekræftende besvarelse heraf, anfører indstævnte subsidiært, at hverken artikel 119 eller nogen af de to nævnte direktiver har direkte virkning i medlemsstaterne i den forstand, at de tillægger private rettigheder efter fællesskabsretten, som de nationale domstole skal beskytte under de omstændigheder, som anføres i forelæggelseskendelsen.

Sammenfattende foreslår indstævnte, at de Domstolen forelagte spørgsmål besvares således:

»1. Det er ikke i strid med EØF-traktatens artikel 119 eller med Rådets direktiver 75/117/EØF og 76/207/EØF, at en arbejdsgiver (uden dog at være kontraktmæssigt forpligtet hertil) yder pensionerede tidligere ansatte særlige befordringsgoder, som indebærer en forskelsbehandling af tidligere kvindelige ansatte.

2. Hermed bliver spørgsmål 2 overflødigt.«

D — Den britiske regerings indlæg

Hvad angår det pågældende godes art, har *den britiske regering* gjort gældende, at det vil kunne ændres eller fjernes af BREL når som helst, men at dette i praksis vil være vanskeligt og kræve en forudgående drøftelse med de implicerede fagforeninger. Den anfører endvidere, at kvinder drager større fordel af godet end mænd, da de går på pension 5 år før.

Den britiske regering gennemgår derefter hver for sig de regler, som nævnes i spørgsmålene fra House of Lords.

Artikel 119

Ifølge artikel 119 har mænd og kvinder krav på lige løn for samme arbejde. Kriteriet for afgørelsen af, om der foreligger en retsstridig forskelsbehandling på grundlag af køn, er efter den britiske regerings opfattelse, om forbindelsen mellem løn, på den ene side, og arbejdet eller arbejdets værdi, på den anden side, er forskellig på grund af arbejdstagerens køn. Det pågældende gode er imidlertid af en sådan art, at hverken omkostningerne herved eller godets værdi kan sammenlignes med omfanget eller værdien af det arbejde, som mandlige og kvindelige ansatte udfører for at opnå godet. Godet kan nok siges at udspringe af arbejdstagerens ansættelsesforhold, således at denne ikke ville have fået adgang til det uden ansættelsesforholdet. »Godet kan imidlertid ikke sættes i direkte forbindelse med arbejdet, hvorfor artikel 119 ikke kan påberåbes«. Desuden falder et sådant gode, der ydes efter pensionering, under ingen omstændigheder ind under anvendelsesområdet for artikel 119, eftersom den angår forhold, hvorpå der kan støttes et retskrav, og som ikke er tænkt at skulle finde anvendelse på gratis ydelser fra en arbejdsgivers side.

Hvad angår artikel 119's direkte virkning har den britiske regering påberåbt sig dom af 31. marts 1981 (sag 96/80 Jenkins, endnu utrykt) og gør gældende, at selv om de gratis befordringsgoder efter pensionering skulle være løn efter betydningen i artikel 119, kan artiklen ikke anvendes direkte, »uden at der træffes nationale foranstaltninger eller fællesskabsforanstaltninger, som løser spørgsmålene i forbindelse med de forskellige pensionsaldre og forventede levealdre, der øver direkte indflydelse på arbejdsgiverens omkostninger ved godet og dettes værdi for den ansatte«.

Artikel 1 i Rådets direktiv 75/117

Stadig under henvisning til ovenfor nævnte dom i Jenkins-sagen har den britiske regering gjort gældende, at såfremt det pågældende gode ikke er løn efter artikel 119, sådan som regeringen ovenfor har søgt at påvise, har direktiv 75/117 »ingen virkning på den foreliggende sag«.

Selv om godet imidlertid måtte forstås som løn efter EØF-traktatens artikel 119, opstår der dog »et teoretisk spørgsmål vedrørende direktivets retsvirkninger«. Det forenede Kongerige henleder her Domstolens opmærksomhed på, »at den ikke finder, at de i sagen omhandlede direktiver kan pålægge private forpligtelser. Direktiverne er alene rettet til medlemsstaterne og er alene tænkt at skulle pålægge dem forpligtelser«. I øvrigt indeholder artikel 1 i direktiv 75/117 ingen bestemmelser, der er egnet til at tillægge private rettigheder eller at pålægge dem forpligtelser, eftersom bestemmelserne ikke engang omtaler pensionsydelser og ikke giver nogen som helst anvisning på, hvorledes de i givet fald skulle anvendes herpå. Endelig er det åbenbart, at private ikke vil kunne påberåbe sig, at »direktiverne har horisontal virkning i den forstand, at de skaber rettigheder mellem private indbyrdes, som kan gøres gældende ved nationale domstole«.

Artikel 1 i Rådets direktiv 76/207

Ifølge Det forenede Kongeriges regering er dette direktiv ikke afgørende for, om der lovligt kan tildeles gratis befordrings-

goder efter pensionering. Forholdet er nemlig det, at det eneste område, man kunne forestille sig var relevant blandt dem, som nævnes i direktivets artikel 1, er området for social sikring. Det er imidlertid udelukket fra direktivet, hvorfor de i sagen omhandlede goder ikke falder ind under direktivets anvendelsesområde.

Af samme grunde som ovenfor anført i relation til direktiv 75/117 gør Det forenede Kongeriges regering gældende, at direktiv 76/207 ej heller har direkte virkning, så meget desto mere som det af artikel 5 klart fremgår, at en detaljeret lovgivning tilsigtes vedtaget til gennemførelse af det generelle ligebehandlingsprincip i direktivet. Da tidsfristen i direktivets artikel 9, stk. 1, desuden udløb den 12. august 1978, dvs. efter indgivelse af stævningen i den foreliggende sag, »kan det ikke komme på tale at anvende direktivet i denne sag«.

Sammenfattende foreslår Det forenede Kongeriges regering, at House of Lords' spørgsmål besvares således:

»1. Befordringsgoder, som en arbejdsgiver frivilligt yder pensionerede arbejdstagere, der ikke løn efter betydningen i EØF-traktatens artikel 119. Men selv om det var tilfældet, ville forskelsbehandling på grundlag af køn ved tildelingen af disse goder ikke skabe rettigheder, som private kan gøre gældende ved nationale domstole over for deres arbejdsgivere eller tidligere arbejdsgivere.

2. De pågældende goder er ikke omfattet af anvendelsesområdet for artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF eller artikel 1 i Rådets direktiv 76/207/EØF. Men selv om det var tilfældet, ville disse bestemmelser ikke skabe rettigheder, som private kan gøre gældende ved nationale domstole over for deres arbejdsgivere eller tidligere arbejdsgivere.

III — Mundtlig forhandling

I retsmødet den 7. oktober 1981 har appellanten, ved barrister M. C. Carr, Lincoln's Inn, indstævnte ved A. Scrivener, Q.C., Gray's Inn, Det forenede Kongerige, ved P. Scott, Q.C., Middle Temple, og Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, ved J. Forman som befuldmægtiget, afgivet mundtlige indlæg og besvaret de af Domstolen stillede spørgsmål.

Generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 8. december 1981.

Præmisser

1 Ved kendelse af 19. januar 1981, indgået til Domstolen den 22. januar s.å., har House of Lords i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt Domstolen to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af traktatens

artikel 119, artikel 1 i Rådets direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) og artikel 1 i 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 Disse spørgsmål er stillet under en retssag mellem en kvindelig arbejdstager og arbejdsgiveren, selskabet »British Rail Engineering Limited« (herefter benævnt BREL, som er et datterselskab af »British Railways Board«, en virksomhed, der er oprettet ved »Transport Act« af 1962, og som varetager administrationen af jernbanetransporten i Storbritannien. Sagen angår en påstået forskelsbehandling af selskabets kvindelige ansatte, som ved overgangen til pension ophører med at oppebære befordringsgoder til deres ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn, mens de mandlige ansatte fortsat oppebærer goderne.

3 Da der ved House of Lords er rejst indsigelse herimod under påberåbelse af artikel 119 og dennes gennemførelsesdirektiver, har House of Lords forelagt Domstolen følgende to præjudicielle spørgsmål:

»1. Er det i strid med

a) EØF-traktatens artikel 119,

b) artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF eller

c) artikel 1 i Rådets direktiv 76/207/EØF,

at en arbejdsgiver (uden at være kontraktmæssigt forpligtet hertil) indrømmer pensionerede tidligere ansatte en række særlige befordringsgoder, hvorved tidligere kvindelige ansatte diskrimineres på den ovenfor beskrevne måde?

2. Såfremt spørgsmål 1 a), b) eller c) besvares bekræftende, har artikel 119 eller et af de ovenfor nævnte direktiver da direkte virkning i medlemsstaterne i den forstand, at bestemmelserne tillægger private rettigheder efter fællesskabsretten, som de nationale domstole skal beskytte under omstændigheder som i nærværende sag?«

Første spørgsmål

4 For at kunne besvare det første spørgsmål må der først foretages en undersøgelse af den retlige karakter af de særlige befordringsgoder, der er genstanden for nærværende sag, og som en arbejdsgiver yder uden dog at være kontraktmæssigt forpligtet hertil.

5 Det må i så henseende erindres, at Domstolen ved dom af 25. maj 1971 (Defrenne, sag 80/70, Sml. 1971, s. 111, præmis 6) fastslog, at begrebet løn i traktatens artikel 119, stk. 2, omfatter samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller i naturalier.

6 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at der i sagen er tale om en transportvirksomhed, hvis mandlige ansatte efter overgangen til pension fortsat oppebærer særlige befordringsgoder til sig selv, deres ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn.

7 Disse goder er bl.a. karakteriseret ved, at de i naturalier ydes den pensionsberettigede eller hans ydelsesberettigede pårørende af arbejdsgiveren direkte eller indirekte som følge af arbejdsforholdet.

8 Det fremgår endvidere af en skrivelse af 4. december 1975 fra British Railways Board til fagforeningerne, at befordringsgoder, som ydes efter overgang til pension, skal betragtes som en opretholdelse af de goder, der er oppebåret under ansættelsesforholdet.

9 Dette må medføre, at goder i forbindelse med jernbanebefordring som de i forelæggelseskendelsen omhandlede opfylder betingelserne for at kunne betegnes som løn efter betydningen i EØF-traktatens artikel 119.

10 Det argument, at disse goder ikke består i henhold til en kontrakt, er ikke afgørende. Godernes retlige karakter har ikke betydning for anvendelsen af artikel 119, såfremt de ydes i tilknytning til ansættelsesforholdet.

11 Heraf følger, at når en arbejdsgiver, uden at være kontraktmæssigt forpligtet hertil, yder tidligere mandlige ansatte særlige befordringsgoder, efter at de er gået på pension, foreligger der en forskelsbehandling i artikel 119's forstand af tidligere kvindelige ansatte, som ikke har adgang til de samme goder.

12 Under hensyn til denne fortolkning af EØF-traktatens artikel 119, som i sig selv giver svar på det problem, den nationale domstol har rejst, er det overflødigt at behandle det første spørgsmåls punkt b) og c), som rejser det samme problem i forhold til artikel 1 i hhv. direktiv 75/117 og 76/207.

Andet spørgsmål

13 Da spørgsmål 1, litra a), er besvaret bekræftende, er problemet herefter, om artikel 119 har direkte virkning i medlemsstaterne, og hvilke rettigheder private på dette grundlag kan påberåbe sig ved de nationale domstole.

14 I dom af 31. marts 1981 (Jenkins, sag 96/80, Sml., s. 926, præmis 17) har Domstolen statueret, at traktatens artikel 119 finder direkte anvendelse på alle former for forskelsbehandling, som kan konstateres allerede ved hjælp af de i artiklen opstillede kriterier, samme arbejde og lige løn, uden at der fra Fællesskabets eller medlemsstaternes side skal træffes nærmere foranstaltninger til fastlæggelse af disse kriterier, således at de kan anvendes.

15 Såfremt en national ret ved hjælp af kriterierne samme arbejde og lige løn, og uden fællesskabsforanstaltninger eller nationale foranstaltninger, er i

stand til at fastslå, at ydelse af særlige befordringsgoder alene til mandlige pensionerede arbejdstagere indebærer en forskelsbehandling på grundlag af køn, er traktatens artikel 119 umiddelbart anvendelig.

Sagens omkostninger

16 De udgifter, der er afholdt af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber og regeringen for Det forenede kongerige Storbritannien og Nordirland, som har afgivet indlæg ved 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 at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

for ret:

1) **Når en arbejdsgiver, uden at være kontraktmæssigt forpligtet hertil, yder tidligere mandlige ansatte særlige befordringsgoder, efter at de er gået på pension, foreligger der en forskelsbehandling i artikel 119's forstand af tidligere kvindelige ansatte, som ikke har adgang til de samme goder.**

2) **Såfremt en national ret ved hjælp af kriterierne samme arbejde og lige løn, og uden fællesskabsforanstaltninger eller nationaler foranstaltninger, er i stand til at fastslå, at ydelse af særlige befordrings-**

goder alene til mandlige pensionerede arbejdstagere indebærer en forskelsbehandling på grundlag af køn, er traktatens artikel 119 umiddelbart anvendelig.

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 9. februar 1982.

A. Van Houtte
Justitssekretær

G. Bosco
Formand for første afdeling, fungerende præsident

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT P. VERLOREN VAN THEMAAT FREMSAT DEN 8. DECEMBER 1981 [1]

Høje Domstol.

Til grund for den foreliggende sag — 12/81 — ligger et krav, der er rejst af den pensionerede fru Garland mod sin tidligere arbejdsgiver, British Rail Engineering Ltd., om adgang til samme befordringsgoder som pensionerede mandlige arbejdstagere. De pågældende befordringsgoder for pensionerede mandlige arbejdstagere gælder også for disses ægtefæller og forsørgelsesberettigede børn. Ifølge en i sagens akter indeholdt skrivelse af 4. december 1975 fra British Railways Board til fagforeningerne har kvindelige arbejdstagere under deres ansættelse siden 1976 haft adgang til de samme befordringsgoder som mænd. Ifølge samme skrivelse bortfalder denne adgang imidlertid for kvindelige arbejdstageres familiemedlemmer, når de pågældende arbejdstagere pensioneres. Tvisten mellem fru Garland og hendes arbejdsgiver er i sidste instans blevet indbragt for House of Lords, som har forelagt Domstolen følgende spørgsmål:

1. Er det i strid med
   a) EØF-traktatens artikel 119,
   b) artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF eller

1 — Oversat fra nederlandsk.