In zaak 12/81,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het House of Lords van het Verenigd Koninkrijk, in het aldaar aanhangig geding tussen

EILEEN GARLAND

en

BRITISH RAIL ENGINEERING LIMITED,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van de bepalingen van het EEG-Verdrag inzake het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen, in verband met een verschil in reisfaciliteiten voor mannelijke en vrouwelijke werknemers na hun pensionering,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE

samengesteld als volgt: G. Bosco, president van de Eerste kamer, waarnemend president, A. Touffait en O. Due, kamerpresidenten, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Chloros en F. Grévisse, rechters,

advocaat-generaal: P. VerLoren van Themaat
griffier: A. Van Houtte

het navolgende

ARREST

De feiten

I — De feiten en het procesverloop

Verzoekster in het hoofdgeding, Eileen Garland, is een gehuwde vrouw in dienst van British Rail Engineering Ltd. (hierna: BREL). Alle aandelen van de BREL zijn in handen van de British Railways Board, een overheidsinstelling die krachtens de wet is belast met het verzorgen van het spoorwegvervoer in het Verenigd Koninkrijk.

Gedurende hun diensttijd genieten alle werknemers van de BREL reisfaciliteiten van grote waarde, die ook gelden voor de echtgenoot en kinderen ten laste.

Ook na hun pensionering genieten zowel mannelijke als vrouwelijke voormalige werknemers reisfaciliteiten, die echter minder ver gaan dan die waarop zij gedurende hun actieve dienst aanspraak hadden. Terwijl mannelijke gepensioneerden ook faciliteiten behouden voor hun echtgenote en kinderen ten laste, krijgen vrouwelijke gepensioneerden geen faciliteiten meer voor hun gezin.

Volgens het House of Lords hebben de gewezen werknemers niet uit hoofde van een overeenkomst recht op deze faciliteiten, doch mogen zij erop vertrouwen dat zij deze na hun pensioen krijgen toegekend; voor de BREL zou het in de praktijk moeilijk zijn ze eenzijdig in te trekken zonder instemming van de vakbonden waarbij haar werknemers zijn aangesloten.

Op 25 november 1976 wendde Garland zich tot een Industrial Tribunal, stellende dat de BREL in strijd met de bepalingen van de Sex Discrimination Act 1975 jegens haar discrimineerde. Nadat het Tribunal haar in het ongelijk had gesteld, ging Garland in beroep bij het Employment Appeal Tribunal, dat de beslissing a quo bij vonnis van 11 november 1977 vernietigde. Dit vonnis werd vervolgens in hoger beroep vernietigd bij arrest van het Court of Appeal van 4 april 1979.

Voor bovengenoemde drie instanties werd enkel een beroep gedaan op de Sex Discrimination Act 1975; de discussie concentreerde zich met name rond de uitlegging van Section 6 (4), bepalende dat sommige artikelen van de wet niet gelden voor prestaties bij overlijden of pensionering.

De gemeenschapsrechtelijke aspecten werden eerst voor het House of Lords naar voren gebracht. Met het oog hierop heeft het House of Lords bij beschikking van 19 januari 1981 het Hof de volgende vragen voorgelegd:

„1. Indien de werkgever (hoewel daartoe niet contractueel verplicht) voormalige werknemers na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bijzondere reisfaciliteiten verleent die op de hierboven omschreven wijze discriminerend zijn voor voormalige vrouwelijke werknemers, is dat dan in strijd met

a) artikel 119 EEG-Verdrag,

b) artikel 1 van 's Raads richtlijn nr. 75/117/EEG,

c) artikel 1 van 's Raads richtlijn nr. 76/207/EEG?

2. Indien het antwoord op vraag 1 a), 1 b) of 1 c) bevestigend luidt, is artikel 119 of een van de genoemde richtlijnen dan rechtstreeks toepasselijk in de Lid-Staten, in die zin dat zij personen in bovengenoemde omstandigheden afdwingbare gemeenschapsrechten verlenen?"

De verwijzingsbeschikking is op 22 januari 1981 ter griffie van het Hof ingeschreven.

Krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG zijn op 23 maart 1981 schriftelijke opmerkingen ingediend door de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Forman, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde; op 14 april 1981 door de BREL, vertegenwoordigd door A. Scri-

vener, Q.C., en F. Marr Johnson; op 15 april 1981 door E. Garland, vertegenwoordigd door Th. Morison, Q.C., en N. Underhill; en op 21 april 1981 door de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door R. D. Munrow van het Treasury Solicitor's Department,, bijgestaan door P. Scott, Q.C.

Het Hof heeft, op rapport van de rechter-rapporteur en gehoord de advocaat-generaal, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan. Het heeft de vertegenwoordiger van de BREL echter verzocht de mededelingen waardoor haar werknemers, vóór of na hun pensionering, in kennis worden gesteld van de betrokken reisfaciliteiten, vóór 30 september 1981 over te leggen.

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

A — Opmerkingen van verzoekster in het hoofdgeding

Verzoekster in het hoofdgeding behandelt de aan het Hof voorgelegde vragen primair in het licht van artikel 119 EEG-Verdrag en richtlijn nr. 75/117/EEG inzake gelijke beloning, en subsidiair — voor het geval het Hof haar betoog betreffende artikel 119 en de richtlijn inzake gelijke beloning mocht verwerpen — in het licht van richtlijn nr. 76/207/EEG inzake gelijke behandeling.

a) Artikel 119 en richtlijn nr. 75/117 inzake gelijke beloning

Verzoekster in het hoofdgeding gaat allereerst na, of speciale reisfaciliteiten onder het begrip „beloning" vallen. Zij stelt, dat dit begrip in de rechtspraak van het Hof en vooral in de conclusies van de advocaten-generaal zeer ruim is uitgelegd. De onderhavige voordelen zijn „van grote waarde", in aanwervingsadvertenties wordt er sterk de nadruk op gelegd, zij vormen een „belangrijk" gedeelte van de beloning van de werknemer en worden toegekend als een uitvloeisel van de arbeidsverhouding; bijgevolg vallen deze voordelen duidelijk onder het begrip beloning van artikel 119 EEG-Verdrag.

Vervolgens beijvert verzoekster in het hoofdgeding zich, aan te tonen dat de toekenning van deze voordelen aan gewezen werknemers binnen de werkingssfeer valt van artikel 119 of van de richtlijn inzake gelijke beloning. Zij baseert zich hierbij op het arrest van 25 mei 1971 (zaak 80/70, Defrenne, Jurispr. 1971, blz. 445) en stelt dat, nu alleen de vraag van belang is of het litigieuze voordeel een uitvloeisel is van de arbeidsverhouding, het irrelevant is dat de daadwerkelijke ontvangst ervan wordt uitgesteld tot na de beëindiging van de arbeidsverhouding.

En tenslotte stelt zij dat het evenmin van belang is dat de betrokken voordelen niet zozeer aan de werknemer alleen worden toegekend als wel aan zijn gezin, aangezien de belangen van de werknemer menselijk en economisch gesproken samenvallen met die van zijn gezin. Ook advocaat-generaal Warner komt in zijn conclusie in de zaak-Worringham (arrest van het Hof van 11 maart 1981, zaak 69/80, Jurispr. 1981, blz. 767) tot deze slotsom, waar hij opmerkt: „Het verlenen van het recht op deze uitkeringen aan personen ten laste, kan volgens mij echter terecht worden beschouwd als een voordeel ten gunste van het lid uit hoofde van zijn dienstbetrekking".

Verzoekster in het hoofdgeding stelt dat het onderhavige voordeel een beloning is in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag en dat artikel 119 rechtstreeks toepasselijk is. De door het Hof in de zaak-Worringham geformuleerde beginselen behoren ook in casu toepassing te vinden, aangezien verweerster in het hoofdgeding rechtstreekse en openlijke discriminatie heeft toegegeven en niet heeft gepoogd te verdedigen dat de discriminatie objectief gerechtvaardigd is op andere gronden dan op grond van het geslacht; te harer verdediging heeft zij enkel betoogd dat deze discriminatie ingevolge de uitzonderingsbepaling van Section 6 (4) van de Sex Discrimination Act niet onrechtmatig is.

b) Richtlijn nr. 76/207 inzake gelijke behandeling

Verzoekster in het hoofdgeding volgt een zelfde redenering als met betrekking tot artikel 119 EEG-Verdrag en de richtlijn inzake gelijke beloning. Zij wil derhalve in de eerste plaats aantonen dat, zo de onderhavige speciale faciliteiten niet onder het begrip „beloning" vallen, zij in ieder geval worden gedekt door het begrip „arbeidsvoorwaarden" als bedoeld in de richtlijn inzake gelijke behandeling. De twee in de verwijzingsbeschikking genoemde richtlijnen vormen immers te zamen met de richtlijn inzake sociale zekerheid een uitputtende regeling die discriminatie met betrekking tot alle facetten van het arbeidsleven verbiedt.

Voorts herhaalt zij haar stelling, dat de omstandigheid dat de onderhavige faciliteiten aan gewezen werknemers worden toegekend, niet verhindert dat zij behoren tot de in artikel 5 van de richtlijn inzake gelijke behandeling bedoelde „arbeidsvoorwaarden". In ieder geval gaat het om een recht dat de werknemer tijdens zijn dienstbetrekking wordt toegekend, hoewel hij eerst na zijn pensionering gebruik ervan kan maken.

Tenslotte betoogt zij dat haar eerdere opmerkingen over de toekenning van de onderhavige voordelen aan gezinnen, *a fortiori* gelden indien die voordelen niet onder het begrip „beloning", doch onder het begrip „arbeidsvoorwaarden" zouden vallen.

Mochten deze reisfacilitien geen „beloning" zijn in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag en de richtlijn inzake gelijke beloning, dan zijn zij in ieder geval „arbeidsvoorwaarden" in de zin van de richtlijn inzake gelijke behandeling.

Deze richtlijn heeft ook rechtstreekse werking. De bepalingen ervan zijn voldoende duidelijk en nauwkeurig en laten de Lid-Staten geen noemenswaardige discretionaire bevoegdheid bij de nakoming van de daarbij opgelegde verplichtingen. Worden deze niet nagekomen, dan staat, gelijk advocaat-generaal Capotorti opmerkte in zijn conclusie in zaak 149/77 (Defrenne III, Jurispr. 1978, blz. 1365), de weg open om binnen de communautaire rechtsorde subjectieve rechten van particulieren tot gelding te brengen op basis van de richtlijn zelf.

Hoewel in de rechtspraak van het Hof nooit duidelijk is beslist dat een richtlijn rechtstreekse werking kan hebben in die zin, dat zij particulieren rechten verleent niet ten opzichte van de regering van een Lid-Staat, maar ten opzichte van particulieren, ziet verzoekster niet in, waarom een richtlijn alleen de regeringen van de Lid-Staten verplichtingen zou opleggen, vooral nu zij dient te verzekeren dat de verplichtingen inzake gelijke behandeling zowel voor de Lid-Staten als voor particulieren gelden. Bovendien is verweerster te beschouwen als een verlengstuk van de nationale regering, nu zij een 100 % dochteronderneming is van een bij de wet in het leven geroepen rechtspersoon belast met het beheer van de nationale spoorwegen.

Verzoekster geeft toe dat de termijn waarbinnen de Lid-Staten zich aan de betrokken richtlijn moesten aanpassen door het vaststellen van de voor de uitvoering daarvan noodzakelijke bepalingen, eerst in augustus 1978 is verstreken, dat wil zeggen nadat de onderhavige zaak aanhangig was gemaakt. De door verzoekster gewraakte discriminatie vormt echter niet slechts een op zichzelf staande handeling die vóór die datum heeft plaatsgevonden, maar een voortdurende handeling die pas in de toekomst effect zal sorteren, namelijk op het moment van verzoeksters pensionering. Wanneer dus de twee tijdstippen niet samenvallen, zou het Hof de rechtssituatie op het relevante tijdstip in aanmerking moeten nemen en niet die op het moment waarop de zaak aanhangig is gemaakt.

B — Opmerkingen van de Commissie

De *Commissie* brengt de in artikel 119, tweede alinea, EEG-Verdrag gegeven omschrijving van het begrip „beloning" in herinnering en betoogt dat speciale reisfaciliteiten voor werknemers voordelen in natura zijn, die de werkgever direct aan de werknemers betaalt.

In de eerste plaats moeten dergelijke voordelen inderdaad worden beschouwd als door de werkgever aan de werknemers toegekend „uit hoofde van" een dienstbetrekking. Ten tweede vormen speciale reisfaciliteiten die ook ten goede komen aan het gezin van de werknemer, niettemin voordelen in natura die de werkgever direct aan de werknemer betaalt uit hoofde van de dienstbetrekking. En de omstandigheid tenslotte dat deze voordelen ook worden toegekend na beëindiging van de actieve dienst (na de pensionering van de werknemer), neemt niet weg dat de werknemer deze voordelen ontvangt uit hoofde van zijn dienstbetrekking, daar het moeilijk voordelen „uit hoofde van het pensioen" kunnen zijn. Het begrip gelijke beloning omvat derhalve ook speciale reisfaciliteiten voor de echtgenote en de kinderen ten laste van de werknemer, die na diens pensionering gehandhaafd blijven.

Steunend op het arrest van 8 april 1976 (zaak 43/75, Defrenne II, Jurispr. 1976, blz. 455), stelt de Commissie dat werknemers zich op grond van de rechtstreekse werking van artikel 119 EEG-Verdrag voor de nationale rechter tegenover hun werkgever op het beginsel van gelijke beloning kunnen beroepen.

De Commissie merkt tenslotte op, dat indien haar redenering juist is, richtlijn nr. 75/117 noch richtlijn nr. 76/207 in casu van toepassing is.

De Commissie geeft daarom in overweging de vragen van het House of Lords te beantwoorden als volgt:

„Speciale reisfaciliteiten voor de echtgenote en de kinderen ten laste van een werknemer, die ook nog na diens pensionering worden verleend, vormen een „beloning" in de zin van artikel 119, tweede alinea, EEG-Verdrag. In dit verband kan voor de nationale rechter een beroep op artikel 119 worden gedaan."

C — Opmerkingen van verweerster in het hoofdgeding

Verweerster in het hoofdgeding stelt allereerst, dat de onderhavige speciale reisfaciliteiten geen „beloning" zijn in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag en artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad; de gestelde discriminatie vormt dus geen inbreuk op een van deze bepalingen. Dergelijke faciliteiten zijn geen „voordelen in geld of in natura die de werkgever ... aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking be-

taalt": zij worden door de BREL vrijwillig toegekend en niet krachtens een overeenkomst tussen werkgever en werknemer, terwijl zij voorts onmogelijk in geld kunnen worden uitgedrukt. A fortiori blijkt uit de omstandigheid dat deze faciliteiten worden toegekend aan gepensioneerde werknemers, dat zij deel uitmaken van de pensioenvoorzieningen die een werkgever vrijwillig treft voor zijn werknemers; zij behoren niet tot de „beloning" die de werknemers tijdens hun actieve dienst hebben verdiend.

De betrokken faciliteiten zijn evenmin „arbeidsvoorwaarden" in de zin van artikel 1 van richtlijn nr. 76/207 van de Raad.

Niet kan worden staande gehouden dat de toekenning van speciale reisfaciliteiten verband houdt met bijvoorbeeld de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding of promotiekansen. Blijft over dat zij deel uitmaken van de „arbeidsvoorwaarden" van een werknemer; dit laatste begrip moet aldus worden opgevat, dat de arbeidsvoorwaarden verband houden met de op het relevante tijdstip door de werknemer verrichte arbeid. In dit licht is het vrij reizen tussen de woon- en werkplaats van een werknemer een „arbeidsvoorwaarde". Discriminatie bij het verlenen van andere reisfaciliteiten is echter geen discriminatie met betrekking tot de „arbeidsvoorwaarden", doch enkel discriminatie met betrekking tot de faciliteiten die de werkgever zijn werknemer buiten diens werk toekent. In ieder geval kan er geen sprake meer zijn van discriminatie met betrekking tot de „arbeidsvoorwaarden" wanneer een werknemer eenmaal met pensioen is gegaan, want wanneer de werknemer niet meer werkt, kunnen er ook geen „arbeidsvoorwaarden" meer zijn.

Gezien bovenstaande antwoorden op de vraag 1a, b, en c, komt de tweede vraag niet meer aan de orde. Maar ook als de eerste vraag bevestigend zou worden beantwoord, kan noch artikel 119 EEG-Verdrag noch een van de richtlijnen in de Lid-Staten rechtstreeks toepasselijk zijn in die zin, dat particulieren daaraan onder de in de verwijzingsbeschikking genoemde omstandigheden uit het gemeenschapsrecht voortvloeiende afdwingbare rechten zouden ontlenen.

Concluderend geeft verweerster in overweging, de gestelde vragen te beantwoorden als volgt:

„1. Indien een werkgever (hoewel daartoe niet contractueel verplicht) voormalige werknemers na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd speciale reisfaciliteiten verleent die discriminerend zijn voor vrouwelijke werknemers, is zulks niet in strijd met artikel 119 EEG-Verdrag noch met de richtlijnen van de Raad nrs. 75/117/EEG of 76/207/EEG.

2. In de gegeven omstandigheden is de tweede vraag niet relevant."

D — Opmerkingen van de regering van het Verenigd Koninkrijk

Over de aard van de onderhavige faciliteit merkt *de regering van het Verenigd Koninkrijk* op, dat de BREL deze te allen tijde kan wijzigen of intrekken. In de praktijk zou dit evenwel moeilijk zijn en zou vooraf overleg met de betrokken vakbonden moeten plaatsvinden. Overigens profiteren vrouwen meer van deze faciliteit dan mannen, daar zij vijf jaar eerder met pensioen gaan.

Vervolgens onderzoekt de regering van het Verenigd Koninkrijk de drie in de vragen van het House of Lords genoemde bepalingen.

Artikel 119 EEG-Verdrag

Dit artikel bepaalt dat mannen en vrouwen gelijke beloning moeten ontvangen voor gelijke arbeid. Van onwettige discriminatie op grond van geslacht is sprake indien de verhouding tussen de beloning en het werk of de waarde van het werk verschilt wegens het geslacht van de werknemer. De onderhavige faciliteit is van zodanige aard, dat zij noch naar waarde noch naar kosten kan worden vergeleken met de hoeveelheid of de waarde van het werk dat door mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt verricht om ze te verdienen. Het is ongetwijfeld juist, dat de faciliteit een uitvloeisel is van de dienstbetrekking van de werknemer en dat zij zonder die dienstbetrekking niet zou worden toegekend, maar waar geen verband kan worden gelegd tussen het voordeel en het werk, kan geen beroep worden gedaan op artikel 119 EEG-Verdrag. En indien een dergelijke faciliteit na de pensionering van een werknemer wordt toegekend, valt zij in geen geval onder de werkingssfeer van artikel 119. Dit artikel is alleen bedoeld tot regeling van rechtsbetrekkingen; door de werkgever vrijwillig toegekende voordelen vallen er niet onder.

Onder verwijzing naar het arrest van 31 maart 1981 (zaak 98/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz. 911) betoogt de regering van het Verenigd Koninkrijk met betrekking tot de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119 EEG-Verdrag, dat zelfs indien faciliteiten voor vrij reizen na pensionering een beloning in de zin van artikel 119 zouden zijn, dit artikel niet rechtstreeks kan worden toegepast zonder nationale of gemeenschapsmaatregelen die antwoord geven op de vraag hoe men de verschillen in pensioengerechtigde leeftijd en levensverwachting moet benaderen, die rechtstreeks van invloed zijn op de kosten van het voordeel voor de werkgever en de waarde ervan voor de werknemer.

Artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 van de Raad

Wederom onder verwijzing naar het arrest-Jenkins merkt de Britse regering op, dan indien het onderhavige voordeel — zoals zij heeft trachten aan te tonen — geen beloning is in de zin van artikel 119, richtlijn nr. 75/117 irrelevant is.

Indien het voordeel daarentegen wel een beloning is in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag, kan in theorie de vraag naar de werking van deze richtlijn rijzen. Richtlijnen kunnen particulieren geen verplichtingen opleggen. Richtlijnen zijn enkel tot Lid-Staten gericht en leggen enkel deze verplichtingen op. Bovendien bevat artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 geen bepalingen die rechten kunnen verlenen of verplichtingen kunnen opleggen aan particulieren: de richtlijn spreekt niet eens van pensioenvoordelen en bevat geen aanwijzing, hoe zij daarop zou moeten worden toegepast. Het is duidelijk dat particulieren er niet vanuit kunnen gaan, dat richtlijnen horizontale werking hebben en daarmee rechten *tussen particulieren* zouden scheppen, die in rechte kunnen worden gehandhaafd.

Artikel 1 van richtlijn nr. 76/207 van de Raad

Deze richtlijn heeft geen betrekking op de wettigheid van toekenning van reisfa-

ciliteiten na pensionering. Van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde materies zou immers alleen de sociale zekerheid relevant kunnen zijn, maar aangezien aangelegenheden van sociale zekerheid van de richtlijn zijn uitgesloten, vallen de onderhavige faciliteiten niet onder haar werkingssfeer.

Om dezelfde redenen als hiervoor aangevoerd in verband met richtlijn nr. 75/117, kan ook aan richtlijn nr. 76/207 geen rechtstreekse werking worden toegekend, met name nu uit artikel 5 duidelijk blijkt dat een gedetailleerde wettelijke regeling van het in de richtlijn neergelegde algemene beginsel wordt overwogen. Aangezien voorts de in artikel 9, lid 1, van de richtlijn gestelde termijn op 12 augustus 1978 is verstreken, dat wil zeggen nadat deze zaak in rechte aanhangig is gemaakt, kan de vraag naar de toepassing van deze richtlijn in casu in geen geval rijzen.

Volgens de regering van het Verenigd Koninkrijk zouden de vragen van het House of Lords moeten worden beantwoord als volgt:

„1. Door een werkgever aan zijn werknemer na diens pensionering onverplicht toegekende reisfaciliteiten zijn geen beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag. Ook al was dit wel het geval, dan zou discriminatie op grond van het geslacht bij de verlening van dergelijke faciliteiten geen rechten doen ontstaan die een particulier van zijn werkgever of vroegere werkgever kan afdwingen.

2. Dergelijke faciliteiten vallen niet onder artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad of artikel 1 van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad. Ook al was dit wel het geval, dan zouden particulieren aan deze artikelen geen rechten kunnen ontlenen die zij van hun werkgever of vroegere werkgever kunnen afdwingen."

III — Mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 7 oktober 1981 zijn mondelinge opmerkingen gemaakt en vragen van het Hof beantwoord door verzoekster in het hoofdgeding, vertegenwoordigd door C. Carr, barrister, van Lincoln's Inn; verweerster in het hoofdgeding, vertegenwoordigd door A. Scrivener, Q.C., van Gray's Inn; het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door P. Scott, Q.C., van de Middle Temple; en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Forman als gemachtigde.

De advocaat-generaal heeft ter terechtzitting van 8 december 1981 conclusie genomen.

In rechte

1 Bij beschikking van 19 januari 1981, ingekomen ten Hove op 22 januari daaropvolgende, heeft het House of Lords krachtens artikel 177 EEG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119

EEG-Verdrag, artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45 van 1975, blz. 19), en artikel 1 van richtlijn nr. 76/207/EEG 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 L 39 van 1976, blz. 40).

Deze vragen zijn gerezen in het kader van een geschil tussen een vrouwelijke werknemer en haar werkgeefster, British Rail Engineering Ltd. (hierna: BREL), een dochteronderneming van de bij de Transport Act 1962 in het leven geroepen British Railways Board die in Groot-Brittannië is belast met het beheer van de spoorwegen. Het geschil betreft een beweerde discriminatie ten aanzien van vrouwelijke werknemers, die na hun pensionering geen reisfaciliteiten meer genieten voor hun echtgenoot en kinderen ten laste, terwijl mannelijke werknemers deze faciliteiten wel behouden.

Voor het House of Lords is betoogd dat deze situatie indruiste tegen artikel 119 en de richtlijnen tot uitvoering daarvan. Daarom heeft het House of Lords het Hof de volgende twee vragen voorgelegd:

„1. Indien de werkgever (hoewel daartoe niet contractueel verplicht) voormalige werknemers na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bijzondere reisfaciliteiten verleent die op de hierboven omschreven wijze discriminerend zijn voor voormalige vrouwelijke werknemers, is dat dan in strijd met

a) artikel 119 EEG-Verdrag,

b) artikel 1 van 's Raads richtlijn nr. 75/117/EEG,

c) artikel 1 van 's Raads richtlijn nr. 76/207/EEG?

2. Indien het antwoord op vraag 1 a), 1 b) of 1 c) bevestigend luidt, is artikel 119 of een van de genoemde richtlijnen dan rechtstreeks toepasselijk in de Lid-Staten, in die zin dat zij personen in bovengenoemde omstandigheden afdwingbare gemeenschapsrechten verlenen?"

De eerste vraag

4 Om de eerste vraag te kunnen beantwoorden, moet vooreerst worden nagegaan wat het rechtskarakter is van de betrokken speciale reisfaciliteiten, die de werkgever toekent, zonder daartoe contractueel gehouden te zijn.

5 Hierbij dient men voor ogen te houden, dat het Hof in zijn arrest van 25 mei 1971 (zaak 80/70, Defrenne, Jurispr. 1971, blz. 445, r.o. 6) heeft overwogen, dat artikel 119, tweede alinea, onder het begrip beloning verstaat alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden betaald.

6 Uit de verwijzingsbeschikking blijkt, dat mannelijke werknemers van een vervoeronderneming, wanneer zij bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd hun dienstbetrekking beëindigden, speciale reisfaciliteiten behouden voor zichzelf, hun echtgenote en kinderen ten laste.

7 Kenmerkend voor deze voordelen is, dat zij door de werkgever in natura aan de gepensioneerde mannelijke werknemer of de te zijnen laste komende personen worden betaald, direct of indirect uit hoofde van de dienstbetrekking.

8 Bovendien blijkt uit een brief van de British Railways Board aan de vakbonden van 4 december 1975 dat de geboden reisfaciliteiten na pensionering zijn te beschouwen als een voortzetting van de reisfaciliteiten tijdens de actieve dienst.

9 Uit het voorafgaande volgt, dat voordelen op het gebied van het vervoer per spoor, zoals die waarop de nationale rechter doelt, voldoen aan de criteria om als beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag te kunnen worden aangemerkt.

10 Het argument dat deze voordelen niet op een contractuele verplichting berusten, is niet beslissend. Zolang de voordelen uit hoofde van de dienstbetrekking worden toegekend, komt het voor de toepassing van artikel 119 niet aan op het rechtskarakter ervan.

11 Hieruit volgt dat wanneer een werkgever, zonder daartoe contractueel gehouden te zijn, voormalige mannelijke werknemers na hun pensionering speciale reisfaciliteiten toekent, dit discriminatie in de zin van artikel 119 oplevert jegens voormalige vrouwelijke werknemers aan wie niet dezelfde faciliteiten worden toegekend.

12 Gezien deze uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag, die op zich zelf de vraag van de nationale rechter al beantwoordt, behoeft niet te worden ingegaan op de punten b en c van de eerste vraag, waarin dezelfde vraag wordt gesteld met betrekking tot artikel 1 van de richtlijnen nrs. 75/117/EEG en 76/207/EEG.

De tweede vraag

13 Nu vraag 1a bevestigend is beantwoord, rijst het probleem van de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119 in de Lid-Staten, en van de rechten die de justitiabelen op grond daarvan voor de nationale rechter kunnen inroepen.

14 In het arrest van 31 maart 1981 (zaak 96/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz 911, r.o. 17) overwoog het Hof, dat artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks van toepassing is op alle vormen van discriminatie die reeds als zodanig zijn te herkennen met behulp van de in genoemd artikel vermelde criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning", zonder dat nationale of communautaire maatregelen nodig zijn om die criteria met het oog op hun toepassing nader te omschrijven.

15 Wanneer de nationale rechter in staat is, met behulp van de criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning" en zonder dat communautaire of nationale

maatregelen terzake bestaan, vast te stellen dat toekenning van speciale reisfaciliteiten uitsluitend aan gepensioneerde mannelijke werknemers discriminatie naar geslacht inhoudt, is artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks op een dergelijke situatie van toepassing.

Kosten

16 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland 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

verklaart voor recht:

1. **Wanneer een werkgever, zonder daartoe contractueel gehouden te zijn, voormalige mannelijke werknemers na hun pensionering speciale reisfaciliteiten toekent, levert dit discriminatie in de zin van artikel 119 op jegens voormalige vrouwelijke werknemers aan wie niet dezelfde faciliteiten worden toegekend.**

2. **Wanneer de nationale rechter in staat is, met behulp van de criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning" en zonder dat communautaire of nationale maatregelen terzake bestaan, vast te stellen dat toekenning van speciale reisfaciliteiten uitsluitend aan gepensioneerde man-**

nelijke werknemers discriminatie naar geslacht inhoudt, is artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks op een dergelijke situatie van toepassing.

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 9 februari 1982.

De griffier

A. Van Houtte

De waarnemend president

G. Bosco

president van de Eerste kamer

CONCLUSIE VAN DE ADVOCAAT-GENERAAL P. VERLOREN VAN THEMAAT VAN 8 DECEMBER 1981

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

De zaak 12/81, die thans aan de orde is, heeft als achtergrond de begrijpelijke wens van mevrouw Garland om ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dezelfde reisfaciliteiten te kunnen genieten als mannelijke gepensioneerde werknemers van haar werkgever British Rail Engineering Ltd. Deze reisfaciliteiten voor mannelijke gepensioneerde werknemers gelden ook voor hun echtgenoten en voor hun afhankelijke kinderen. Blijkens een in het dossier aanwezige brief van 4 december 1975 van de British Railways Board aan de vakbonden worden vrouwelijke werknemers in dit opzicht sinds 1976 gedurende de uitoefening van hun dienstbetrekking gelijk behandeld als mannen. Na hun pensionering worden de faciliteiten voor gezinsleden van vrouwelijke werknemers echter blijkens genoemd schrijven ingetrokken. Het geschil van mevrouw Garland met haar werkgever is uiteindelijk terecht gekomen bij het House of Lords. Het House of Lords stelt U hierover de volgende vragen:

1. Indien de werkgever (hoewel daartoe niet contractueel verplicht) aan voormalige werknemers na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd