In zaak 19/81,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Employment Appeal Tribunal, in het aldaar aanhangig geding tussen

ARTHUR BURTON

en

BRITISH RAILWAYS BOARD,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag, van artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 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 van de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40), in verband met de betaling van een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding,

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

Verweerder in het hoofdgeding, „British Railways Board" (hierna: BR), is in Groot-Brittannië belast met het beheer van de spoorwegen. BR is een bij de „Transport Act 1962" voor onbepaalde tijd in het leven geroepen publiekrechtelijke rechtspersoon. Ingevolge Section 30 van die wet is BR een autonome instelling („not to be regarded as the servant or agent of the Crown").

Verzoeker in het hoofdgeding, A. Burton, heeft een leidinggevende functie bij de Financiële Dienst van BR te Doncaster. Hij is 58 jaar en sinds zijn 16e in dienst bij BR.

In het kader van een reorganisatie van de oostelijke regio bood BR bepaalde werknemers de mogelijkheid vrijwillig uit te treden. De bepalingen van een collectieve overeenkomst tussen de directie en de erkende vakbonden omtrent de voorwaarden waaronder de reorganisatie van de Financiële Dienst zou moeten plaatsvinden, zijn neergelegd in een memorandum. Punt 6 van het memorandum bepaalt:

„Personeelsleden van 60/55 jaar (mannen/vrouwen) of ouder kunnen onder vigeur van de afvloeiings- on overplaatsingsregeling uittreden indien de door hen uitgeoefende functie in het reorganisatieplan is opgenomen".

In augustus 1979 verzocht Burton te mogen uittreden. Zijn verzoek werd afgewezen op grond dat hij niet de voor mannelijke werknemers geldende minimumleeftijd bezat. BR behandelde hem hiermee dus minder gunstig dan een vrouwelijke werknemer, voor zover aan een vrouw van 58 jaar dit voordeel wel zou zijn toegekend.

Uit de overgelegde stukken blijkt, dat de onderhavige uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding in twee hoofdgroepen uiteenvallen: uittredingsuitkeringen en pensioenuitkeringen. Blijkens Section 24 van de „Redundancy, Transfer and Resettlement Arrangements for Railway Staff", bestaat de door Burton aangevraagde uittredingsuitkering uit drie bestanddelen: een op basis van de „Redundancy Payments Act 1965" berekend bedrag ineens, dat wil zeggen het wettelijke bedrag; een op vergelijkbare grondslag berekende aanvullende uitkering; en een bedrag gelijk aan 25 % van de som van de eerste twee bestanddelen, volgens verzoeker een soort rente over beide bedragen. Deze drie uitkeringen (wettelijke, aanvullende, rente) zijn uittredingsuitkeringen die door BR rechtstreeks worden betaald aan degenen die van de regeling gebruik maken. Bij de berekening ervan wordt geen enkel verband gelegd met het bedrag dat Burton zou

hebben ontvangen, wanneer hij bij het bereiken van de minimumpensioenleeftijd met pensioen zou zijn gegaan.

Indien Burton in aanmerking was gekomen voor uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding, had hij bovendien aanspraak kunnen maken op een speciaal vervroegd ouderdomspensioen (special early retirement pension) wegens uittreding vóór de minimumpensioenleeftijd (60 jaar voor mannen en 55 jaar voor vrouwen). Het speciale pensioen wordt door BR met eigen middelen bekostigd en niet uit bijdragen aan het pensioenfonds van BR, en wordt rechtsreeks door BR uitgekeerd. Bovendien zou Burton recht hebben gehad op een voorschot van BR ter hoogte van de pensioenuitkering ineens die hij bij het bereiken van de normale pensioenleeftijd zou hebben ontvangen. Dit bedrag zou bij het bereiken van de minimumpensioenleeftijd van 60 jaar door Burton moeten worden terugbetaald. Gedurende de twee jaar vóór het bereiken van die leeftijd kon Burton dit bedrag dus lenen met als zekerheid het bedrag ineens dat hem bij het bereiken van de normale pensioenleeftijd moest worden uitbetaald. Het zou met andere woorden een voorschot zijn geweest van hetgeen hem op 60-jarige leeftijd zou zijn uitbetaald. Hij had dit geld kunnen gebruiken, investeren en daarover rente kunnen ontvangen.

Als Burton in aanmerking was gekomen voor de onderhavige uitkering terzake van vrijwillige uittreding, zou hij dus hebben ontvangen: 1) de drie bestanddelen waaruit die uitkering is opgebouwd, dat wil zeggen de wettelijke uitkering, de aanvullende uitkering en de 25 % rente over de eerste twee bedragen, en 2) een vervroegd pensioen, alsmede een voorschot gelijk aan het bedrag ineens dat hij bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd zou hebben ontvangen.

De onderhavige uitkering wordt vrijwillig toegekend: er bestaat geen enkele wettelijke aanspraak op; juridisch gezien zou BR de desbetreffende regeling op elk moment kunnen wijzigen of schorsen.

Nadat zijn verzoek om te mogen uittreden was afgewezen, diende Burton bij een Industrial Tribunal een klacht in op grond van de „Equal Pay Act 1970" zoals laatstelijk gewijzigd bij de „Sex Discrimination Act 1975". Zijn vordering op grond van de „Equal Pay Act" heeft hij ter zitting echter niet gehandhaafd, daar partijen het erover eens werden, dat uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding niet-contractuele uitkeringen waren en derhalve buiten de werkingssfeer van die wet vielen.

De „Sex Discrimination Act" is van toepassing op discriminatie in niet-contractuele aangelegenheden op het gebied van arbeidsverhoudingen. Krachtens Section 6, lid 2, juncto Section 1, lid 1, is het de werkgever verboden werknemers op grond van geslacht te discrimineren met betrekking tot, onder meer, het recht op uitkeringen, met inbegrip van uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding. Ingevolge Section 6, lid 4, is de wet echter niet van toepassing op voorzieningen in verband met overlijden of pensionering.

Het Industrial Tribunal wees Burtons eis af. Burton kwam in beroep bij het Employment Appeal Tribunal. In beroep erkende Burton, dat een werkgever die een mannelijke werknemer wat de aanspraak op uitkering ter zake van vrijwillige uittreding betreft, minder gunstig behandelt dan een vrouwelijke, op grond van Section 6, lid 4, van de „Sex Discrimination Act" niet in strijd handelt met die wet.

Hij stelde echter, dat Section 6, lid 4, moest worden uitgelegd in het licht van de afdwingbare gemeenschapsrechten, toegekend bij artikel 119 EEG-Verdrag, artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 inzake gelijke beloning en de artikelen 1, 2 en 5 van richtlijn nr. 76/207 inzake gelijke behandeling.

Bij beschikking van 16 januari 1981 heeft het Employment Appeal Tribunal krachtens artikel 177 EEG-Verdrag de behandeling van de zaak geschorst in afwachting van een prejudiciële beslissing van het Hof over de volgende vragen:

„1. Is het beginsel van gelijke beloning, vervat in artikel 119 EEG-Verdrag en artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975, van toepassing op uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever worden betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen?

2. Zo ja, heeft het beginsel van gelijke beloning rechtstreekse werking in de Lid-Staten in die zin, dat het aan personen in omstandigheden als de onderhavige, afdwingbare gemeenschapsrechten toekent?

3. Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend is:

   1) vallen dergelijke uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding onder het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, wat betreft hun ‚arbeidsvoorwaarden', vervat in de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976?

   2) zo ja, heeft dit laatste beginsel dan rechtstreekse werking in de Lid-Staten in die zin, dat het aan personen in omstandigheden als de onderhavige, afdwingbare gemeenschapsrechten toekent?"

De beschikking van de het Employment Appeal Tribunal is op 4 februari 1981 ter griffie van het Hof ingeschreven.

Krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door A. Burton, vertegenwoordigd door A. Lester, Q.C., en J. Beale, barrister, geïnstrueerd door E. Donnelly, assistent juridisch adviseur van de Equal Opportunities Commission; de British Railways Board, vertegenwoordigd door N. E. Beddard, barrister, geïnstrueerd door E. Harding, solicitor; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door P. Scott, Q.C., als gemachtigde, geïnstrueerd door R. D. Munrow van het Treasury Solicitor's Department; de Deense regering, vertegenwoordigd door L. Mikaelsen, juridisch adviseur bij het ministerie van Buitenlandse Zaken, als gemachtigde; en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Forman, als gemachtigde.

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

II — Bij het Hof ingediende schriftelijke opmerkingen

Burton stelt, dat op de eerste vraag zou moeten worden geantwoord dat een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, die door een werkgever wordt betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrek-

king wil beëindigen, binnen de werkingssfeer van het beginsel van gelijke beloning valt.

Artikel 119 EEG-Verdrag streeft een tweeledig doel na. Enerzijds moet het voorkomen dat ondernemingen in staten die het beginsel van gelijke beloning metterdaad toepassen, in een ongunstige concurrentiepositie geraken ten opzichte van ondernemingen in Lid-Staten die zulks niet doen. Anderzijds is artikel 119 de uitdrukking van de sociale doelstellingen van de Gemeenschap die, overeenkomstig de preambule van het Verdrag, door gemeenschappelijk optreden de sociale vooruitgang en de voortdurende verbetering van de omstandigheden waaronder de volkeren van Europa leven en werken, moet verzekeren (arrest van 8 april 1976, zaak 43/75, Defrenne II, Jurispr. 1976, blz. 455). Voor het bereiken van deze doelstellingen is het van wezenlijk belang dat het beginsel van gelijke beloning ter bescherming van de rechten van werknemers wordt toegepast op uittredingsuitkeringen. Anders zou het tweeledige doel van artikel 119 worden verijdeld. Ondernemingen in staten die het beginsel op uitkeringen ter zake van uittreding toepassen, zouden in een ongunstige concurrentiepositie geraken ten opzichte van ondernemingen in staten die zulks niet doen. Bovendien kan er stellig geen sprake zijn van een vol en daadwerkelijk genot van het recht op gelijke beloning, wanneer op grond van een restrictieve uitlegging van het begrip „beloning" een essentieel bestanddeel van de beloning van miljoenen werknemers binnen de Gemeenschap, dat in periodes van economische recessie en grote werkloosheid uitermate belangrijk is, van de werkingssfeer van het beginsel zou worden uitgesloten.

Artikel 119 bepaalt dat beloning niet alleen het genoemde basis- of minimumloon of -salaris omvat, doch ook „alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt". In zijn conclusie in zaak 69/80 (arrest van 11 maart 1981, Worringham en Humphreys, Jurispr. 1981, blz. 767) verklaarde advocaat-generaal Warner dat de zinsnede „voordelen in geld of in natura" zijns inziens een ruime strekking had. In het arrest in die zaak vatte het Hof het begrip beloning ruim op.

Een uitkering ter zake van uittreding wordt door een werkgever direct aan zijn werknemer betaald. Dit kenmerk alleen al wekt sterke vermoeden, dat deze uitkering binnen de werkingssfeer van het beginsel van gelijke beloning valt. Werkgever en werknemer zijn rechtstreeks met elkaar verbonden door het werk dat de werknemer voor de werkgever verricht. Een uitkering ter zake van uittreding is voor de werknemer zonder meer een voordeel uit hoofde van zijn dienstbetrekking. Het is een „op grond van de arbeidsverhouding betaalde vergoeding" (conclusie van advocaat-generaal Roemer in zaak 20/71, Sabbatini, Jurispr. 1972, blz. 345).

Uit de berekeningsmethode van de uitkering ter zake van uittreding blijkt, dat zij onverbrekelijk is verbonden met de door de werknemer voor zijn werkgever verrichte diensten. Zij wordt berekend aan de hand van drie factoren, waarvan er twee, diensttijd en hoogte van de periodieke beloning, fundamentele bestanddelen van de arbeidsverhouding zijn. De

derde factor is leeftijd: oudere werknemers worden geacht meer belang te hebben bij voortzetting van hun dienstbetrekking. De uitkering ter zake van uittreding is een onderdeel van de overeenkomst tussen werkgever en werknemer over de door laatstgenoemde voor eerstgenoemde te verrichten diensten. De verplichting om werk te blijven bieden en periodiek loon te betalen, wordt vervangen door een door de werkgever te betalen bedrag ineens. De uitkering houdt verband met de dienstbetrekking van de werknemer, niet opgevat als bepaalde door hem verrichte werkzaamheden maar als de baan of arbeidsplaats zelf.

Voor de uitlegging van artikel 119 maakt het geen verschil, of een bepaalde werknemer vrijwillig of gedwongen uittreedt: dit hangt enkel af van wie de keuze maakt. Of de uittreding nu vrijwillig is of niet, de werknemer verliest zijn baan, bij het behoud waarvan hij belang heeft. Met een algemene regeling van uitkeringen ter zake van uittreding moet worden bereikt dat werknemers eerder bereid zijn, onvermijdelijke ontslagen in het belang van de produktiviteit te aanvaarden. Dit doel wordt volledig bereikt wanneer werknemers op grond van de geboden uitkeringen bereid zijn vrijwillig ontslag te nemen. Dat in casu de uitkeringen niet krachtens de bepalingen van de arbeidsovereenkomst van de werknemer worden betaald, is irrelevant.

In zijn arrest van 25 mei 1971 (zaak 80/70, Defrenne I, Jurispr. 1971, blz. 445) verklaarde het Hof voor recht:

„Een in het kader van een wettelijk stelsel van sociale zekerheid ingesteld pensioenrecht vormt geen door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking indirect betaald voordeel in de zin van artikel 119, tweede alinea, van het EEG-Verdrag".

De onderhavige uitkering ter zake van uittreding vertoont geen van de kenmerken op grond waarvan het Hof in de eerste zaak-Defrenne heeft beslist dat het pensionsrecht geen beloning is. In de onderhavige omstandigheden valt deze uitkering onder het beginsel van gelijke beloning. Zij wordt uitgekeerd omdat binnen het bedrijf van de werkgever de behoefte aan werknemers voor een bepaald soort werk is afgenomen of naar alle verwachting zal afnemen. De werknemer heeft recht op de uitkering omdat zijn werkgever niet langer behoefte heeft aan de door hem verrichte bijzondere werkzaamheden. De hoogte van de uitkering wordt berekend op basis van de kenmerken van de bijzondere functie die de werknemer in dienst van zijn werkgever vervulde. Iemand die niet in loondienst is, ontvangt een dergelijke uitkering niet.

In zijn arrest van 15 juni 1978 (zaak 149/77, Defrenne III, Jurispr. 1978, blz. 1365) verklaarde het Hof voor recht:

„Artikel 119 EEG-Verdrag mag niet aldus worden uitgelegd dat het naast de gelijkheid van beloning ook de gelijkheid van de andere op mannelijke en vrouwelijke werknemers toepasselijke arbeidsvoorwaarden voorschrijft".

Op grond van deze uitspraak zou men dus kunnen stellen dat de financiële ongelijkheid die voortvloeit uit het feit dat voor een of ander doel verschillende leeftijdseisen voor mannen en vrouwen worden gesteld, niet onder het beginsel van gelijke beloning valt.

Het is echter duidelijk, dat sommige vormen van financiële ongelijkheid die uit verschillende leeftijdseisen voortvloeien, wel onder het beginsel van gelijke beloning vallen. De zaak-Worringham en Humphreys geeft daarvan een voorbeeld. In die zaak hadden vrouwen slechts recht op gelijke beloning als mannen die hetzelfde werk deden, indien zij ten minste 25 jaar waren. Als gevolg van deze voorwaarde werden vrouwen beneden 25 jaar financieel benadeeld. Het Hof besliste dat het financiële nadeel dat voortvloeide uit de voor vrouwen geldende minimumleeftijd, indruiste tegen het beginsel van gelijke beloning.

Er bestaan wezenlijke verschillen tussen de feiten in de derde zaak-Defrenne en die in de onderhavige, waardoor eerstbedoelde buiten en laatstbedoelde binnen het begrip beloning van artikel 119 vallen. De relevante bepaling in de arbeidsovereenkomst van Defrenne betrof niet de betaling van een geldbedrag, doch daarin werd uitsluitend bepaald dat haar dienstbetrekking bij het bereiken van een bepaalde leeftijd automatisch zou eindigen. De in de collectieve overeenkomst gestelde minimumleeftijdseisen voor het recht op vrijwillige uittreding houden daarentegen rechtstreeks verband met de betaling van geld door de werkgever aan de werknemer. De leeftijdseis dient er alleen toe, vast te stellen of een werknemer bij de beëindiging van zijn dienstbetrekking al dan niet recht heeft op een uitkering van zijn werkgever. De toepassing van de leeftijdseis leidt er niet toe dat Burton enkel langer op dezelfde financiële regeling moet wachten dan een vrouw in gelijke omstandigheden, doch dat hij, anders dan deze vrouw, helemaal geen recht heeft op de uitkering. Alleen zij die op het vastgestelde tijdstip aan de voorwaarden voldoen, ontvangen de uitkering. Zo heeft een vrouw van 58 jaar de volgende alternatieven: vertrekken met een uittredingsuitkering of blijven tot aan haar normale pensioen. Een man van 58 heeft andere en minder gunstige alternatieven: vertrekken zonder uitkering of blijven tot aan zijn pensioen.

Derhalve is de leeftijdseis geen eis die betrekking heeft op iets anders dan de beloning, met bijkomende financiële gevolgen. Hij heeft meer weg van een leeftijdseis die rechtstreeks bepalend is voor de beloning van de werknemer, in de ruime betekenis die artikel 119 aan beloning geeft.

Volgens Burton moet op de tweede vraag worden geantwoord, dat het beginsel van gelijke beloning rechtstreekse werking heeft in de Lid-Staten in die zin, dat het aan particulieren uit hoofde van het gemeenschapsrecht rechten verleent waarop zij in omstandigheden als de onderhavige een beroep kunnen doen.

Het Hof heeft beslist 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 (arrest in zaak 69/80, reeds aangehaald, en arrest van 31 maart 1981, zaak 96/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz. 911).

De in casu gewraakte vorm van discriminatie kan door de nationale rechter reeds

als zodanig worden herkend met behulp van de in artikel 119 vermelde criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning".

Met betrekking tot de derde vraag merkt Burton op, dat indien op de eerste vraag ontkennend wordt geantwoord, in dier voege dat een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding buiten het begrip beloning van artikel 119 valt, een dergelijke uitkering valt onder de werkingssfeer van het in de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 neergelegde beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de „arbeidsvoorwaarden".

De richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van „gelijke behandeling". ten aanzien van (onder meer) arbeidsvoorwaarden (artikel 1, lid 1). Hiermee wordt toepassing gegeven aan een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht, dat discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de voorwaarden voor tewerkstelling en arbeid van mannen en vrouwen verbiedt. De eerste overweging van de considerans van de richtlijn inzake gelijke behandeling spreekt over „arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging" en het is duidelijk dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" meer omvat dan het begrip „beloning" in artikel 119, zelfs wanneer men dit in ruime zin verstaat. Een verdere aanwijzing hiervoor vormt artikel 5, lid 1, van de richtlijn inzake gelijke behandeling, waarin sprake is van „arbeidsvoorwaarden", met inbegrip van de ontslagvoorwaarden.

Uit 's Hofs uitlegging van artikel 48 EEG-Verdrag en artikel 7 van verordening nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap (PB L 257 van 1968, blz. 2) volgt, dat een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, door de werkgever betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen, tot de „arbeidsvoorwaarden" behoort, zodat ook daarbij niet mag worden gediscrimineerd. De uitlegging van het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de richtlijn inzake gelijke behandeling moet aansluiten bij 's Hofs uitlegging van het overeenkomstige begrip in artikel 48 EEG-Verdrag en artikel 7 van verordening nr. 1612/68.

Artikel 5, lid 1, van de richtlijn inzake gelijke behandeling brengt, evenals artikel 7 van verordening nr. 1612/68, „ontslag" met zoveel woorden onder zijn werkingssfeer. Het eist dat „met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, ... voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht". Het begrip „ontslagvoorwaarden" omvat kennelijk iedere vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Artikel 1, lid 1, van de richtlijn inzake gelijke behandeling onderscheidt arbeidsvoorwaarden en andere onder haar werkingsfeer vallende onderwerpen en de sociale zekerheid; voor dit laatste gelden de voorwaarden genoemd in artikel 1, lid 2. In richtlijn nr. 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 (PB L 6 van 1979, blz. 24) wordt het beginsel van gelijke behandeling toegepast op het gebied van de sociale zekerheid. Laatstgenoemde richtlijn geldt niet voor wettelijke of andere uitkeringen ter zake van uittreding. Dergelijke uitkeringen worden niet betaald om bescherming te bieden tegen werkloosheidsrisico's en hebben een ander karakter dan sociale zekerheidsuitkeringen. Daarom zijn uitkeringen ter zake van uittreding in de in-

ternationale en communautaire regelingen consequent buiten de definitie van sociale zekerheid gehouden.

Ten aanzien van het tweede deel van de derde vraag stelt Burton, dat het beginsel van gelijke behandeling rechtstreekse werking heeft in de Lid-Staten in die zin, dat het aan personen in omstandigheden als de onderhavige afdwingbare gemeenschapsrechten toekent.

De richtlijn inzake gelijke behandeling beoogt volgens artikel 1, lid 1, „de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling". Blijkens de bepalingen van de richtlijn, met name artikel 6, hebben de auteurs individuele mannen en vrouwen voor de nationale rechterlijke instanties effectieve rechtsmiddelen willen geven tegen inbreuken op het in de richtlijn neergelegde beginsel.

De bepalingen van de in casu ingeroepen richtlijn inzake gelijke behandeling zijn duidelijk en nauwkeurig genoeg om rechtstreekse werking te hebben. Zij zijn namelijk even duidelijk en nauwkeurig als andere gemeenschapsrechtelijke antidiscriminatiebepalingen (bijvoorbeeld de artikelen 48, 59 en 119 EEG-Verdrag), waarvan het Hof heeft verklaard dat zij individuele rechten scheppen die de nationale rechterlijke instanties dienen te handhaven. Zij bepalen op welke bescherming de particulieren recht hebben en die zij dus van de nationale rechter kunnen verlangen om het hun door het Verdrag toegekende recht geldend te maken. Zij zijn nauwkeurig genoeg, zodat het recht uitsluitend met behulp van de criteria uit de richtlijn inzake gelijke behandeling zelf kan worden beschermd en afgedwongen. Bovendien zijn de relevante bepalingen uit de richtlijn inzake gelijke behandeling (dat wil zeggen de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1) sinds het verstrijken van de aanpassingsperiode op zichzelf voldoende en onvoorwaardelijk.

De juridische status van BR en zijn relatie tot het Verenigd Koninkrijk zijn voor het onderhavige geschil niet relevant. Het zou in beginsel onjuist zijn om de rechtstreekse werking van een communautair discriminatieverbod op het gebied van de arbeidsverhoudingen te beperken tot de overheidssector. Op dat gebied kan een dergelijke bepaling van een gemeenschapsrichtlijn rechtstreekse „horizontale" werking hebben tussen werknemers en particuliere werkgevers. Voor het geval de relevante bepalingen uit de richtlijn inzake gelijke behandeling daarentegen uitsluitend jegens de overheid als werkgever effect mochten sorteren, moet ervan worden uitgegaan dat BR een overheidsorgaan is. Het antwoord op het tweede deel van de derde vraag zou dus in ieder geval bevestigend moeten luiden.

De *British Railways Board* (BR) is van mening dat een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever wordt betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen, niet onder het in artikel 119 en artikel 1 van richtlijn 75/117 vervatte beginsel van gelijke beloning valt.

Onder de bewoordingen van artikel 119 EEG-Verdrag kunnen geen uitkeringen worden gebracht, waarop aanspraak bestaat buiten de bepalingen van de arbeidsovereenkomst om. Een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding kan bezwaarlijk worden aangemerkt als „loon", „salaris"

of „overige voordelen" die direct of indirect aan de werknemer worden betaald uit hoofde van zijn dienstbetrekking.

Het Hof heeft reeds beslist, dat artikel 1 van richtlijn nr. 75/117, dat de concrete toepassing van het in arktikel 119 EEG-Verdrag opgenomen beginsel van gelijke beloning moet vergemakkelijken, geen enkele wijziging brengt in de inhoud of strekking van dit beginsel, gelijk het in laatstgenoemde bepaling is omschreven. De uitkering ter zake van vrijwillige uittreding valt dientengevolge buiten de werkingssfeer van richtlijn nr. 75/117.

Het in artikel 119 EEG-Verdrag vervatte beginsel van gelijke beloning heeft in de onderhavige omstandigheden geen rechtstreekse werking in de Lid-Staten in die zin, dat het aan particulieren afdwingbare gemeenschapsrechten zou toekennen. In zijn arrest van 8 april 1976 (Defrenne II) verklaarde het Hof, dat voor de rechterlijke instanties van de Lid-Staten een beroep kon worden gedaan op het in artikel 119 vervatte beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Het Hof overwoog echter, dat moet worden onderscheiden tussen enerzijds rechtstreekse en openlijke discriminaties, die reeds met behulp van de in artikel 119 vermelde criteria voor gelijke arbeid en gelijke beloning als zodanig zijn te herkennen, en anderzijds zijdelingse en verkapte discriminaties, die slechts met behulp van verduidelijkende — communautaire dan wel nationale — toepassingsbepalingen kunnen worden opgespoord. Uit dit arrest en het hierboven reeds genoemde recentere arrest-Jenkins moet worden afgeleid, dat artikel 119 alleen onder eerstgenoemde omstandigheden rechtstreekse werking heeft.

De door Burton gewraakte discriminatie is een zijdelingse of verkapte discriminatie en mitsdien heeft artikel 119 geen rechtstreekse werking.

De uitkering ter zake van vrijwillige uittreding als voorzien in de BR-regeling valt niet onder de werkingssfeer van het in de artikelen 1, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 vervatte beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de „arbeidsvoorwaarden". Volgens artikel 5 van de richtlijn omvatten de arbeidsvoorwaarden ook de ontslagvoorwaarden, maar voorwaarden met betrekking tot vrijwillige uittreding of pensioen worden daar niet genoemd. Artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207 sluit het gebied van de sociale zekerheid met zoveel woorden uit van de werkingssfeer van de richtlijn en maakt geen gewag van regelingen ter zake van vrijwillige uittreding of pensioen. De algemene bepalingen van de richtlijn zijn dan ook niet voor dergelijke regelingen bedoeld.

De *regering van het Verenigd Koninkrijk* meent, dat de uitkering ter zake van vrijwillige uittreding geen „beloning" vormt in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag. De verschillende leeftijd waarop mannen en vrouwen recht op deze uitkering hebben, is een rechtstreeks uitvloeisel van de respectieve pensioengerechtigde leeftijd. De voor de uitkeringen benodigde bedragen worden gefinancierd uit een pensioenfonds van BR en de uitkering voor vrouwen is weliswaar lager (vanwege het geringer aantal dienstjaren), maar wordt vijf jaar eerder uitbetaald dan de uitkering voor mannen. De hoogte van de uitkering houdt geen rechtstreeks verband

met de hoeveelheid verrichte arbeid of de waarde daarvan, maar met het bedrag dat bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aan de betrokkene zou moeten worden betaald. Om de uitkering in bezit te krijgen, moet de werknemer zijn dienstbetrekking opgeven, waarmee hij tot dan toe meer kon verdienen dan het pensioen dat hij krachtens de pensioenregeling ontvangt. Dit levert een extra moeilijkheid op wanneer men de waarde van de uitkering zou willen vergelijken met de verrichte arbeid of de waarde daarvan. De periode waarover de uitkering wordt genoten, en dus haar waarde, hangt zowel af van de leeftijd van uittreding, van waaraf de uitkering begint, als van de levenskansen tot aan de normale pensioengerechtigde leeftijd. Zoals bekend, hebben vrouwen in het algemeen een langere levensverwachting dan mannen.

De tweede alinea van artikel 119 bevat een definitie van het begrip „beloning". Hierin worden zowel de aard als de strekking van het beginsel van gelijke behandeling, dat aan artikel 119 ten grondslag ligt, nader omschreven.

Dit beginsel gaat uit van de verhouding tussen hetgeen werknemers direct of indirect wordt betaald en de hoeveelheid werk die zij hiervoor verrichten, of de waarde van dat werk. Of er sprake is van een verboden discriminatie op grond van geslacht, hangt af van de vraag of de verhouding tussen beloning enerzijds en werk of waarde van het werk anderzijds verschillend is naar gelang van het geslacht van de werknemer.

De in casu gevorderde uitkering is van dien aard, dat noch haar kosten noch haar waarde kunnen worden vergeleken met de hoeveelheid door mannelijke en vrouwelijke werknemers verrichte arbeid of de waarde daarvan. Natuurlijk kan de uitkering wel in algemene zin worden omschreven als een uitkering uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer en zou zij zonder zulk een dienstbetrekking niet zijn toegekend, maar wanneer er geen verband kan worden gelegd tussen de uitkering en de verrichte arbeid kan geen beroep worden gedaan op het beginsel van artikel 119.

Het algemeen erkende niet-contractuele, vrijwillige en discretionaire karakter van de uitkering, maakt nog eens duidelijk dat zij niet wordt toekend voor verrichte arbeid, maar in ruil voor de toezegging op te houden met werken.

Gelijk het Hof in zaak 149/77 (Defrenne III, Jurispr. 1978, blz. 1365) verklaarde, mag „artikel 119 EEG-Verdrag ..." niet aldus worden uitgelegd, dat het naast gelijkheid van beloning ook de gelijkheid van de andere op mannelijke en vrouwelijke werknemers toepasselijke arbeidsvoorwaarden voorschrijft.

Het pensioenelement van de uitkering is voor het Verenigd Koninkrijk van bijzonder belang.

De uitkering wordt betaald uit een pensioenfonds van BR, opgericht krachtens een eigen, door de overheid erkende vervangende („contracted-out") regeling die voldoet aan de vereisten van de „Social Security Act 1973", de „Social Security Pensions Act 1975" en de „Finance Act 1970". In zijn schriftelijke opmerkingen in voornoemde zaak-Worringham en Humphreys heeft het Verenigd Koninkrijk uiteengezet, dat ingevolge het in de wetgeving tot uitdrukking komende Britse sociale beleid alle werknemers

verplicht zijn aangesloten bij de nationale pensioenregeling, maar dat zij een deel van hun uitkering krachtens een bedrijfspensioenregeling kunnen ontvangen. De nationale regeling wordt rechtstreeks door de wetgeving beheerst, zonder dat binnen de betrokken onderneming of beroepsgroep een overeenkomst ter zake is gesloten. Bedrijfspensioenregelingen, die dan ook een aanvulling zijn op de nationale regeling, moeten thans voldoen aan een aantal nauwkeurig omschreven wettelijke criteria, neergelegd in de Social Security Pensions Act, die ervoor zorgen dat de uitkeringen aan elke werknemer sociaal gezien toereikend zijn. Pensioenregelingen moeten op grond van de „Finance Act 1970" (zoals gewijzigd bij de „Finance Act 1971") worden goedgekeurd door de Board of Inland Revenue, ongeacht of zij als vervangende regeling zijn bedoeld. De twee soorten pensioenregelingen zijn thans onverbrekelijk met elkaar verbonden en vullen elkaar in feite aan.

De meeste bedrijfspensioenregelingen in het Verenigd Koninkrijk hebben dezelfde structuur als het nationale stelsel: mannen krijgen met 65 jaar pensioen, vrouwen met 60 jaar. De uitkeringen krachtens de particuliere regeling zijn gewoonlijk zo opgebouwd, dat rekening wordt gehouden met de uitkering uit hoofde van het nationale stelsel.

Werkgevers kunnen dus, zoals BR heeft gedaan, een eigen pensioenregeling opzetten, die de nationale regeling gedeeltelijk (doch niet geheel) vervangt, dan wel zich volledig aansluiten bij de nationale regeling. De werkgever en de werknemers die bij een vervangende regeling zijn aangesloten, betalen verlaagde bijdragen voor de nationale regeling. De staat subsidieert het nationale pensioenfonds voor degenen die onder een dergelijke vervangende regeling vallen, en gepensioneerden die het equivalent van het aanvullende nationale pensioen ontvangen uit hoofde van een vervangende regeling, worden door de staat in dezelfde mate tegen inflatie beschermd als degenen die enkel bij de nationale regeling zijn aangesloten.

De Britse wetgeving beschermt de pensioenrechten van degenen die zijn aangesloten bij bedrijfspensioenregelingen.

Wanneer een vervangende bedrijfspensioenregeling om een of andere reden geen uitkeringen verstrekt die gelijkwaardig zijn aan de uitkeringen krachtens het nationale stelsel, kan degene die is aangesloten bij een dergelijke regeling, worden behandeld alsof hij altijd volledig bij het nationale stelsel aangesloten was geweest, en de volledige uitkeringen uit hoofde van dit stelsel ontvangen. Tenslotte genieten erkende vervangende regelingen aanzienlijke belastingsfaciliteiten wegens de bijdrage die zij leveren aan het pensioeninkomen van werknemers.

De Britse regering is met advocaat-generaal Dutheillet de Lamothe (conclusie in de eerste zaak-Defrenne) van mening dat nationale pensioenstelsels niet onder artikel 119 vallen. Het zou vreemd zijn indien het gemeenschapsrecht dan aan vervangende regelingen andere wettelijke eisen zou stellen dan aan de nationale stelsels. In overeenstemming met de opvatting van de advocaat-generaal in de reeds geciteerde zaak-Worringham en Humphreys stelt het Verenigd Koninkrijk, dat wanneer een particuliere pensioenregeling, zoals in het Verenigd Koninkrijk, niet is bedoeld om het nationale stelsel van sociale zekerheid aan te vul-

len, doch om (gedeeltelijk) daarvoor in de plaats te treden, zij geacht moet worden niet onder artikel 119, doch onder de ruimere categorieën van artikel 118 te vallen.

Het is juist dat de in casu bij wege van uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding betaalde bedragen geen pensioenen zijn of andere prestaties in verband met pensioen, in de gebruikelijke zin van bedragen die bij en na pensionering worden betaald aan de werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt of om gezondheidsredenen zijn opgehouden met werken, hoewel die bedragen gemakshalve via een pensioenregeling worden betaald, voor wat periodieke uitkeringen betreft, worden berekend aan de hand van het normale pensioen waarop bij de minimumpensioenleeftijd recht bestaat, en verschuldigd zijn vanaf een leeftijd die direct verband houdt met de normale pensioenleeftijd. Het op deze normale pensioenleeftijd uit te keren bedrag ineens en de overlijdensuitkering krachtens de pensioenregeling bepalen de hoogte van de eenmalige uitkering die de werkgever bereid is bij vervroegd pensioen als voorschot aan de werknemer te betalen. Daar de hoogte van het pensioen verschilt naar gelang van de pensioengerechtigte leeftijd (die zelf weer verschillend is voor mannen en vrouwen), is er zowel in het bedrag van de uitkering ter zake van vrijwillige uittreding als in de datum vanwaaraf zij opeisbaar wordt, een verschil tussen mannen en vrouwen.

Er bestaan inderdaad overeenkomsten tussen het normale pensioen en de uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding, en deze overeenkomsten zijn zo groot, dat het, zelfs indien die bedragen als beloning waren aan te merken, nog afgezien van andere overwegingen onlogisch zou zijn rechtstreekse werking toe te kennen aan de bepalingen van artikel 119 en gelijke behandeling met betrekking tot die bedragen te verlangen, inzonderheid omdat dergelijke regelingen daardoor voor de werkgevers duurder en minder aantrekkelijk zouden worden, hetgeen de bereidheid om ze toe te passen zou verminderen. Dergelijke regelingen hebben een nuttige sociale en economische functie in bedrijven die anders hun toevlucht zouden moeten nemen tot gedwongen ontslagen, en dienen niet dan om duidelijke en dwingende redenen te worden tegengewerkt.

Met betrekking tot de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119 meent de Britse regering te kunnen volstaan met een citaat uit het hierboven genoemde arrest van 31 maart 1981 in de zaak-Jenkins:

„Gelijk het Hof in een eerdere rechtspraak heeft verklaard (arresten van 8 april 1976, zaak 43/75, Defrenne, Jurispr. 1976, blz. 455; 27 maart 1980, zaak 129/79, Macarthys, Jurispr. 1980, blz. 1275; 11 maart 1981, zaak 69/80, Worringham en Humphreys), is artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks van toepassing 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. Onder de discriminaties die aldus door de rechter kunnen worden vastgesteld, heeft het Hof inzonderheid het geval genoemd van ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid die in een zelfde, openbare of particuliere, onderneming of dienst wordt verricht".

Indien, anders dan in het voorgaande betoogd, een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding een „beloning" is in de zin van artikel 119, dan kan dit artikel

toch niet zo worden toegepast, dat het aan particulieren in gevallen als het onderhavige rechten verleent waarop zij zich rechtstreeks kunnen beroepen, zonder nationale of communautaire maatregelen die aangeven hoe de gelijkheid moet worden verwezenlijkt.

Verder is het sinds het tweede arrest-Defrenne duidelijk, dat aan artikel 119 geen rechtstreekse werking kan worden toegekend ten aanzien van indirecte en verkapte discriminaties, dat wil zeggen discriminaties die niet reeds als zodanig zijn te herkennen met behulp van de criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning".

Het is dan ook duidelijk, dat indien artikel 119, anders dan gesteld, van toepassing is op pensioenen in het algemeen of op de onderhavige uitkeringen, het hierbij geen rechtstreekse werking kan hebben.

Met betrekking tot artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 van de Raad stelt de Britse regering, dat indien de uitkering geen beloning is in de zin van artikel 119, de richtlijn voor de onderhavige zaak niet relevant is (zie zaak-Worringham en Humphreys).

Indien de uitkering echter wel een beloning is in de zin van artikel 119, doch het Hof vaststelt dat zij niet onder de werkingssfeer van dat artikel valt voor zover dat rechtstreekse werking heeft, zou zich theoretisch een probleem kunnen voordoen met betrekking tot de werking van de richtlijn.

De Britse regering wil het Hof eraan herinneren dat haars inziens richtlijnen geen verplichtingen kunnen opleggen aan particulieren. Richtlijnen zijn uitsluitend tot Lid-Staten gericht en worden geacht uitsluitend die Staten verplichtingen op te leggen.

De artikelen 1, lid 2, 2, lid 1, en 5, lid 1, van 's Raads richtlijn nr. 76/207 doen niets af aan de rechtmatigheid van uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding die na de pensionering worden betaald.

Van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde terreinen is enkel dat van de sociale zekerheid mogelijk relevant. Maar ten aanzien hiervan bepaalt artikel 1, lid 2:

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

Behoudens het bepaalde in artikel 2, lid 1, zijn sociale zekerheidsaangelegenheden dus van de werkingssfeer van de richtlijn uitgesloten, aangezien op dit terrein nadere maatregelen moeten worden getroffen en de Commissie een ontwerp-richtlijn moet opstellen voor met name het terrein van de gelijke behandeling bij werknemersverzekeringen.

De *Deense regering* gaat enkel in op vraag 3, sub 2, dat wil zeggen de vraag of bepalingen van richtlijnen de grondslag mogen of moeten vormen voor de beslechting van bij nationale gerechten aanhangige geschillen, ook wanneer in de nationale rechtsorde aan deze bepalingen nog geen uitvoering is gegeven.

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie inzake de rechtstreekse werking van richtlijnen kunnen particulieren zich met een beroep op bepalingen van een richtlijn aan de gevolgen van een hen bezwarende nationale maatregel onttrekken. Een richtlijn kan dus worden inge-

roepen tegenover een Lid-Staat, voor zover de betrokken bepaling een dergelijke rechtstreekse werking kan hebben (arrest van 6 oktober 1970, zaak 9/70, Grad, Jurispr. 1970, blz. 825; arrest van 4 december 1974, zaak 41/74, Van Duyn, Jurispr. 1974, blz. 1337, en arrest van 1 februari 1977, zaak 51/76, Verbond van Nederlandse Ondernemingen, Jurispr. 1977, blz. 113).

De rechtspraak van het Hof tendeert ertoe, particulieren in staat te stellen in procedures tegen de staat een beroep te doen op bepalingen van richtlijnen. De gedachte die hieraan ten grondslag ligt, is, dat het met de dwingende werking die in artikel 189 aan richtlijnen wordt toegekend, onverenigbaar ware principieel uit te sluiten dat de daarbij aan de Lid-Staten opgelegde verplichtingen kunnen worden ingeroepen door de betroffen personen. Zouden particulieren geen beroep kunnen doen op een richtlijn die een Lid-Staat verplicht een bepaalde gedragslijn te volgen, dan zou het nuttig effect van een dergelijke handeling worden verzwakt en de uniforme toepassing van het gemeenschapsrecht worden aangetast.

Er bestaat echter geen reden deze rechtspraak uit te breiden tot gevallen waarin door het toekennen van rechtstreekse werking aan een richtlijn de particulieren verplichtingen worden opgelegd. Deze opvatting vindt steun in het arrest van 18 november 1975 (zaak 30/75, Unil-It, Jurispr. 1975, blz. 1419), waarin het Hof overwoog dat een Lid-Staat die geen maatregelen heeft genomen voor de materiële tenuitvoerlegging van een beschikking, de niet-vervulling van de daarin vervatte verplichtingen niet aan particulieren kan tegenwerpen.

In de zaak-Ratti (arrest van 5 april 1979, zaak 148/78, Jurispr. 1979, blz. 1629) verklaarden zowel het Hof als de advocaat-generaal, dat een richtlijn naar haar aard alleen aan Lid-Staten verplichtingen oplegt. Dat particulieren zich op een richtlijn kunnen beroepen, verandert niets aan haar rechtskarakter van een aan de Lid-Staten opgelegde verplichting.

Ingevolge artikel 189 is een richtlijn verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke Lid-Staat waarvoor zij bestemd is, doch wordt aan de Lid-Staten de bevoegdheid gelaten, vorm en middelen te kiezen. Het gevolg hiervan is, dat ter uitvoering van een richtlijn altijd nationale maatregelen moeten worden vastgesteld, zelfs in de uitzonderlijke gevallen waarin de richtlijn een rechtstreeks werking heeft (arrest van 6 mei 1980, zaak 102/79, Commissie t. België, Jurispr. 1980, blz. 1473).

De nationale autoriteiten en rechterlijke instanties moeten dus in beginsel de nationale uitvoeringsmaatregelen toepassen en niet de bepalingen van de richtlijn.

Blijkens de definitie van verordeningen, richtlijnen, beschikkingen an aanbevelingen en adviezen in artikel 189 kunnen particulieren niet rechtstreeks op grond van bepalingen van een richtlijn verplichtingen worden opgelegd.

Verordeningen kunnen zowel de Lid-Staten als de particulieren binden, en hebben een algemene strekking. Beschikkingen zijn alleen verbindend voor degenen tot wie zij zijn gericht; dit kunnen echter zowel Lid-Staten als particulieren zijn.

Uit de verdragsregels betreffende de bekendmaking van rechtshandelingen blijkt

ten duidelijkste dat richtlijnen alleen Lid-Staten verplichtingen kunnen opleggen. Ingevolge artikel 191, EEG-Verdrag moeten verordeningen worden bekendgemaakt in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen, terwijl van richtlijnen en beschikkingen alleen wordt kennis gegeven aan degenen tot wie zij zijn gericht; door deze kennisgeving worden zij van kracht. Volgens de Deense regering is het een fundamenteel beginsel van de rechtsstelsels van de Lid-Staten dat maatregelen van algemene strekking moeten worden bekendgemaakt, alvorens zij van toepassing kunnen zijn op particulieren. Dit beginsel is verwoord in artikel 22 van de Deense grondwet.

Overeenkomstig dit beginsel heeft artikel 191 bekendmaking enkel voorgeschreven voor handelingen die volgens artikel 189 particulieren kunnen binden. Richtlijnen behoeven niet te worden bekendgemaakt. Hieruit kan worden afgeleid, dat richtlijnen naar hun aard geen bepalingen mogen bevatten die particulieren binden.

Richtlijnen worden bekendgemaakt in de afdeling van het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen, getiteld „Besluiten waarvan de publikatie niet voorwaarde is voor toepassing", welke in de eerste plaats handelingen bevat waarvan de publikatie moet worden geacht hooguit informatieve waarde te hebben voor particulieren. De grote moeilijkheid voor particulieren is echter, dat zij niet te weten kunnen komen op welke datum de richtlijn in werking treedt, of wanneer de bepalingen in het nationale recht moeten worden toegepast, daar in de bekendmaking in het Publikatieblad niet wordt vermeld wanneer de Lid-Staten van de richtlijn in kennis zijn gesteld.

De rechtszekerheid van de particulieren verdient de grootst mogelijke aandacht. Particulieren zijn thans niet alleen verplicht nationale rechtsbronnen te onderzoeken, maar moeten ook rekening houden met de bronnen van het gemeenschapsrecht. Als onder bepaalde omstandigheden tegen particulieren een beroep op richtlijnen zou kunnen worden gedaan, zou hierdoor een latente rechtsonzekerheid ontstaan, die het particulieren moeilijk zou maken zich bij het regelen van hun zaken op het nationale recht te verlaten. Dit is onaanvaardbaar.

Particulieren moeten er derhalve van uit kunnen gaan, dat overeenkomstig de rechtspraak van het Hof aan richtlijnen in het nationale recht uitvoering moet worden gegeven via nationale bepalingen. Met name artikel 189 juncto artikel 191 EEG-Verdrag staat eraan in de weg dat naast de Lid-Staten nog anderen door bepalingen van een richtlijn kunnen worden gebonden.

De Deense regering geeft het Hof in overweging, op vraag 3, sub 2, van de verwijzingsbeschikking te antwoorden, dat het in de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van 's Raads richtlijn nr. 76/207 van 9 februari 1976 neergelegde beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van „arbeidsvoorwaarden" in de Lid-Staten geen rechtstreekse werking heeft tegenover particulieren.

De *Commissie* huldigt de opvatting, dat een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, welke door een werkgever wordt betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen, valt onder het begrip „beloning" zoals gedefinieerd in de tweede alinea van artikel 119. Voor zover de hoogte van deze uitkering correspondeert met de duur van het dienstverband, wordt de uitkering

voornamelijk betaald uit hoofde van dat dienstverband. Zelfs de betaling van een bedrag ineens dat niet uitsluitend van de duur van het dienstverband afhangt, houdt verband met het feit dat de werknemer in dienst is geweest van de werkgever.

Het begrip gelijke beloning omvat mede uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding. Voor de nationale rechter kan een werknemer zich op basis van artikel 119 tegenover zijn werkgever rechtstreeks op dit begrip beroepen, zonder dat voor de vaststelling of er bij de betaling van een bepaalde uitkering al dan niet naar geslacht wordt gediscrimineerd moet worden aangetoond, dat er communautaire of nationale uitvoeringsbepalingen bestaan. Deze discriminaties zijn rechtstreeks en openlijk en reeds met behulp van de in artikel 119 vermelde criteria gelijke arbeid en gelijke beloning als zodanig te herkennen (arrest van 8 april 1976, zaak 43/75, Defrenne).

Omtrent het vraagstuk van de verschillende leeftijd waarop mannen en vrouwen een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding kunnen aanvragen, merkt de Commissie op, dat wanneer de toekenning van een dergelijke uitkering afhankelijk is van het bereiken van een bepaalde leeftijd, deze voorwaarde moet worden geacht te behoren tot de arbeidsvoorwaarden in de zin van richtlijn nr. 76/207.

Niet behoeft te worden uitgemaakt of richtlijn nr. 76/207 rechtstreekse werking heeft, want als men ervan uitgaat dat het vraagstuk van de leeftijd binnen de werkingssfeer van de bepalingen van deze richtlijn valt, dan volgt daaruit dat Lid-Staten verplicht zijn te verzekeren dat ter zake op nationale niveau het door de richtlijn beoogde resultaat wordt bereikt.

Op dit punt behoeft er tussen de richtlijn en de betrokken nationale wettelijke regeling (Sex Discrimination Act 1975) geen conflict te bestaan en het is dan ook niet nodig verder nog te onderzoeken of de richtlijn een „horizontale" rechtstreekse werking heeft, dat wil zeggen of een particulier, bij gebreke van enige nationale wetgeving terzake of ingeval van met de richtlijn strijdige nationale bepalingen, zich voor de nationale rechter rechtstreeks tegenover zijn werkgever op een van de bepalingen van de richtlijn kan beroepen. Mocht het Hof beslissen dat richtlijn nr. 76/207 met name inhoudt, dat bijvoorbeeld het leeftijdsvereiste een arbeidsvoorwaarde is in de zin van de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van de richtlijn, dan zouden de nationale autoriteiten verplicht zijn, het nationale recht — bijvoorbeeld Section 6, lid 4, van de „Sex Discrimination Act 1975" — dienovereenkomstig uit te leggen. In de onderhavige zaak kan genoemde bepaling dan niet zo worden uitgelegd, dat zij voor wat de betaling van uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding betreft, een discriminatie naar geslacht op grond van leeftijd toelaat.

De Commissie geeft in overweging, de vragen van het Employment Appeal Tribunal te beantwoorden als volgt:

1. Een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever wordt betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen, is een „beloning" in de zin van artikel 119, tweede alinea, EEG-Verdrag.

2. Waar het bereiken van een bepaalde leeftijd voorwaarde is voor het recht op een dergelijke uitkering, moet deze voorwaarde worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde in de zin van richtlijn nr. 76/207.

III — Mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 7 oktober 1981 zijn mondelinge opmerkingen gemaakt en vragen van het Hof beantwoord door A. Burton, vertegenwoordigd door A. Lester, Q. C., van Lincoln's Inn; de British Railways Board, vertegenwoordigd door N. E. Beddard, barrister, van de Inner Temple; 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 16 januari 1981, ingekomen ten Hove op 4 februari 1981, heeft het Employment Appeal Tribunal krachtens artikel 177 EEG-Verdrag drie vragen gesteld over de uitlegging — in verband met de betaling van een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding — van artikel 119 EEG-Verdrag, artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 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 de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40).

2 Blijkens het dossier is verzoeker in het hoofdgeding, Burton, in dienst van de „British Railways Board" (hierna: BR), een bij de „Transport Act 1962" opgericht orgaan, belast met het beheer van de spoorwegen in Groot-Brittannië.

3 In het kader van een interne reorganisatie bood BR enkele van haar werknemers de mogelijkheid, vrijwillig uit te treden. De bepalingen van een collectieve overeenkomst tussen de directie en de erkende vakbonden omtrent de voorwaarden waaronder die reorganisatie diende plaats te vinden, zijn neergelegd in een memorandum. Punt 6 van dit memorandum bepaalt:

„Personeelsleden van 60/55 jaar (mannen/vrouwen) of ouder kunnen onder vigeur van de afvloeiings- en overplaatsingsregeling uittreden, indien de door hen uitgeoefende functie in het reorganisatieplan is opgenomen".

4 In augustus 1979 verzocht Burton van deze mogelijkheid gebruik te mogen maken, doch zijn verzoek werd afgewezen op grond dat hij de in voornoemd memorandum vastgestelde minimumleeftijd van 60 jaar voor mannelijke werknemers nog niet had bereikt. Hierop stelde Burton, dat hij minder gunstig werd behandeld dan vrouwelijke werknemers, daar de uitkering wel zou zijn toegekend aan een vrouw van zijn leeftijd (58 jaar).

5 Na de afwijzing van zijn verzoek wendde Burton zich krachtens de „Equal Pay Act 1970", zoals laatstelijk gewijzigd bij de „Sex Discrimination Act 1975", tot een Industrial Tribunal, dat evenwel zijn eis afwees. In hoger beroep voor het Employment Appeal Tribunal erkende Burton, dat een werkgever die een mannelijke werknemer voor wat de toekenning van uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding betreft, minder gunstig behandelt dan een vrouwelijke, niet in strijd handelt met de „Sex Discrimination Act 1975", zulks gelet op Section 6, lid 4, van die wet. Hij betoogde evenwel dat genoemde bepaling moest worden uitgelegd in het licht van de afdwingbare gemeenschapsrechten, toegekend bij artikel 119 EEG-Verdrag, artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 inzake gelijke beloning, en de artikelen 1, 2 en 5 van richtlijn nr. 76/207 inzake gelijke behandeling.

6 Om dit geschil te kunnen oplossen, heeft het Employment Appeal Tribunal het Hof drie vragen gesteld, welke luiden als volgt:

„1. Is het beginsel van gelijke beloning, vervat in artikel 119 EEG-Verdrag en artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975, van toepassing op uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever worden betaald aan een werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen?

2. Zo ja, heeft het beginsel van gelijke beloning rechtstreekse werking in de Lid-Staten in die zin, dat het aan personen in omstandigheden als de onderhavige afdwingbare gemeenschapsrechten toekent?

3. Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend is:

   1) vallen dergelijke uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding onder het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, wat betreft hun ‚arbeidsvoorwaarden', vervat in de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976?

   2) zo ja, heeft dit laatste beginsel dan rechtstreekse werking in de Lid-Staten in die zin, dat het aan personen in omstandigheden als de onderhavige, afdwingbare gemeenschapsrechten toekent?"

7 Het belangrijkste vraagstuk dat met deze vragen aan de orde wordt gesteld, is of het vereiste dat een mannelijke werknemer de 60-jarige leeftijd moet hebben bereikt om in aanmerking te komen voor een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, terwijl een vrouwelijke werknemer op 55-jarige leeftijd daarvoor in aanmerking komt, een bij artikel 119 EEG-Verdrag, artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 of althans bij richtlijn nr. 76/207 verboden discriminatie vormt, en zo ja, of voor de nationale rechter een beroep kan worden gedaan op de desbetreffende gemeenschapsbepaling.

8 Het aan het Hof voorgelegde verzoek om uitlegging betreft dus niet de uitkeringen zelf, maar de vraag of er sprake is van discriminatie bij de voorwaarden waaronder van de regeling inzake vrijwillige uittreding gebruik kan worden gemaakt. Deze materie valt onder de door de nationale rechter genoemde richtlijn nr. 76/207, en niet onder artikel 119 EEG-Verdrag of richtlijn nr. 75/117.

9 Volgens artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 immers houdt de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht. In het kader van de richtlijn moet het woord „ontslag" ruim worden opgevat in die zin, dat het mede betrekking heeft op de beëindiging van een dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever in het kader van een vrijwillige uittredingsregeling.

10 Om uit te kunnen maken of het door verzoeker in het hoofdgeding gewraakte verschil in behandeling discriminatoir is in de zin van deze richtlijn,

moet de verhouding tussen maatregelen als de onderhavige en de nationale regelingen betreffende de normale pensioenleeftijd in aanmerking worden genomen.

11 In de Britse wetgeving is de minimumpensioenleeftijd voor het nationale pensioen vastgesteld op 60 jaar voor vrouwelijke werknemers en op 65 jaar voor mannelijke werknemers.

12 Blijkens de door de Britse regering in de loop van de procedure verstrekte inlichtingen moet een werknemer die met toestemming van BR vrijwillig met vervroegd pensioen gaat, zulks doen in de vijf jaren, voorafgaande aan de normale minimumpensioenleeftijd. Hij heeft dan aanspraak op de volgende uitkeringen: 1) een bedrag ineens, berekend overeenkomstig de „Redundancy Payments Act 1965", 2) een bedrag ineens, berekend op basis van zijn totale diensttijd bij BR, en 3) 25 % van de som van de eerste twee bedragen. Bovendien heeft hij tot aan de minimumpensioenleeftijd recht op een vervroegd pensioen, gelijk aan het pensioen waarop hij recht zou hebben gehad indien hij de wettelijke minimumpensioenleeftijd had bereikt, en op een, bij het bereiken van de minimumpensioenleeftijd terug te betalen voorschot, gelijk aan het bedrag waarop hij op die leeftijd recht heeft.

13 Richtlijn nr. 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB L 6 van 1979, blz. 24), vastgesteld krachtens inzonderheid artikel 235 EEG-Verdrag, bepaalt in artikel 7, dat zij geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingssfeer uit te sluiten, de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties.

14 Hieruit volgt dat de vaststelling van een verschillende pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen in het kader van de sociale zekerheid, geen door het gemeenschapsrecht verboden discriminatie vormt.

15 De mogelijkheid die de hier in geding zijnde regeling aan de werknemers biedt, is gekoppeld aan het pensioenstelsel dat door de Britse bepalingen in-

zake de sociale zekerheid wordt beheerst. Zij stelt de werknemer die zijn dienstbetrekking in de vijf jaren voorafgaande aan zijn normale pensioenleeftijd, beëindigt, in staat gedurende een beperkte periode bepaalde uitkeringen te genieten. Deze uitkeringen worden op gelijke wijze berekend, ongeacht het geslacht van de werknemer. Het enige verschil tussen de uitkeringen voor mannen en die voor vrouwen vloeit voort uit het feit dat de in de nationale wetgeving voorziene minimumpensioenleeftijd voor mannen en vrouwen niet dezelfde is.

16 Onder deze omstandigheden kan verschil in de leeftijd waarop mannen en vrouwen vrijwillig kunnen uittreden, niet worden beschouwd als een discriminatie in de zin van richtlijn nr. 76/207.

17 Gezien het antwoord op het eerste deel van de derde vraag, behoeft het tweede deel geen antwoord.

18 De vragen van het Employment Appeal Tribunal dienen derhalve te worden beantwoord als volgt:

1) Het in artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 vervatte beginsel van gelijke behandeling geldt voor de voorwaarden waaronder aanspraak ontstaat op een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever wordt betaald aan de werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen.

2) Het feit dat van de regeling inzake vrijwillige uittreding slechts gebruik kan worden gemaakt in de vijf jaren voorafgaande aan de in de nationale sociale zekerheidswetgeving vastgelegde minimumpensioenleeftijd, en dat die leeftijd voor mannen en vrouwen niet gelijk is, kan op zichzelf niet worden beschouwd als een discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 5 van richtlijn nr. 76/207.

Kosten

19 De kosten door de Britse en de Deense regering en door 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 het Employment Appeal Tribunal bij beschikking van 16 januari 1981 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) **Het in artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 vervatte beginsel van gelijke behandeling geldt voor de voorwaarden waaronder aanspraak ontstaat op een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever wordt betaald aan de werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen.**

2) **Het feit dat van de regeling inzake vrijwillige uittreding slechts gebruik kan worden gemaakt in de vijf jaren voorafgaande aan de in de nationale sociale zekerheidswetgeving vastgelegde minimumpensioenleeftijd, en dat die leeftijd voor mannen en vrouwen niet gelijk is, kan op zichzelf niet worden beschouwd als een discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 5 van richtlijn nr. 76/207.**

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Chloros Grévisse

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 16 februari 1982.

De griffier

P. Heim

De waarnemend president

G. Bosco
president van de Eerste kamer