DOMSTOLENS DOM
av den 13 maj 1986*

I mål 170/84

har Bundesarbeitsgericht till domstolen gett in en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i det mål som pågår vid den nationella domstolen mellan

Bilka-Kaufhaus GmbH

och

Karin Weber von Hartz.

Begäran avser tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget.

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden Mackenzie Stuart, avdelningsordförandena T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann och R. Joliet samt domarna G. Bosco, O. Due, Y. Galmot och C. Kakouris,

generaladvokat: M. Darmon,
justitiesekreterare: byrådirektören D. Louterman,

som har beaktat yttrandena från

— Bilka-Kaufhaus GmbH, sökande vid den nationella domstolen, genom advokaterna K. H. Koch, J. Burkardt och G. Haberer, Frankfurt am Main,

— Karin Weber von Hartz, svarande vid den nationella domstolen, genom advokaten H. Thon, Frankfurt am Main,

— Förenade kungarikets regering genom S. H. Hay vid Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

— Europeiska gemenskapernas kommission genom J. Pipkorn och M. Beschel vid rättstjänsten, i egenskap av ombud,

och som har hört generaladvokatens förslag till avgörande vid sammanträde den 15 oktober 1985,

meddelar följande

dom

DOMSKÄL

1 Genom ett beslut av den 5 juni 1984, som kom in till domstolen den 2 juli 1984, har Bundesarbeitsgericht i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget ställt tre frågor om tolkningen av artikel 119 i fördraget.

2 Dessa frågor har ställts inom ramen för en tvist mellan bolaget Bilka-Kaufhaus GmbH (härefter Bilka) och en före detta anställd, Karin Weber von Hartz, om huruvida den senare har rätt till ålderspension från det tilläggspensionssystem som Bilka infört till förmån för sina anställda.

3 Det framgår av handlingarna att Bilka, som ingår i en varuhuskoncern i Förbundsrepubliken Tyskland med flera tusen anställda, för ett flertal år sedan införde ett tilläggspensionssystem (härefter företagspensioner) för sina anställda. Detta system, som har ändrats vid upprepade tillfällen, betraktas som en integrerad del av de anställningsavtal som ingås mellan Bilka och dess anställda.

4 Enligt den version som gällt från och med den 26 oktober 1973 är endast de deltidsanställda som under en period på sammanlagt 20 år har arbetat heltid under minst 15 år berättigade att utnyttja pensionssystemet i fråga.

5 Karin Weber var anställd hos Bilka som försäljare från 1961 till 1976. Efter att först ha arbetat heltid valde hon att övergå till deltidsarbete fr.o.m. den 1 oktober 1972 och ända till dess att hennes anställning upphörde. Eftersom hon inte hade arbetat heltid i minst 15 år vägrade Bilka att bevilja henne företagspension.

6 Karin Weber ifrågasatte vid de tyska arbetsdomstolarna lagenligheten i Bilkas vägran och gjorde bl.a. gällande att företagets pensionssystem stred mot den princip om lika lön för kvinnor och män som kommit till uttryck i artikel

119 i EEG-fördraget. Karin Weber anförde därvid att kravet att en anställd skall ha arbetat heltid under en viss minsta tid för att beviljas företagspension missgynnar kvinnliga arbetstagare, eftersom dessa för att kunna ta hand om familj och barn är mer benägna än sina manliga kollegor att välja deltidsarbete.

7 Bilka hävdade däremot att Bilka inte kunde beskyllas för att ha kränkt principen om lika lön, eftersom beslutet att utestänga de deltidsanställda från företagets pensionssystem hade fattats av objektivt grundade ekonomiska skäl. Bilka underströk därvid att heltidsanställda i förhållande till deltidsanställda medför lägre bikostnader och gör det möjligt att utnyttja personalen under hela den tid varuhusen är öppna. Med åberopande av statistikuppgifter hänförliga till den koncern till vilken Bilka hör, gjorde företaget gällande att 81,3 procent av de företagspensioner som utbetalades t.o.m. 1980 utbetalades till kvinnor, medan dessa endast utgjorde 72 procent av personalen. Dessa uppgifter visar enligt Bilka att det omtvistade pensionssystemet saknar varje form av könsdiskriminering.

8 Efter det att tvisten mellan Karin Weber och Bilka genom överklagande förts vidare till Bundesarbeitsgericht beslöt den domstolen att förklara målet vilande och att till domstolen ställa följande frågor:

"1) Föreligger överträdelse av artikel 119 i EEG-fördraget genom "indirekt diskriminering" när ett varuhusföretag, som huvudsakligen anställer kvinnor, utestänger de deltidsanställda från företagets pensionssystem trots att denna utestängning drabbar oproportionerligt många fler kvinnor än män?

2) För det fall fråga 1 besvaras jakande:

a) Kan företaget till stöd för att en sådan åtskillnad görs åberopa att det eftersträvar att sysselsätta så få deltidsanställda som möjligt, även om en sådan personalpolitik inte är påkallad med hänsyn till företagets intressen?

b) Skall företaget utforma sitt pensionssystem på ett sådant sätt att det tar vederbörlig hänsyn till de särskilda svårigheter som anställda med familjeåtaganden möts av när det gäller att uppfylla villkoren för erhållande av företagspension?"

9 I enlighet med artikel 20 i protokollet om stadgan för Europeiska ekonomiska gemenskapens domstol har Bilka, Karin Weber, Förenade kungarikets regering och kommissionen inkommit med skriftliga synpunkter.

Tillämpningen av artikel 119

10 Förenade kungarikets regering har inledningsvis gjort gällande att de villkor som arbetsgivaren uppställer för sina anställda för att de skall få tillhöra ett sådant företagspensionssystem som har beskrivits i frågorna från den nationella domstolen inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.

11 Till stöd för denna ståndpunkt har regeringen åberopat en dom av den 15 juni 1978 (mål 149/77 Defrenne, Rec. s. 1365), i vilken EG-domstolen framhöll att artikel 119 enbart avser lönediskriminering mellan manliga och kvinnliga arbetstagare och att artikeln inte kan ges den räckvidden att den omfattar andra faktorer i ett anställningsförhållande, även om dessa faktorer kan få ekonomiska konsekvenser för de berörda.

12 Förenade kungarikets regering har även hänvisat till en dom av den 16 februari 1982 (mål 19/81 Burton, Rec. s. 555), i vilken domstolen slog fast att en påstådd diskriminering genom att åldersgränsen för erhållande av ersättning vid frivillig avgång är olika för män och kvinnor inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 utan för rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39 s. 40, fransk version; svensk specialutgåva del 05, volym 01).

13 Förenade kungarikets regering har under den muntliga förhandlingen dessutom åberopat förslaget till rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i de arbetsrelaterade sociala trygghetssystemen, som lades fram av kommissionen den 5 maj 1983 (EGT nr C 134 s. 7, fransk version; vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå). Enligt nämnda regering framgår det av den omständigheten att kommissionen ansåg sig behöva lägga fram ett sådant förslag att arbetsrelaterade pensionssystem av det slag som beskrivits av den nationella domstolen inte omfattas av artikel 119 utan av artiklarna 117 och 118, varför

det för att principen om likabehandling av kvinnor och män skall tillämpas på detta område krävs att särskilda bestämmelser antas av gemenskapens institutioner.

14 Kommissionen har däremot gjort gällande att det företagspensionssystem som beskrivits av den nationella domstolen omfattas av begreppet lön i den mening som avses i artikel 119 andra stycket. Kommissionen har till stöd för sin mening åberopat en dom av den 11 mars 1981 (mål 69/80 Worringham, Rec. s.767).

15 För att lösa det av Förenade kungarikets regering framhållna tolkningsproblemet bör erinras om att medlemsstaterna i enlighet med artikel 119 första stycket är skyldiga att säkerställa principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete. I artikel 119 andra stycket definieras begreppet lön på följande sätt: "den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen".

16 Domstolen har i en dom av den 25 maj 1971 (mål 80/70 Defrenne, Rec. s. 445) prövat frågan om en ålderspension, som inrättas inom ramen för ett lagreglerat system för social trygghet, enligt artikel 119 andra stycket utgör en förmån som arbetstagaren indirekt får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

17 Domstolen besvarade frågan nekande och beaktade därvid att förmåner som till sin art ingår i sociala trygghetsförmåner visserligen i princip inte kan uteslutas från begreppet lön i den mening som avses i artikel 119, men att detta dock inte innebär att i detta begrepp ingår sådana system för social trygghet eller sociala trygghetsförmåner, särskilt ålderspension, som direkt regleras i lagstiftning utan något avtal inom det berörda företaget eller den berörda branschorganisationen och som obligatoriskt skall tillämpas på allmänt angivna grupper av arbetstagare.

18 Domstolen påpekade i detta hänseende att de sociala trygghetssystemen säkerställer för arbetstagarna förmånen av ett rättsligt reglerat system till vars finansiering arbetstagarna, arbetsgivarna och eventuellt statsmakterna bidrar i en utsträckning som i mindre grad baseras på anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare än på socialpolitiska överväganden, varför arbetsgivarnas deltagande i finansieringen av sådana system inte skall anses utgöra en direkt eller indirekt betalning till arbetstagarna i den mening som avses i artikel 119 andra stycket.

19 Till följd härav uppkommer frågan om domstolens slutsatser i den ovannämnda domen även kan tillämpas på det fall som beskrivits av den nationella domstolen.

20 Det bör härvid understrykas att även om det företagspensionssystem som är i fråga i tvisten vid den nationella domstolen i enlighet med vad som framgår av handlingarna i målet antagits i enlighet med vad som föreskrivs i tysk lagstiftning för system av detta slag, så grundar det sig på ett avtal mellan Bilka och det råd som företräder Bilkas anställda samt har till ändamål att komplettera de sociala förmåner som utgår i enlighet med den generellt tillämpliga nationella lagstiftningen med sådana förmåner som helt finansieras av arbetsgivaren.

21 Att det omtvistade pensionssystemet bygger på avtal och inte på lag bekräftas av den omständigheten att det ifrågavarande systemet och dess regler i enlighet med vad som anmärkts ovan utgör en integrerad del av anställningsavtalen mellan Bilka och dess anställda.

22 Under dessa förhållanden måste den slutsatsen dras att det företagspensionssystem som är i fråga i tvisten vid den nationella domstolen inte utgör ett socialt trygghetssystem som är direkt reglerat i lag och som därför är undantaget från tillämpningsområdet för artikel 119. De förmåner som med stöd av det omtvistade systemet utges till de anställda utgör förmåner som arbetstagaren får av arbetsgivaren på grund av anställningen, i den mening som avses i artikel 119 andra stycket.

23 Härav följer att det av den nationella domstolen beskrivna fallet omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119.

Den första frågan

24 Genom den första frågan till domstolen har den nationella domstolen begärt besked om huruvida den personalpolitik som förs av ett varuhusföretag och som består i att utestänga de deltidsanställda från företagets pensionssystem utgör en diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119, när denna utestängning drabbar betydligt fler kvinnliga än manliga arbetstagare.

25 För att besvara denna fråga bör hänvisas till en dom av den 31 mars 1981 (mål 96/80 Jenkins, Rec. s. 911).

26 I den domen prövade domstolen frågan om en lönepolitik som består i tillämpandet av en lägre timlön för deltidsarbete än för heltidsarbete är förenlig med artikel 119.

27 En sådan politik är jämförbar med den politik som beskrivits av den nationella domstolen i förevarande mål, eftersom Bilka visserligen inte gör någon åtskillnad mellan deltids- och heltidsanställda när det gäller timlönen men endast beviljar den senare kategorin arbetstagare förmånen att uppbära företagspension. Som ovan har konstaterats omfattas en sådan pension av begreppet lön enligt artikel 119 andra stycket, varför den sammanlagda lönen som Bilka betalar till de heltidsanställda är högre än den som vid samma antal arbetstimmar betalas till de deltidsanställda.

28 Till följd härav kommer domstolen till samma slutsats i detta mål som i domen av den 31 mars 1981.

29 Härav följer att om det visar sig att den procentuella andelen kvinnor som arbetar heltid är betydligt lägre än motsvarande andel män, så strider utestängningen av de deltidsanställda från företagets pensionssystem mot artikel 119 i fördraget, om denna åtgärd – med hänsyn till de svårigheter de kvinnliga arbetstagarna möts av när det gäller möjligheten att arbeta heltid – inte kan förklaras av faktorer som utesluter könsdiskriminering.

30 Om företaget emellertid kan visa att dess lönepolitik kan förklaras av objektivt grundade faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra, kan någon överträdelse av artikel 119 inte påvisas.

31 Svaret på den nationella domstolens första fråga blir således att ett varuhusföretag som utestänger sina deltidsanställda från företagets pensionssystem bryter mot artikel 119 i EEG-fördraget, om denna åtgärd drabbar betydligt fler kvinnor än män och om inte företaget kan visa att åtgärden i fråga kan förklaras av objektivt grundade faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.

Fråga 2 a)

32 Genom den andra frågan begär den nationella domstolen i huvudsak besked om huruvida de skäl Bilka angett för att förklara sin lönepolitik kan betraktas som "objektivt grundade ekonomiska skäl", i den mening som avses i domen

av den 31 mars 1981, även om en sådan politik inte är påkallad med hänsyn till varuhusföretagens intressen.

33 Bilka har i sitt yttrande anfört att de deltidsanställdas utestängning från företagets pensionssystem endast syftar till att göra deltidsarbetet mindre attraktivt. Bilka har därvid anfört att de deltidsanställda normalt vägrar att arbeta sent på eftermiddagarna och på lördagarna. Till följd härav har det för att säkerställa att ett tillräckligt stort antal anställda är närvarande under dessa timmar varit nödvändigt att göra heltidsarbetet mer attraktivt än deltidsarbetet, genom att endast ge de heltidsanställda tillträde till företagets pensionssystem. Bilka kan därför på grundval av den ovan nämnda domen av den 31 mars 1981 inte beskyllas för att ha brutit mot artikel 119.

34 Karin Weber har vad gäller de skäl som Bilka åberopat till stöd för uteslängningen i fråga anfört att Bilka inte måste anställa deltidsarbetande. För det fall Bilka beslutar att göra så har Bilka inte rätt att i efterhand begränsa rätten till pension för dessa deltidsanställda vars rättigheter redan är begränsade till följd av den förkortade arbetstiden.

35 Enligt kommissionen är det för att en överträdelse av artikel 119 skall anses utesluten inte tillräckligt att det kan visas att arbetsgivaren genom att föra en viss lönepolitik, som faktiskt diskriminerar de kvinnliga arbetstagarna, vill uppnå andra mål än diskrimineringen av kvinnor. Enligt kommissionens mening ankommer det i enlighet med vad domstolen uttalat i den ovan nämnda domen av den 31 mars 1981 på arbetsgivaren att med avseende på denna bestämmelse bevisa att det finns grund för en sådan lönepolitik, genom att visa att det föreligger objektiva ekonomiska skäl som sammanhänger med driften av företaget. Dessutom måste prövas om lönepolitiken i fråga är nödvändig och står i proportion till de av arbetsgivaren eftersträvade målen.

36 Det ankommer på den nationella domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att avgöra om och i vilken utsträckning de av en arbetsgivare anförda skälen till att denne tillämpar en lönepolitik som är oberoende av arbetstagarens könstillhörighet men som drabbar fler kvinnor än män, kan betraktas som objektivt grundade ekonomiska skäl. Om den nationella domstolen konstaterar att de av Bilka valda medlen svarar mot ett verkligt behov hos företaget, är ägnade att uppnå det mål företaget eftersträvar och är nödvändiga härför, så är den omständigheten att medlen i fråga drabbar betydligt fler kvinnliga arbetstagare än manliga sådana inte tillräcklig för att slå fast att användandet av dessa medel innebär en överträdelse av artikel 119.

37 Svaret på den nationella domstolens fråga 2 a) blir alltså att i enlighet med artikel 119 kan ett varuhusföretag till stöd för att det tillämpar en lönepolitik som medför att de deltidsanställda oavsett kön utestängs från företagets pensionssystem åberopa att företaget eftersträvar att anställa så få deltidsarbetande som möjligt, om det slås fast att de medel som valts för att uppnå detta mål svarar mot ett verkligt behov hos företaget, är ägnade att uppnå målet i fråga och är nödvändiga härför.

Fråga 2 b)

38 Slutligen begär den nationella domstolen genom fråga 2 b) besked om huruvida arbetsgivaren i enlighet med artikel 119 i fördraget är skyldig att utforma företagets pensionssystem för de anställda på ett sådant sätt att hänsyn tas till att de kvinnliga arbetstagarnas familjeåtaganden hindrar dessa från att uppfylla villkoren för att kunna göra anspråk på en sådan pension.

39 Karin Weber har i sitt yttrande anfört att denna fråga bör besvaras jakande. Hon har gjort gällande att de ogynnsamma följder utestängningen av deltidsanställda från företagets pensionssystem får för kvinnorna åtminstone bör mildras genom att arbetsgivaren förpliktas att betrakta de perioder då de kvinnliga arbetstagarna varit tvungna att ägna sig åt sina familjeåtaganden som perioder med heltidsarbete.

40 Enligt kommissionen, däremot, innebär principen i artikel 119 inte ett åläggande för arbetsgivarna att vid utformandet av ett företags pensionssystem för sina anställda ta hänsyn till dessas familjeåtaganden. Ett sådant syfte bör enligt kommissionens mening uppnås genom åtgärder enligt artikel 117. Kommissionen har härvid hänvisat till det ännu inte godkända förslaget till rådets direktiv om frivilligt deltidsarbete, som lagts fram den 4 januari 1982 (EGT nr C 62 s. 7, fransk version; vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå) och ändrats den 5 januari 1983 (EGT nr C 18, s. 5 fransk version; vid översättningen fanns ingen svensk version att tillgå).

41 Det skall erinras att tillämpningsområdet för artikel 119 – såsom tillkännagavs i den ovan nämnda domen av den 15 juni 1978 – är begränsat till problemet med lönediskriminering mellan kvinnliga och manliga arbetstagare. Däremot behandlas de problem som sammanhänger med andra anställnings- och arbetsvillkor i allmänna ordalag i andra gemenskapsrättsliga

bestämmelser och då särskilt i artiklarna 117 och 118 i fördraget, med utgångspunkt från harmoniseringen av medlemsstaternas sociala system och tillnärmningen av deras lagstiftning på detta område.

42 Åläggandet av en förpliktelse av det slag som den nationella domstolen beskrivit i sin fråga omfattas inte av tillämpningsområdet för artikel 119. Det finns i gemenskapsrätten i dess nuvarande utformning inte heller någon annan grund härför.

43 Svaret på den nationella domstolens fråga 2 b) blir alltså att artikel 119 inte har den verkan att den ålägger en arbetsgivare att utforma företagets pensionssystem för de anställda på ett sådant sätt att hänsyn tas till de särskilda svårigheter som anställda med familjeåtaganden möts av när det gäller att uppfylla de villkor som berättigar till en sådan pension.

Rättegångskostnader

44 De kostnader som har förorsakats Förenade kungarikets regering och Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 5 juni 1984 förts vidare av Bundesarbeitsgericht — följande dom:

1) **Ett varuhusföretag som utestänger sina deltidsanställda från företagets pensionssystem bryter mot artikel 119 i EEG-fördraget, om denna åtgärd drabbar betydligt fler kvinnor än män och om inte företaget kan visa att åtgärden i fråga kan förklaras av objektivt grundade faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.**

2) I enlighet med artikel 119 kan ett varuhusföretag till stöd för att det tillämpar en lönepolitik som medför att deltidsanställda oavsett könstillhörighet utestängs från företagets pensionssystem åberopa att företaget eftersträvar att anställa så få deltidsarbetande som möjligt, om det slås fast att de medel som valts för att uppnå detta mål svarar mot ett verkligt behov hos företaget, är ägnade att uppnå målet i fråga och är nödvändiga härför.

3) Artikel 119 har inte den verkan att den ålägger en arbetsgivare att utforma företagets pensionssystem för de anställda på ett sådant sätt att hänsyn tas till de särskilda svårigheter som de anställda med familjeåtaganden möts av när det gäller att uppfylla de villkor som berättigar till en sådan pension.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 13 maj 1986.

P. Heim
Justitiesekreterare

A. J. Mackenzie Stuart
Ordförande