FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT JEAN MISCHO

föredraget den 20 januari 2000 *

Bakgrund och förfarande

1. Marielle Podesta, chefstjänsteman inom läkemedelsindustrin, betalade under 35 år in avgifter för tilläggspension till Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA), Union interprofessionnelle de retraite de l'industrie et du commerce (UIRIC) och Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS), pensionskassor som är knutna till Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) eller till Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) (nedan kallade pensionskassorna).

2. Vid hustruns bortgång den 3 december 1993 begärde Jean-Marie Podesta att pensionskassorna till honom, i hans egenskap av förmånstagare, skulle betala efterlevandepension som motsvarade hälften av den pension som skulle ha utgått till hans hustru. Pensionskassorna vägrade att tillmötesgå hans begäran med motiveringen att han inte kunde göra anspråk på denna pension på grund av att han ännu inte hade uppnått den ålder om 65 år som fastställts för att änklingar skall kunna erhålla efterlevandepension efter en avliden hustru.

3. Jean-Marie Podesta väckte därför talan den 18 november 1996 mot pensionskassorna med yrkande om att pensionskassorna skulle förpliktas att till honom betala efterlevandepension med retroaktiv verkan från dagen för hans hustrus dödsfall.

4. Tribunal de grande instance ansåg att tvistens utgång var beroende av tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG) och beslutade därför, den 12 januari 1999, att förklara målet vilande för att ställa följande fråga till EG-domstolen:

"Är artikel 119 i Romfördraget, som befäster principen om lika lön för kvinnor och män, tillämplig på tilläggspensionssystemen AGIRC och Arrco och utgör den hinder för att i dessa införa en diskriminering mellan män och kvinnor beträffande den ålder då dessa kan erhålla efterlevandepension till följd av makes/makas dödsfall?"

* Originalspråk: franska.

Nationella bestämmelser

5. De viktigaste nationella bestämmelserna som är tillämpliga i detta fall är följande.

6. Artikel L. 921-1 i den franska lagen om social trygghet, i dess lydelse enligt lagen av den 29 december 1972 kallad "Lag om allmän tillämpning av tilläggspensioner", föreskriver att samtliga arbetstagare skall vara anslutna till tilläggspensionssystemen Arrco och AGIRC.

7. Artikel L. 921-4 i samma lag har följande lydelse:

"Tilläggspensionssystemen för de arbetstagare som omfattas av detta kapitel är inrättade genom nationella branschövergripande avtal som utökats och utvidgats i enlighet med bestämmelserna i sektion 1 i denna avdelning.

De skall genomföras av tilläggspensionsinstitut och av sammanslutningar av dessa institut. Sammanslutningarna skall säkerställa kompensation för sådana transaktioner som genomförs av de tilläggspensionsinstitut som är anslutna till dem."

8. I artikel L. 913-1 i denna lag föreskrivs att ingen bestämmelse som innebär diskriminering på grund av kön får, vid äventyr av ogiltighet, tas in i sådana avtal och överenskommelser som omfattas av artikel L. 911-1. Förbudet hindrar emellertid inte att bestämmelser antas om skydd för kvinnor vid moderskap, och det är inte tillämpligt på bestämmelser om fastställelse av pensionsålder och om villkoren för beviljande av efterlevandepension.

9. Enligt artikel 12 första stycket i bilaga I till det nationella kollektivavtalet av den 14 mars 1947 om pensioner och försäkringar för tjänstemän, i dess lydelse av den 9 februari 1994, skall följande gälla:

"Änkan till en medlem har rätt till...

a) vid dödsfall som inträffat före den 1 mars 1994, ett efterlevandebidrag, vid fyllda 50 år, som beräknas på ett antal poäng som motsvarar 60 procent av de poäng som intjänats av den avlidne medlemmen,

b) vid dödsfall som inträffat efter den 1 mars 1994, ett efterlevandebidrag, vid fyllda 60 år, som beräknas på ett antal poäng som motsvarar 60 procent av de poäng som intjänats av den avlidne medlemmen."

10. I artikel 13d första stycket i samma bilaga anges följande:

"Änklingen till en medlem har rätt till...

a) vid dödsfall som inträffat före den 1 mars 1994, ett efterlevandebidrag, vid fyllda 65 år, som beräknas på ett antal poäng som motsvarar 60 procent av de poäng som intjänats av den avlidna medlemmen...

b) vid dödsfall som inträffat efter den 1 mars 1994, ett efterlevandebidrag som beräknas på sätt som anges i artikel 12 första stycket b."

11. Enligt ett ändringsavtal från år 1994 kan änkan och änklingen till en medlem i AGIRC-systemet, med anledning av ett dödsfall som inträffat efter den 1 mars 1994, erhålla efterlevandepension till fullt belopp när de har uppnått 60 års ålder (eller till reducerat belopp vid 55 års ålder). I ett avtal från år 1996 skedde även en utjämning av villkoren för utbetalning av efterlevandepension inom ramen för Arrco-systemet till 55 år med anledning av dödsfall som inträffat efter den 1 juli 1996.

Gemenskapsrättsliga bestämmelser

12. Artikel 2.1 i rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet,[1] har följande lydelse:

"Med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet menas system som inte regleras av direktiv 79/7/EEG, vilkas syfte är att ge dem som arbetar, både anställda och egna företagare, i ett företag eller i en grupp av företag, inom ett område för ekonomisk verksamhet eller yrkessektor eller grupp av sådana sektorer, förmåner som skall komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa, vare sig deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt."

13. Vid tidpunkten för Marielle Podestas bortgång hade direktivets artikel 9 följande lydelse:

"Medlemsstaterna får uppskjuta en obligatorisk tillämpning av likabehandlingsprincipen i fråga om

1 — EGT L 225, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 83.

a) avgörande av pensionsålder i syfte att bevilja ålderspension och de eventuella konsekvenserna för andra förmåner,

— antingen till det datum då sådan jämställdhet uppnås i lagstadgade system,

— eller allra senast till dess att sådan jämställdhet krävs av ett direktiv,

b) efterlevandepensioner till dess ett direktiv kräver likabehandlingsprincipen i lagstadgade system för social trygghet i detta avseende."

14. Genom artikel 1.5 i rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996 om ändring av direktiv 86/378 [2] har tillämpningen av artikel 9 inskränkts till att avse egna företagare.

2 — EGT L 46, s. 20.

15. Dessutom har artikel 2.1 i direktiv 96/97 följande lydelse:

"Varje bestämmelse som syftar till att genomföra detta direktiv, när det gäller arbetstagare, måste omfatta alla förmåner som härrör från anställningstiden efter den 17 maj 1990 och skall tillämpas retroaktivt till den dagen, utan att det påverkar rättigheter för de arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt nationell lag."

16. I artikel 3 föreskrivs att "[m]edlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar eller andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 1 juli 1997. Medlemsstaterna skall genast underrätta kommissionen om detta."

Parternas argument i målet

17. Pensionskassorna har i första hand gjort gällande att de pensionssystem de förvaltar inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.

18. De har i detta avseende för det första anfört en rad argument i syfte att visa att systemen i fråga har karaktär av lag, varför dessa system inte skulle vara företags- eller yrkesbaserade i den mening som avses i denna bestämmelse.

19. De har således understrukit att anslutningen till dessa system har gjorts obligatorisk genom lag. Systemen har inte inrättats för att gynna en särskild, homogent sammansatt kategori av arbetstagare utan en allmän kategori av arbetstagare. Det är enligt pensionskassorna inte anställningsförhållandet med en viss bestämd arbetsgivare som är avgörande för anslutningen till dessa system utan enbart det förhållandet att en person omfattas av det allmänna systemet för social trygghet.

20. Pensionskassorna har i detta avseende understrukit att mer än 10 procent av deltagarna i systemen Arrco och AGIRC tjänar in rättigheter under särskilda omständigheter, trots att de vid den aktuella tidpunkten inte står i ett anställningsförhållande till en arbetsgivare.

21. De har tillagt att förfarandena för "utsträckning" och "utvidgning" som föreskrivs i lagen om social trygghet medför en process varigenom tilläggspensionerna görs allmänna för en allmän kategori av arbetstagare, som inte samtliga utgör en homogent sammansatt grupp och inte samtliga står i ett anställningsförhållande till ett företag.

22. De drar slutsatsen att den franska lagstiftningen, genom att säkerställa allmän solidaritet mellan arbetstagare i denna allmänna kategori, verkställer socialpolitik, vilket för övrigt illustreras av det förhållandet att lagen uttryckligen har föreskrivit att de institutioner och sammanslutningar som förvaltar tilläggspensionssystemen skall utföra en uppgift av allmänt ekonomiskt intresse. Dessutom deltar de offentliga myndigheterna på ett väsentligt sätt i finansieringen av dessa system.

23. Enligt pensionskassorna framgår det nämligen klart av domstolens rättspraxis [3] att ett pensionssystem endast omfattas av artikel 119 i fördraget om det rör sig om ett företags- eller yrkesbaserat system, vars grundläggande kännetecken är de följande. Systemet skall vara ett resultat av en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter eller av ett ensidigt beslut av en arbetsgivare, det skall vara finansierat av arbetsgivaren och/eller den anställde men under inga omständigheter av det offentliga och det får inte vara obligatoriskt tillämpligt på allmänna kategorier av arbetstagare, eftersom anslutningen till dessa system av nödvändighet är ett resultat av ett anställningsförhållande till en viss bestämd arbetsgivare.

24. Enligt pensionskassorna följer således härav, mot bakgrund av de kännetecken som systemen i fråga uppvisar och som redovisats ovan, att dessa system inte kan anses vara företags- eller yrkesbaserade system och de utesluts därför av nödvändighet från tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.

3 — Pensionskassorna har särskilt hänvisat till dom av den 28 september 1994 i mål C-7/93, Beune (REG 1994, s. I-4471), av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber (REG 1990, s. I-1889; svensk specialutgåva, volym 10, s. 407) och av den 6 oktober 1993 i mål C-109/91, Ten Oever (REG 1993, s. I-4879; svensk specialutgåva, volym 14, s. 341).

25. Pensionskassorna har för det andra anfört ett argument som avser begreppet "lön" för att visa att de system som pensionskassorna förvaltar inte omfattas av artikel 119 i fördraget. De anser att det av domstolens rättspraxis följer att pensionsförmåner faller in under denna bestämmelse endast för det fall de kan anses utgöra en uppskjuten lön.

26. Så är exempelvis fallet när det gäller system med "till sin storlek bestämda förmåner", vilka ger den pensionerade en rätt att uppbära en förmån vars nivå är bestämd i förväg eller möjlig att bestämma i förväg. Arbetsgivaren har således en skyldighet att garantera den anställde en bestämd förmån, eller en förmån som är möjlig att beloppsbestämma, med utgångspunkt i anställningens längd och den senaste lönen. I ett sådant fall finns det ett direkt samband mellan anställningen, såväl i fråga om dess längd som beträffande den lön som uppburits, och pensionsförmånen. Det skulle därför vara logiskt att betrakta denna som en del av lönen, om än uppskjuten, som således av nödvändighet skulle omfattas av artikel 119 i fördraget.

27. I det aktuella fallet är situationen en helt annan.

28. Pensionssystemen Arrco och AGIRC är system med "fastställda avgifter", som för arbetsgivaren inte innebär någon skyldighet att garantera tidigare anställda någon som helst förmånsnivå. De anställda har således inte någon rätt att erhålla en viss bestämd förmån. Följaktligen är det inte möjligt att i detta fall tala om uppskjuten lön.

29. Dessutom förvaltas systemen enligt fördelningsprincipen, det vill säga att de förmåner som betalas ut till pensionärerna finansieras genom de avgifter som betalas in av de yrkesverksamma anställda.

30. Förmånsbeloppet är således inte beroende av de avgifter som betalats in för pensionären utan av den förmåga de yrkesverksamma har att generera medel till finansieringen av systemet. Således är det villkor som domstolen ställde upp i domarna i målen Neath och Coloroll Pension Trustees [4] inte uppfyllt, det vill säga att det måste finnas en direkt koppling mellan "de regelbundna avgifterna" och "de belopp som skall betalas ut i framtiden".

31. Kommissionen har kommit till en slutsats som står helt i motsats till den uppfattning som redovisats av pensionskassorna. Enligt kommissionen framgår det klart av rättspraxis att systemen AGIRC och Arrco uppfyller samtliga de villkor som i gemenskapsrätten har uppställts för att artikel 119 i fördraget skall kunna tillämpas.

32. Kommissionen har i detta avseende anfört att det inte är fråga om allmänna sociala trygghetssystem, att de omfattar

4 — Dom av den 22 december 1993 i mål C-152/91 (REG 1993, s. I-6935; svensk specialutgåva, volym 14, s. 487) och av den 28 september 1994 i mål C-200/91 (REG 1994, s. I-4389; svensk specialutgåva, volym 16, s. 89).

löntagare och har ett branschövergipande tillämpningsområde samt att de erbjuder förmåner som är avsedda att komplettera ålderspensionen och sociala trygghetsförmåner.

33. Kommissionen har dessutom understrukit att det förhållandet att anslutningen till systemet är obligatorisk inte utgör ett giltigt skäl till varför systemen skulle hamna utanför gemenskapsrättens tillämpningsområde.

34. Slutligen har kommissionen ifrågasatt huruvida det resonemang som pensionskassorna har utvecklat beträffande den särskilda karaktären hos de system som förvaltas enligt fördelningsprincipen är relevant. Enligt kommissionen framgår det klart av domen i målet Evrenopoulos [5] att artikel 119 i fördraget även är tillämplig på system som fungerar genom fördelning.

Bedömning

35. Jag instämmer i kommissionens bedömning. Det är riktigt, såsom pensionskassorna med rätta har anfört, att de omtvistade pensionssystemen uppvisar en hel rad egenskaper som gör att de påminner om lagstadgade system. Jag anser emellertid att dessa inte är avgörande, mot bakgrund av den betydelse som måste tillmätas de omständigheter som får vågskålen att slå över.

36. I domen i det ovannämnda målet Barber, och i senare mål, har domstolen ur artikel 119 i fördraget härlett principen att manliga löntagare måste kunna komma i åtnjutande av sina pensions- eller efterlevandepensionsrättigheter vid samma ålder som sina kvinnliga kollegor. Därigenom har domstolen, beträffande arbetstagare, frångått tillämpningen av artikel 9 i direktiv 86/378. Detta har föranlett den nationella domstolen att ställa sin fråga med hänvisning till artikel 119 i fördraget.

37. Inte desto mindre är det direktiv 86/378 som på gemenskapsnivå reglerar de företags- eller yrkesbaserade systemen för social trygghet.

38. Det är därför både domstolens rättspraxis och detta direktiv som skall beaktas.

39. För övrigt kan det erinras om att reglerna i direktiv 86/378, efter det att direktiv 96/97 trädde i kraft, helt och hållet sammanfaller med de principer som domstolen härledde ur artikel 119 i de ovannämnda domarna. Hädanefter ger detta direktiv nämligen inte medlemsstaterna någon rätt att senarelägga tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män vad gäller arbetstagares pensionsålder och pensioner till deras efterlevande.

5 — Dom av den 17 april 1997 i mål C-147/95 (REG 1997, s. I-2057).

40. Dessutom föreskrivs i artikel 2 i direktiv 96/97 att "[v]arje bestämmelse som syftar till att genomföra detta direktiv, när det gäller arbetstagare, måste omfatta alla förmåner som härrör från anställningstiden efter den 17 maj 1990". [6]

41. Problemet består således i frågan huruvida systemen för efterlevandepension, såsom de system som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, utgör lagstadgade system för social trygghet, vilket pensionskassorna har påstått och vilket skulle innebära att de omfattas av direktiv 79/7/EEG, [7] eller om det rör sig om företags- eller yrkesbaserade system som omfattas av artikel 119 i fördraget och av direktiv 86/378.

42. Jag erinrar om att följande föreskrivs i artikel 2 i direktiv 86/378:

"Med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet menas system som inte regleras av direktiv 79/7/EEG, vilkas syfte är att ge dem som arbetar, både anställda och egna företagare, i ett företag eller i en grupp av företag, inom ett område för ekonomisk verksamhet eller yrkessektor eller grupp av sådana sektorer, förmåner som skall komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa, vare sig deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt."

43. Av denna definition följer att pensionssystem som inte är begränsade till ett enda företag utan som omfattar en grupp av företag, ett helt område för ekonomisk verksamhet eller till och med en hel yrkessektor eller en grupp av sådana sektorer ändå utgör "företags- eller yrkesbaserade system".

44. Syftet med sådana system är att utgöra ett komplement till eller ersätta de förmåner som utgår ur lagstadgade system. Det har inte bestritts att det i Frankrike för övrigt finns ett lagstadgat system för ålderspension som kompletterar de förmåner som betalas ut av svarandena i målet vid den nationella domstolen.

45. Det följer även av den ovan citerade definitionen att det förhållandet att anslutningen är obligatorisk inte innebär att systemen därigenom blir lagstadgade.

46. För övrigt utesluter inte direktiv 86/378 att sådana system kan vara reglerade direkt genom lag. Domstolen, som fäste vikt vid

6 — Dagen för avkunnandet av domen i det ovannämnda målet Barber.

7 — Rådets direktiv av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, s. 24; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 111).
I artikel 7 i detta direktiv föreskrivs följande:
"Detta direktiv skall inte hindra för medlemsstaterna att utesluta från dess tillämpningsområde
a) avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner,
...
c) beviljande av rätt till ålders- eller invaliditetsförmåner på grundval av en hustrus avledda rättigheter."

detta kriterium i sin dom i målet Defrenne I,[8] övergav kriteriet i domen i målet Bilka.[9]

47. I punkt 38 i domen i det ovannämnda målet Beune slog domstolen även fast att "det utifrån sättet för finansiering och förvaltning av ett pensionssystem inte går att avgöra om ett sådant system omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget". Inte heller definitionen i direktiv 86/378 ställer upp något kriterium i det avseendet.

48. Slutligen, när man väl godtagit att företags- och yrkesbaserade system kan vara reglerade direkt i lag, är inte heller det förhållandet att den nationella lagstiftaren utsträcker tillämpligheten av systemet till olika kategorier av arbetstagare tillräckligt för att de omtvistade systemen skall hamna utanför tillämpningsområdet för artikel 119 eller direktiv 86/378, när det klart framgår att dessa system i princip är avsedda för nuvarande eller tidigare anställda i de berörda företagen.

49. Så är fallet här. Pensionskassorna har nämligen själva medgett att endast 10 procent av medlemmarna för närvarande inte står i ett anställningsförhållande till företaget. Bland dessa återfinns arbetslösa och personer med konstaterat nedsatt fysisk arbetsförmåga, således två kategorier beträffande vilka det inte har påstått att det har förelegat ett anställningsförhållande till de deltagande företagen.

50. Det är förvisso riktigt att personer i företagsledande ställning, en kategori som omfattas av systemen i fråga, i princip inte står i ett anställningsförhållande till företaget i arbetsrättsligt hänseende. Inte desto mindre har deras verksamhet ett uppenbart och omedelbart samband med dessa företags verksamhet. För övrigt är det tveksamt om det i det fallet rör sig om en betydande kategori i fråga om antalet berörda personer i förhållande till det totala antalet anslutna till systemet.

51. Pensionskassornas argument beträffande systemets allmänna räckvidd ger emellertid upphov till ett spörsmål. Det framgår nämligen av den rättspraxis som åberopats att ett pensionssystem inte kan anses vara företags- eller yrkesbaserat om det omfattar "allmänna kategorier av arbetstagare". Det är fullt tänkbart att ett system som ursprungligen var avsett för specifika kategorier av arbetstagare efterhand har utsträckts till att avse så många olika kategorier av personer att det har antagit en allmän karaktär, vilket medför att systemet blir ett socialpolitiskt instrument av samma slag som det lagstadgade systemet för social trygghet, även om man ger detta begrepp en vidsträckt betydelse.

52. Det finns emellertid flera omständigheter som gör att jag drar slutsatsen att så inte är fallet här.

8 — Dom av den 25 maj 1971 i mål 80/70 (REG 1971, s. 445; svensk specialutgåva, volym 1, s. 569).

9 — Dom av den 13 maj 1986 i mål 170/84 (REG 1986, s. 1607; svensk specialutgåva, volym 8, s. 583).

53. De dokument som härrör från pensionskassorna själva, fogade till de skriftliga yttranden som getts in av sökanden i målet vid den nationella domstolen, visar således tydligt att det inte är fråga om system som riktar sig till hela befolkningen eller ens till samtliga yrkesverksamma. I AGIRC:s fall avses nämligen endast högre tjänstemän i företag anslutna till ett system som ingår i denna sammanslutning. När det gäller Arrco förefaller denna sammanslutning omfatta system till vilka enbart arbetstagare är anslutna, således med uteslutande av egna företagare. Dessutom skall det understrykas att de två organen omfattar ett stort antal system. Det går inte att härav dra slutsatsen att dessa system var för sig inte riktar sig till specifika kategorier av arbetstagare.

54. Slutligen kan det erinras om domstolens resonemang i domen i det ovannämnda målet Beune. Domstolen undersökte var för sig olika kriterier som följde av rättspraxis, såsom exempelvis graden av offentliga myndigheters inblandning, finansieringen och även det rättsliga ursprunget, men drog slutsatsen att det enda kriterium som kan tillmätas avgörande betydelse är sambandet med anställningen.

55. I punkt 43 i domen slog domstolen nämligen fast att det är "enbart kriteriet att pension utbetalas till en arbetstagare på grund av anställningsförhållandet mellan honom och hans tidigare arbetsgivare, det vill säga anställningskriteriet som framgår av ordalydelsen i artikel 119, som kan vara avgörande". Såsom vi konstaterat ovan i punkt 48 är detta kriterium uppfyllt i det aktuella fallet, eftersom det är fråga om system som omfattar nuvarande eller tidigare arbetstagare i anslutna företag.

56. För övrigt och i motsats till vad pensionskassorna har påstått är system som förvaltas enligt fördelningsprincipen inte oförenliga med begreppet uppskjuten lön. Även om kopplingen mellan de avgifter som betalas in och de förmåner som erhålls inte är av absolut karaktär, så är den nämligen åtminstone betydande.

57. Det framgår nämligen av de uppgifter som pensionskassorna själva lämnat, vilket för övrigt sökanden i målet vid den nationella domstolen har poängterat, att de förmåner som betalas ut till arbetstagaren förvisso delvis är beroende av värdet av de pensionspoäng denne har tjänat in, ett värde som inte har fastställts eller kan fastställas på förhand, men även av antalet poäng, som däremot står i förhållande till de avgiftsbelopp som har betalats in. De broschyrer från pensionskassorna som sökanden i målet vid den nationella domstolen har fogat till sitt yttrande är för övrigt uttryckliga på denna punkt, eftersom det däri anges att förmånerna är beroende av den senaste lönen.

58. Det föreligger därför en tillräcklig koppling till arbetstagarens lön, även om de förmåner som skall betalas ut exempelvis inte är matematiskt bestämda utifrån storleken på den senaste lönen.

59. Det kan för övrigt vara intressant att i förbigående notera det sätt på vilket pensionskassorna har utvecklat sin argumentation. Först tonade de, i fråga om de system som är i fråga, ned betydelsen av den tid under vilken avgiftsinbetalning har skett, för att därefter skynda sig att understryka att det, för det fall artikel 119 i fördraget tillämpas på omständigheterna i det aktuella fallet, naturligtvis är nödvändigt att strikt begränsa de avgiftsperioder som kan komma att beaktas...

60. Såsom kommissionen har påpekat fastslog slutligen domstolen redan i domen i det ovannämnda målet Evrenopoulos att artikel 119 i fördraget är tillämplig på ett företags- eller yrkesbaserat system som förvaltas enligt fördelningsprincipen.

61. Mot bakgrund av det anförda anser jag att de kännetecken som systemen AGIRC och Arrco uppvisar inte medför att de kan uteslutas från tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.

62. I andra hand har pensionskassorna gjort gällande att de pensionssystem de förvaltar innebär att principen om likabehandling i fråga om social trygghet iakttas. De anser att aktörerna, mot bakgrund av de formuleringar som använts av gemenskapslagstiftaren i direktiven 79/7, 86/378 och till och med 96/97, legitimt kunde förvänta sig att frågan om efterlevandepensioner skulle omfattas av principen om likabehandling i fråga om social trygghet. Det var inte förrän efter antagandet av direktiv 96/97 som gemenskapslagstiftaren uttalade sig i motsatt riktning och fastställde fristen till den 1 juli 1997 att för anpassa system som hädanefter skall anses omfattas av likalönsprincipen.

63. Enligt pensionskassorna har systemen Arrco och AGIRC iakttagit denna fristdag. Med hänsyn till principen om skydd för berättigade förväntningar borde inte artikel 119 kunna åberopas gentemot dem före denna dag.

64. Det kan i detta avseende först och främst erinras om att en aktör inte kan åberopa det förhållandet att fördraget i vissa rådsdirektiv har varit föremål för en viss tolkning, som skiljer sig från den tolkning som domstolen slutligen har gjort, för att göra gällande att han har en berättigad förväntning. En berättigad förväntning kan nämligen endast grundas på en situation som är förenlig med gällande rätt. [10]

65. Såsom domstolen själv underströk i domen i det ovannämnda målet Barber, [11] är det riktigt att bestämmelserna i artikel 7.1 i direktiv 79/7, samt i artikel 9 i direktiv 86/378 (i tidigare lydelse), kan ha föranlett de berörda att tro att förmåner av det slag som är föremål för bedömning i målet vid den nationella domstolen inte

10 — Se dom av den 16 november 1983 i mål 188/82, Thyssen mot kommissionen (REG 1983, s. 3721).

11 — Punkt 42.

omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget.

66. Det resonemang som domstolen förde i den domen visar oss emellertid på ett otvetydigt sätt vilka konsekvenserna blir av att aktörerna kan ha vilseletts beträffande denna bestämmelses räckvidd. Det är nämligen inte med hänvisning till begreppet berättigade förväntningar som problemet skall lösas.

67. De intressen som de aktörer har, som konfronterats med en dubbeltydig rättslig situation, beaktas genom att domstolen har begränsat sin doms räckvidd i tiden.

68. Det är med detta medel som domstolen tar hänsyn till samtliga de omständigheter — inklusive ordalydelsen i de ovannämnda direktiven — som uttryckligen nämns i detta avseende i domen i det ovannämnda målet Barber och som kan ha föranlett de berörda organen att tro att de uppfyllt alla sina förpliktelser enligt gemenskapsrätten.

69. Det kan i detta avseende tilläggas att det oberättigade i pensionskassornas åberopande av principen om skydd för berättigade förväntningar blir än mer uppenbart när man betänker att domen i målet Barber, som ju meddelades den 17 maj 1990, borde ha skingrat all osäkerhet beträffande den inverkan artikel 119 har på de system pensionskassorna förvaltar.

70. Pensionskassornas argumentation med stöd i principen om skydd för berättigade förväntningar kan således inte godtas.

71. De har för övrigt själva tagit upp frågan om den tidsmässiga verkan som tolkningen av artikel 119 i fördraget har.

72. Pensionskassorna har i detta avseende som ett "mycket underordnat" argument anfört att det i detta fall, med hänsyn till den inverkan en tillämpning av likalönsprincipen skulle kunna få på dessa systems ekonomiska jämvikt, finns anledning att tillämpa den begränsning i tiden av verkningarna av domen i det ovannämnda målet Barber vars räckvidd har klargjorts genom domstolens rättspraxis samt genom "Protokollet om artikel 119 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen", som fogats till Maastrichtfördraget.

73. Genom denna rättspraxis har möjligheten att åberopa artikel 119 i fördraget begränsats allteftersom de omständigheter som gett upphov till pensionsrättigheten har inträffat före eller efter den 17 maj 1990. I de system som förvaltas enligt fördelningsprincipen och varom det är fråga här, skall det enligt pensionskassorna vara den deltagandes dödsfall som utgör den omständighet som ger upphov till pensionsrättigheten.

74. Enligt pensionskassorna skall det således vara möjligt att åberopa artikel 119 i fördraget när den deltagande har avlidit efter den 17 maj 1990, såsom skedde i det aktuella fallet. Dessutom kan principen, i enlighet med domstolens praxis, [12] endast åberopas beträffande de förmåner som skall betalas ut på grundval av anställningsperioder som ligger i tiden efter den 17 maj 1990.

75. Härav följer att Jean-Marie Podesta konkret i det aktuella fallet skulle kunna ha rätt till en pension, som emellertid endast skall beräknas på grundval av de anställningsperioder som ligger i tiden efter den 17 maj 1990.

76. Detta argument måste godtas.

77. Det skall först erinras om att artikel 119 i fördraget, såsom domstolen slog fast i punkt 37 i sin dom i målet Barber, har direkt effekt vid diskriminering som kan konstateras redan med hjälp av kriterierna lika lön och lika arbete som anges i den artikeln.

78. Så är fallet här, eftersom det inte råder några tvivel om att det enbart är på grund av att han är man som sökanden i målet vid den nationella domstolen ännu inte kan erhålla efterlevandepension efter sin maka. En kvinna skulle i samma situation ha haft rätt till denna pension.

79. Det framgår av domstolens rättspraxis [13] att de pensionssystem som, i likhet med systemen i det aktuella fallet, ingår i den kategori av företags- eller yrkesbaserade system som avses i denna praxis är skyldiga att iaktta likabehandling efter den 17 maj 1990.

80. Såsom domstolen vid ett flertal tillfällen har slagit fast [14] omfattar denna skyldighet samtliga förmåner som utgår på grundval av anställningsperioder som ligger i tiden efter den 17 maj 1990.

81. I det aktuella fallet innebär detta att sökanden i målet vid den nationella domstolen av den pension han begär endast har rätt till den del som hänför sig till anställningsperioder som ligger i tiden efter den 17 maj 1990.

12 — Se domen i det ovannämnda målet Ten Oever.

13 — Se dom av den 28 september 1994 i mål C-28/93, Van den Akker m.fl. (REG 1994, s. I-4527), punkt 12 och följande punkter.

14 — Se domen i det ovannämnda målet Ten Oever.

Förslag till avgörande

82. Mot bakgrund av vad ovan anförts anser jag att den fråga som ställts av Tribunal de grande instance de Paris skall besvaras på följande sätt:

Artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG) är tillämplig på tilläggspensionssystem av samma slag som de system som förvaltas av Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) och Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) och utgör hinder för att diskriminera mellan män och kvinnor beträffande den ålder då dessa kan erhålla efterlevandepension till följd av makes/makas dödsfall.

En skyldighet att likabehandla föreligger således för alla förmåner som utgår på grundval av anställningsperioder som ligger i tiden efter den 17 maj 1990.