2. I betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, må bestemmelsen i artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 om gennemførelse af det nævnte princip for så vidt angår adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår, hvorved den sociale sikring undtages fra direktivets anvendelsesområde, fortolkes snævert. Følgelig omfatter de undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn, der er indført ved artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring, kun fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspension og eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser.

3. Artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at medlemsstaterne ikke kan bestemme, at princippet om ligebehandling ikke skal omfatte en udtrykkelig eller stiltiende betingelse i en arbejdsaftale, der er indgået som led i en kollektiv overenskomst, og som har den retsvirkning, at ansættelsesforholdet ophører, når arbejdstageren når en vis — for mænd og kvinder forskellig — pensionsberettigende alder.

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT SIR GORDON SLYNN

fremsat den 18. september 1985 *

Høje Domstol.

Den foreliggende sag er indbragt for Domstolen i form af en anmodning om præjudiciel afgørelse i medfør af EØF-traktatens artikel 177, indgivet i henhold til kendelse af 2. november 1984 fra Nederlandenes Hoge Raad i en sag, der verserer for nævnte ret mellem Vera Mia Beets-Proper og F. Van Lanschot Bankiers NV.

Den 12. maj 1969 blev Vera Beets-Proper ansat hos Vermeer & Co., en nederlandsk bank, som i 1972 fusionerede med F. Van Lanschot Bankiers NV (herefter benævnt »Van Lanschot«). Hele personalet hos Vermeer & Co. blev ansat hos Van Lanschot. I henhold til forelæggelseskendelsen er ansættelsesforholdet mellem Vera Beets-Proper og Van Lanschot reguleret af den kollektive arbejdsoverenskomst for bankvirksomheder af 1980 og 1981 samt bestemmelserne i Van Lanschots pensionsordning. I henhold til pensionsordningens artikel 1 indtræder pensionstidspunktet (»de pensioendatum«) den første i måneden efter, at mandlige pensionsberettigede er fyldt 65 år og kvindelige pensionsberettigede 60 år. Ordningens artikel 3, stk. 1, bestemmer

* Oversat fra engelsk.

blandt andet, at de tilsluttede er berettiget til en alderspension fra pensionstidspunktet.

Blandt sagens akter er et dokument, dateret den 7. maj 1969, som for mig at se må være Vera Beets-Proper's originale ansættelseskontrakt hos Vermeer & Co., men som ikke henviser til en bestemt alder eller dato for ansættelseskontraktens ophør. Dette er tilsyneladende heller ikke tilfældet med hensyn til den kollektive arbejdsoverenskomst for bankvirksomheder af 1980 og 1981, selvom den i en vis udstrækning indeholder pensionsvilkår, nemlig i artikel 20a og protokollerne I-V. Ifølge nederlandsk ret er situationen imidlertid den, at et ansættelsesforhold automatisk ophører på det tidspunkt, hvor den ansatte når den alder, der i pensionsordningen er angivet som den alder, hvor den pågældende bliver pensionsberettiget (jfr. afsnit 6 i Procureur-Generaals forslag til afgørelse ved Hoge Raad i sagen, og afsnittene 2.6 og 4.4 i forslaget til afgørelse af 14. februar 1983 fra den nederlandske kommission vedrørende ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere, også i denne sag).

Vera Beets-Proper fyldte 60 år i august 1982. Van Lanschot var af den opfattelse, at ansættelsesforholdet dermed automatisk ophørte med virkning fra den 1. september 1982. Hun blev ikke formelt afskediget (og der blev derfor heller ikke anmodet om samtykke hertil fra det lokale arbejdsformidlingskontor, således som det kræves efter nederlandsk lov), men med virkning fra den 1. september 1982 kunne hun ikke længere udføre sit arbejde.

Den 16. september 1982 fremsatte Vera Beets-Proper til Arrondissementsrechtbank, Amsterdam, begæring om foreløbige forholdsregler, hvori hun nedlagde påstand om, at Van Lanschot tilpligtedes på ny at lade hende udføre arbejdet som direktionssekretær hos Van Lanschot i Amsterdam og at udbetale hende løn med virkning fra den 1. september 1982, indtil arbejdsaftalen blev bragt til ophør efter de herom gældende regler. Ved kendelse af 7. oktober 1982 tog præsidenten ikke begæringen til følge. Vera Beets-Proper appellerede derefter kendelsen til Gerechtshof, Amsterdam.

Den 14. februar 1983 afgav den nederlandske kommission vedrørende ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere på anmodning af Vera Beets-Proper en udtalelse til fordel for hende, idet det i udtalelsen (afsnit 5.1) hed, at der ved anvendelse af forskellige aldersgrænser ved arbejdsaftalers ophør var tale om direkte forskelsbehandling mellem mænd og kvinder til skade for Vera Beets-Proper. Gerechtshof fik tilstillet udtalelsen, men stadfæstede alligevel den af præsidenten for Arrondissementsrechtbank afsagte kendelse ved dom af 19. maj 1983. Den 29. juni 1983 indgav Vera Beets-Proper kassationsanke til Nederlandenes Hoge Raad til prøvelse af Gerechtshofs dom.

Sagen ved Hoge Raad drejer om fortolkningen af artikel 1637ij i den nederlandske civillovbog, hvis stk. 1 og 2 bestemmer:

»1) En arbejdsgiver kan ikke behandle mænd og kvinder forskelligt, hverken direkte eller indirekte, f.eks. under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, ved indgåelse af en arbejdsaftale, forfremmelser og ved en arbejdsaftales ophør. Arbejdsvilkår omfatter ikke ydelser eller rettigheder i henhold til pensionsordninger. Bestemmelsens første pkt. finder ikke anvendelse, når den ansattes køn er af afgørende betydning.

2) Enhver bestemmelse, som er i strid med det foregående stykkes første pkt., er ugyldig.« [1]

Under sagens behandling ved den nationale ret gjorde Vera Beets-Proper gældende, at for så vidt definitionen af begrebet pensionsalder kan forstås som en stiltiende klausul om arbejdsaftalens ophør, måtte den være i strid med artikel 1637ij stk. 1, 1. pkt., idet mænd og kvinder i så fald behandles forskelligt, og bestemmelsen måtte derfor være ugyldig i henhold til artikel 1637ij, stk. 2; heroverfor har Van Lanschot gjort gældende, at definitionen af begrebet pensionsalder efter selskabets pensionsordning var omfattet af undtagelsesbestemmelsen i artikel 1637ij, stk. 1, 2. pkt., hvorefter de arbejdsvilkår, der er omfattet af forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn i bestemmelsens 1. pkt., ikke omfatter ydelser eller rettigheder i henhold til pensionsordninger. Generaladvokaten ved Hoge Raad, som fremsatte forslag til afgørelse den 28. september 1984, sammenfattede det således rejste problem til et spørgsmål, om artikel 1637ij i den nederlandske civillovbog er til hinder for, at mænd og kvinder behandles forskelligt med hensyn til aldersgrænsen for *pensionsret*, når dette også er den alder, hvor den ansatte er *forpligtet* til at tage sin afsked.

Artikel 1637ij i den nederlandske civillovbog blev indføjet ved lov af 1. marts 1980 (Staatsblad 86) »om tilpasning af den nederlandske lovgivning til det af Rådet den 9. februar 1976 udstedte direktiv om ligebehandling af af mænd og kvinder« (jfr. Rådets direktiv 76/207 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT 1976, L 39, s. 40)). Hoge Raad fandt herefter, at det med henblik på fortolkningen af undtagelsesbestemmelsen i artikel 1637ij, stk. 1, 2. pkt., i den nederlandske civillovbog var nødvendigt at fastlægge rækkevidden af de relevante bestemmelser i direktiv 76/207, navnlig dettes artikler 1 og 5. Hoge Raad forelagde derfor Domstolen følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»Er det i strid med det af Rådet for De europæiske Fællesskaber den 9. februar 1976 udstedte direktiv (76/207), at en medlemsstat bestemmer, at de arbejdsvilkår, som er undergivet direktivets bestemmelser om ligebehandling af mænd og kvinder, ikke omfatter en udtrykkelig eller stiltiende betingelse vedrørende en arbejdsaftales ophør på grund af arbejdstagerens alder, når betingelsen er knyttet til den aldersgrænse, der gælder for arbejdstagerens ret til pension?«

Vera Beets-Proper, den danske regering og Kommissionen har i deres indlæg anført, at spørgsmålet bør besvares benægtende. Ifølge Van Lanschot, den nederlanske regering og Det forenede Kongeriges regering bør spørgsmålet derimod besvares bekræftende.

Vera Beets-Proper har understreget, at ligebehandling af mænd og kvinder er et grundlæggende princip inden for Fællesskabsretten, og at undtagelser herfra skal fortolkes snævert. Undtagelsen i artikel 7, stk. 1, i direktiv 79/7 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979, L 6, s. 24) vedrører kun ydelse af pensioner og omfatter ikke også ophør af en arbejdsaftale. Sidstnævnte tilfælde er omfattet af artikel 5 i direktiv 76/207, sammenholdt med direktivets artikler 1, stk. 1, og 2, stk. 1, som ikke indeholder undtagelser fra den i bestemmelsen

1 — Domstolens oversættelse. O.a.

fastsatte regel om ligebehandling af mænd og kvinder. Direktiverne 76/207 og 79/7 omfatter helt forskellige områder. Spørgsmål i forbindelse med ophør af beskæftigelse er udelukkende omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 76/207. Der er ingen sammenhæng mellem begreberne arbejdsvilkår og pensionsalder, hverken i fællesskabslovgivningen eller som følge af Domstolens dom i sag 19/81 (Burton mod British Railways Board, Sml. 1982, s. 555), idet der i øvrigt kan ses bort fra den dom, da den vedrørte spørgsmålet om ret til godtgørelse ved frivillig fratræden, mens den foreliggende sag drejer sig om fortsættelse af et arbejdsforhold. Fastsættelse af en aldersgrænse, hvor et arbejdsforhold skal ophøre — selv om det sker i form af en pensionsordning — er under alle omstændigheder en del af arbejdsforholdet (præmis 21 i Domstolens dom i sag 149/77, Defrenne mod Sabena, Sml. 1978, s. 1365, på s. 1377) (»den tredje Defrenne-sag«). Den omstændighed, at der i henhold til fællesskabsretten kan være forskellige pensionsaldre (hvilket dog under alle omstændigheder kun gælder foreløbigt), indebærer på ingen måde, at der også kan være forskellige aldersgrænser med hensyn til en arbejdsaftales ophør.

Kommissionen har først anført, at fastsættelse af en aldersgrænse for ophør af en arbejdsaftale fuldt ud falder ind under begrebet arbejdsvilkår, som direktiv 76/207 omfatter — (den tredje Defrenne-dom, præmis 21, og Burton-dommen, præmis 9). Kommissionen har dernæst bemærket, at den omstændighed, at arbejdsaftalens ophør er forbundet med pensionsalderen, ikke bevirker, at et sådant arbejdsvilkår ikke er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 76/207. Et sådant vilkår er ikke undtaget fra direktivet i henhold til dets artikel 1, stk. 2; det falder heller ikke ind under anvendelsesområdet for direktiv 79/7, således som dette er fastlagt i artikel 3, stk. 1. Efter Kommissionens opfattelse følger det heraf, at medlemsstaterne i national lovgivning skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at sådanne bestemmelser kan erklæres ugyldige, jfr. artikel 5, stk. 2, litra b), i direktiv 76/207. Burton-sagen er særlig derved, at den godtgørelse ved frivillig fratræden, som sagen drejede sig om, var direkte knyttet til pensionsrettigheder, og også fordi den ansatte kun var berettiget til en sådan godtgørelse inden for 5 år forud for det tidspunkt, hvor han nåede den i national lovgivning fastsatte mindstepensionsalder, hvorved tilfældet var omfattet af undtagelsesbestemmelsen i artikel 7, stk. 1, i direktiv 79/7, mens den foreliggende sag drejer sig om arbejdsaftalens ophør.

Den danske regering har anført, at de danske bestemmelser om gennemførelse af direktivet altid har været fortolket således, at det vil stride mod princippet om lige arbejdsvilkår at opretholde eller indføre forskellige afgangsaldre for mænd og kvinder, selvom arbejdstageren frivilligt kan benytte sig af et pensionstidspunkt, der ligger tidligere end den pligtige afgangsalder.

Heroverfor har Van Lanschot gjort gældende, at social sikring, som både omfatter lovbestemte ordninger og erhvervstilknyttede pensionsordninger, i henhold til artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 ikke falder ind under direktivets anvendelsesområde. Direktiv 79/7 omfatter kun lovbestemte pensionsordninger (jfr. dets artikel 3, stk. 1,), mens der senere skal vedtages bestemmelser vedrørende de erhvervstilknyttede pensionsordninger (jfr. dets artikel 3, stk. 3). I henhold til artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 kan medlemsstaterne fastsætte forskellige pensionsaldre for pension fra staten; den omstændighed, at Rådet ikke har vedtaget forslaget om erhvervstilknyttede pensionsordninger (EFT 1983, C 134, s. 7), indebærer, at fællesskabsretten på

nuværende tidspunkt ikke er til hinder for, at der fastsættes forskellige pensionsaldre i erhvervstilknyttede pensionsordninger. Efter Van Lanschots opfattelse kunne selskabet derfor på det pågældende tidspunkt fastsætte forskellige pensionsaldre for mænd og kvinder i sin pensionsordning. Bortset fra artikel 1637ij i den nederlandske civillovbog er arbejdsaftalens ophør på forskellige tidspunkter for mænd og kvinder efter nederlandsk ret en automatisk følge af, at der i pensionsordningen er fastsat forskellige pensionsaldre for mænd og kvinder. Dette bevirker, at så længe medlemsstaterne kan anerkende forskellige pensionsaldre for mænd og kvinder, vil følgen heraf, dvs. at ansættelsesforholdet ophører på forskellige tidspunkter for mænd og kvinder på grund af, at de når pensionsalderen, også være lovlig. Præmisserne 14-16 i Domstolens dom i Burton-sagen og generaladvokatens forslag til afgørelse i sagen støtter denne opfattelse.

Det forende Kongeriges regering støtter i det væsentlige dette synspunkt.

Den nederlandske regering har grebet spørgsmålet noget anderledes an end Van Lanschot og Det forenede Kongeriges regering. Den har anført, at en (udtrykkelig eller stiltiende) betingelse om, at en arbejdsaftale ophører på grund af den alder, den ansatte har nået, er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 76/207, selv om betingelsen vedrører den alder, hvor den ansatte bliver pensionsberettiget, men at en sådan betingelse ikke nødvendigvis er en efter det nævnte direktiv forbudt forskelsbehandling. Med henvisning til dommen i Burton-sagen og artikel 7 i direktiv 79/7 har den nederlandske regering anført, at der ikke er tale om forskelsbehandling i henhold til direktiv 76/207, når forskellen med hensyn til det tidspunkt, hvor arbejdsaftalen ophører for mænd og kvinder, skyldes, at den pensionsalder, der er fastsat i en pensionsordning, ikke er den samme for mænd og kvinder.

Hoge Raad skal således tage stilling til, om de omtvistede bestemmelser vedrørende ansættelsesforholdet er omfattet af 1. pkt. i civillovbogens artikel 1637ij, stk. 1, i hvilket tilfælde de vil være ugyldige i henhold til stk. 2, eller om de er omfattet af 2. pkt. i stk. 1, i hvilket tilfælde de er gyldige. Da den nævnte artikel blev indføjet med henblik på at efterkomme direktiv 76/207, må Hoge Raad antages at fortolke de nævnte bestemmelser i overensstemmelse med Domstolens fortolkning i sag 14/83 (Von Colson and Kamann mod Land Nordrhein-Westfalen, Sml. 1984, s. 1891, præmisserne 26 og 28).

Under de omstændigheder opstår spørgsmålet om direktivets direkte virkning ikke i den foreliggende sag.

Direktiv 76/207, som skulle gennemføres senest i august 1978, bestemmer: »ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af Fællesskabets mål, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævning af arbejdstageres leve- og arbejdsvilkår på et stadigt stigende niveau«. Domstolen har understreget, at fjernelsen af forskelsbehandling på grundlag af køn hører til de grundlæggende rettigheder, som Domstolen skal sikre (jfr. den tredje Defrenne-dom, præmis 27; sag 165/82, Kommissionen mod Det forenede Kongerige, Sml. 1983, s. 3431, på s. 3448, og de forenede sager 75 og 117/82, Razzouk og Beydoun mod Kommissionen, Sml. 1984, s. 1509, på s. 1530).

Direktivet bestemmer i:

Artikel 1, stk. 1

»Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og på de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende 'princippet om ligebehandling'.«

Artikel 1, stk. 2

»Med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Rådet på forslag fra Kommissionen nærmere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse.«

Artikel 2, stk. 1

»Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Artikel 5

»1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

a) ...;

b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;

c) ...«

Fastsættelse af en alder, hvor den ansatte skal gå af eller ansættelsesforholdet ophører, er efter min opfattelse omfattet af ordene »arbejdsvilkår, herunder afskedigelsevilkår«. Synspunktet støttes af Domstolens domme i den tredje Defrenne-sag, præmis 21, i sag 163/82, Kommissionen mod Italien, Sml. 1983, s. 3273, præmis 9, hvor Domstolen udtalte, at en bestemmelse i national ret, hvorefter kvinder kan fortsætte med at arbejde til de når den aldersgrænse, der er fastsat for mænd, er blandt »de vigtigste arbejdsvilkår«, og i Burton-sagen, præmis 9.

En bestemmelse om fastsættelse af forskellige afgangsaldre for mænd og kvinder sikrer følgelig ikke mænd og kvinder samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn, og er i strid med artikel 5, stk. 1. Medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til, at sådanne bestemmelser i individuelle arbejdskontrakter anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller

ændres, med mindre de i henhold til andre fællesskabsretlige bestemmelser er undtaget fra denne retsvirkning af artiklen.

Efter min opfattelse har direktiv 79/7, som er udstedt i henhold til artikel 1, stk. 2, i direktiv 76/207 ikke en sådan virkning. Direktiv 79/7 drejer sig kun om lovbestemte ordninger (artikel 3, stk. 1), og social sikring i egentlig forstand, men ikke om private pensionsordninger, selv om der endnu ikke foreligger et forslag herom, jfr. direktivets artikel 3, stk. 3.

I forbindelse med direktiv 79/7 skal jeg nævne, at efter nederlandsk lovgivning er pensionsalderen for mænd og kvinder efter loven den samme, nemlig 65 år, og ud fra det for Domstolen oplyste må det antages, at direktivets artikel 7, stk. 1, litra a), ikke ville blive påberåbt, hvis medlemsstaterne i henhold til den nævnte artikel faktisk kan indføre diskriminerende bestemmelser og ikke opretholde de allerede eksisterende bestemmelser (jfr. 2.5 i udtalelsen af 14. februar 1983 fra den nederlandske kommission vedrørende ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere).

Således som jeg forstår artikel 7, stk. 1, litra a), omfatter den under ingen omstændigheder private arbejdsgivere. Den er begrænset til alderspensioner og arbejdsophørspensioner i henhold til lovbestemte ordninger fastsat af staten. Helt bortset fra spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsophørspensioner kan betragtes som udskudt løn i henhold til EØF-traktatens artikel 119, er der på den anden side intet i direktivet — i modsætning til det forslag, jeg har henvist til — som er til hinder for, at der fastsættes forskellige aldersgrænser for adgangen til private arbejdsophørspensionsordninger.

Selv om der kan fastsættes forskellige aldersgrænser i forbindelse med private pensionsordninger, følger det ikke heraf, at der kan fastsættes forskellige aldersgrænser med hensyn til tvungen afsked, selv om sådanne aldersgrænser bevidst er fastsat på en sådan måde, at de falder sammen med den alder, hvor arbejdstageren bliver pensionsberettiget.

På det punkt kan der ikke hentes støtte i dommen i Burton-sagen, idet adgangen til en frivillig fratrædelsesordning var knyttet til en periode, som havde relation til de aldersgrænser, der var fastsat efter en national social sikringsordning. I modsætning til Burton-sagen er aldersgrænserne for mænd og kvinder efter den nationale ordning i den foreliggende sag de samme. Selv om der for adgangen til ydelser i henhold til en privat ordning på grundlag af en analogislutning fra artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 og Burton-dommen kan gælde forskellige aldersgrænser for mænd og kvinder, og andre ydelser er tilpasset den samme aldersforskel, følger det for mig at se ikke heraf, at tvungen afsked eller pensionering skal ske på samme grundlag. Umiddelbart kan en kvinde være berettiget til at gå på pension tidligere end en mand; det følger ikke af fællesskabsretten, at hun kan være tvunget til at ophøre med at arbejde tidligere. Efter min opfattelse er artikel 5, stk. 1, klar, og den ændres på det punkt ikke af direktiv 79/7 eller af dommen i Burton-sagen. Den påvirkes ikke af den nederlandske lovbestemmelse om, at arbejdstagere automatisk skal tage deres afsked, når de bliver berettiget til pension.

Sammenfattende skal jeg derfor foreslå, at det spørgsmål, Hoge Raad har forelagt, besvares således:

Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 er til hinder for, at en medlemsstat bestemmer, at de arbejdsvilkår, som er undergivet direktivets bestemmelser om ligebehandling af mænd og kvinder, ikke omfatter en udtrykkelig eller stiltiende betingelse vedrørende en arbejdsaftales ophør på grund af arbejdstagerens alder, selv om betingelsen er knyttet til den aldersgrænse, der gælder for arbejdstagerens ret til pension.

Afgørelsen om sagens omkostninger i hovedsagen træffes af den nationale ret. De udgifter, der er afholdt af Danmarks, Nederlandenes og Det forenede Kongeriges regeringer samt af Kommissionen, kan ikke godtgøres.