2. Gelet op het fundamentele belang van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen dient de uitzondering op de werkingssfeer van richtlijn nr. 76/207 betreffende de tenuitvoerlegging van dat beginsel ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en de arbeidsvoorwaarden, zoals in artikel 1, lid 2, daarvan voorzien op het gebied van de sociale zekerheid, strikt te worden uitgelegd. De in artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn nr. 79/7 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid neergelegde uitzondering op het verbod van discriminatie op grond van geslacht geldt derhalve slechts voor de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en voor de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties van sociale zekerheid.

3. Artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207 moet aldus worden uitgelegd dat het de Lid-Staten niet de vrijheid laat, van het toepassingsgebied van het beginsel van gelijke behandeling uit te sluiten een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding in een op basis van een collectieve overeenkomst gesloten arbeidsovereenkomst, dat tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, indien deze leeftijd verband houdt met de — voor mannen en vrouwen verschillende — leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering.

CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL SIR GORDON SLYNN

van 18 september 1985 *

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

Deze zaak is op 2 november 1984 door de Hoge Raad der Nederlanden naar het Hof verwezen met het oog op een prejudiciële beslissing krachtens artikel 177 EEG-Verdrag in een bij dat hoge college aanhangig geding tussen mevrouw Vera Mia Beets-Proper en F. van Lanschot Bankiers NV

Beets-Proper trad op 12 mei 1969 in dienst bij Vermeer & Co., een Nederlandse bank. In 1972 fuseerde Vermeer & Co. met F. van Lanschot Bankiers NV (hierna: Van Lanschot), die het gehele personeel van Vermeer & Co. overnam. Volgens de verwijzingsbeschikking is op de arbeidsverhouding tussen Beets-Proper en Van Lanschot van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Bankbedrijf 1980 en 1981 en de pensioenregeling zoals deze is neergelegd in Van Lanschots pensioenreglement. In artikel 1 van het pensioenreglement is bepaald, dat de pensioendatum is de eerste van de maand volgend op die waarin de mannelijke deelnemer 65 jaar en de vrouwelijke 60 jaar wordt. In artikel 3, lid 1, van dit pensioenreglement is onder meer

* Vertaald uit het Engels.

bepaald, dat de deelnemer aan de pensioenregeling ingaande de pensioendatum aanspraak heeft op pensioen.

Een op 7 mei 1969 gedateerd document in het procesdossier, dat naar ik meen het originele arbeidscontract van Beets-Proper met Vermeer & Co. is, houdt geen enkele verwijzing in naar leeftijd of dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Bankbedrijf 1980 en 1981 houdt, naar het schijnt, niet zulke verwijzingen in, hoewel het in artikel 20a en de Protocollen I-V tamelijk uitvoerig verwijst naar de pensioenvoorwaarden. Volgens het Nederlandse recht evenwel wordt een arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd wanneer de werknemer de in de pensioenregeling als pensioengerechtigde leeftijd aangewezen leeftijd bereikt (zie b.v. paragraaf 6 van de conclusie van de procureur-generaal bij de Hoge Raad in de onderhavige zaak; vgl. de paragrafen 2.6 en 4.4 van de zienswijze van de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling van Vrouwen en Mannen bij de Arbeid, eveneens in de onderhavige zaak, van 14.2.1983).

Beets-Proper bereikte in augustus 1982 de zestigjarige leeftijd. Van Lanschot beschouwde het dienstverband van rechtswege beëindigd op 1 september 1982. Ontslag is haar niet verleend (ook de naar Nederlands recht vereiste toestemming van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau werd dus niet gevraagd), doch vanaf 1 september 1982 werd Beets-Proper niet meer tot het werk toegelaten.

Op 16 september 1982 vorderde Beets-Proper in kort geding voor de president van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam, Van Lanschot te veroordelen om haar toe te laten tot het verrichten van de overeengekomen arbeid en tot doorbetaling van het overeengekomen salaris vanaf 1 september 1982 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zou zijn beëindigd. De president wees haar vordering af bij vonnis van 7 oktober 1982, waartegen Beets-Proper beroep instelde bij het Gerechtshof te Amsterdam.

Op 14 februari 1983 gaf de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling van Vrouwen en Mannen bij de Arbeid, waartoe Beets-Proper zich eveneens had gewend, een voor haar gunstige zienswijze, waarin de commissie (in paragraaf 5.1) tot het oordeel kwam, dat ten nadele van Beets-Proper direct onderscheid werd gemaakt tussen mannen en vrouwen door het hanteren van verschillende leeftijdsgrenzen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De zienswijze werd aan het Gerechtshof medegedeeld, doch dit bekrachtigde bij arrest van 19 mei 1983 het vonnis van de president van de Arrondissementsrechtbank. Op 29 juni 1983 stelde Beets-Proper tegen het arrest van het Gerechtshof beroep tot cassatie in bij de Hoge Raad der Nederlanden.

In het geding voor de Hoge Raad gaat het om de juiste uitlegging van artikel 1637ij van het Nederlands Burgerlijk Wetboek, waarvan de eerste twee leden luiden als volgt:

„1) De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk, hetzij middellijk bij voorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de arbeider, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet onder de arbeidsvoorwaarden zijn begrepen uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen. Het in de eerste zin van dit artikellid bepaalde is niet van toepassing in die gevallen waarin het geslacht bepalend is.

2) Elk beding dat strijdig is met het in de eerste zin van het vorige lid bepaalde is nietig."

In de nationale procedures betoogde Beets-Proper dat, voor zover de definitie van de pensioengerechtigde leeftijd zou kunnen worden opgevat als een indirecte bepaling inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dit in strijd zou zijn met de eerste zin van artikel 1637ij, lid 1, omdat de definitie onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen en derhalve nietig is ingevolge artikel 1637ij, lid 2. Van Lanschot daarentegen betoogde dat de definitie van pensioengerechtigde leeftijd in zijn pensioenreglement viel onder de uitzondering bedoeld in de tweede zin van artikel 1637ij, lid 1, volgens welke niet onder de arbeidsvoorwaarden zijn begrepen uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen. De procureur-generaal bij de Hoge Raad, die haar conclusie nam op 28 september 1984, vatte de opgeworpen vraag aldus samen: verbiedt artikel 1637ij van het Nederlands Burgerlijk Wetboek al dan niet, dat er verschil bestaat in de *pensioengerechtigde* leeftijd van mannen en vrouwen indien dat tevens de *verplichte* pensioenleeftijd is ?

Artikel 1637ij van het Nederlands Burgerlijk Wetboek is ingevoerd bij de wet van 1 maart 1980 (Stbl. 86), „houdende aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen" (dat wil zeggen, richtlijn nr. 76/207 van de Raad 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 1976, L 39, blz. 40). De Hoge Raad oordeelde dan ook, dat er voor de uitlegging van de in artikel 1637ij, lid 1, tweede zin, vervatte uitzondering klaarheid moest bestaan over de draagwijdte van de te dezen relevante bepalingen van richtlijn nr. 76/207, in het bijzonder de artikelen 1 en 5. Met het oog hierop heeft hij het Hof de volgende prejudiciële vraag voorgelegd:

„Laat de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 (76/207) aan de Lid-Staten de vrijheid om onder de arbeidsvoorwaarden, ter zake waarvan krachtens die Richtlijn gelijke behandeling van mannen en vrouwen moet worden voorgeschreven, niet mede te begrijpen een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, als dit beding verband houdt met de leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering ?"

Beets-Proper, de Deense regering en de Commissie geven in hun bij het Hof ingediende opmerkingen in overweging, deze vraag ontkennend te beantwoorden. Van Lanschot, de Nederlandse en de Britse regering geven hunnerzijds in overweging, de vraag bevestigend te beantwoorden.

Beets-Proper beklemtoont dat het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen een fundamenteel beginsel van gemeenschapsrecht is en dat uitzonderingen zo beperkt mogelijk moeten worden uitgelegd. De uitzondering in artikel 7, lid 1, van richtlijn nr. 79/7 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24), heeft slechts betrekking op pensioenuitkeringen en betreft niet mede de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Deze wordt beheerst

door artikel 5 in combinatie met de artikelen 1, lid 1, en 2, lid 1, van richtlijn nr. 76/207, waarin geen uitzonderingen worden gemaakt op de daarbij gestelde regel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De richtlijnen nrs. 76/207 en 79/7 bestrijken totaal verschillende terreinen: vragen betreffende de beëindiging van de arbeidsverhouding vallen uitsluitend onder richtlijn nr. 76/207. Geen verband tussen de arbeidsvoorwaarden en de pensioengerechtigde leeftijd kan worden afgeleid uit de gemeenschapswetgeving of uit de rechtspraak van het Hof in zaak 19/81 (Burton, Jurispr. 1982, blz. 555), die van de onderhavige zaak verschilt doordat zij de aanspraak op uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding betrof, terwijl het in casu gaat om de voortzetting van een arbeidsverhouding. De vaststelling van een leeftijd waarop een arbeidsverhouding moet worden beëindigd — zelfs als dit wordt bepaald in een pensioenregeling -, blijft onder alle omstandigheden een element van de arbeidsverhouding (r.o. 21 van 's Hofs arrest in zaak 149/77, Defrenne, Jurispr. 1978, blz. 1365 — „Defrenne III"). Het feit dat het gemeenschapsrecht — althans voorlopig — een verschil in pensioengerechtigde leeftijd gedoogt, impliceert in genen dele dat gediscrimineerd zou mogen worden met betrekking tot de leeftijd waarop een arbeidsovereenkomst mag worden beëindigd.

De Commissie betoogt in de eerste plaats, dat de vaststelling van een leeftijdsgrens voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst behoort tot de arbeidsvoorwaarden waarop richtlijn nr. 76/207 van toepassing is (Defrenne III, r.o. 21; Burton, r.o. 9). In de tweede plaats merkt de Commissie op, dat door het samenvallen van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de pensioengerechtigde leeftijd deze arbeidsvoorwaarden niet buiten het toepassingsgebied van richtlijn nr. 76/207 worden geplaatst. Een dergelijke voorwaarde wordt door artikel 1, lid 2, van die richtlijn niet aan het toepassingsgebied van de richtlijn onttrokken, en zij valt ook niet onder de werking van richtlijn nr. 79/7, zoals omschreven in artikel 3, lid 1, daarvan. Hieruit volgt volgens de Commissie, dat de Lid-Staten ingevolge artikel 5, lid 2, sub b, van richtlijn nr. 76/207 de nodige maatregelen dienen te nemen om zulke bepalingen in hun nationale wetgeving onwettig te verklaren. De zaak-Burton onderscheidt zich van de onderhavige, doordat de uitkeringen ter zake van vrijwillige uittreding, waarom het daar ging, rechtstreeks gekoppeld waren aan de pensioenrechten en ook omdat voor die uitkeringen de voorwaarde gold, dat de werknemer die er aanspraak op maakte, minder dan vijf jaar was verwijderd van de normale wettelijke minimum pensioenleeftijd. Dit geval viel daarom onder de uitzondering van artikel 7, lid 1, van richtlijn nr. 79/7, terwijl het in de onderhavige zaak om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gaat.

De Deense regering merkt op, dat de Deense uitvoeringswetgeving van de richtlijn altijd is uitgelegd in die zin, dat het beginsel van gelijkheid van arbeidsvoorwaarden de handhaving of invoering verbiedt van naar gelang van het geslacht der werknemers verschillende pensioenleeftijden, hoewel de werknemers vrij zijn om een pensioneringstijdstip te kiezen dat vóór de leeftijd van verplichte pensionering ligt.

Anderzijds betoogt Van Lanschot, dat artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207 het gebied van de sociale zekerheid, waaronder zowel wettelijke als bedrijfspensioenregelingen vallen, van haar werkingssfeer uitsluit. Richtlijn nr. 79/7 is slechts van toepassing op wettelijke pensioenregelingen (artikel 3, lid 1, van deze richtlijn) en laat de bedrijfspensioenregelingen over aan een latere regeling (artikel 3, lid 3). Artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn nr. 79/7 staat de Lid-Staten toe, voor overheidspensioenen verschillende pensioenleeftijden vast te stellen; nu de Raad het voorstel betreffende de bedrijfspensioenregelingen (PB 1983, C 134, blz. 7) niet heeft goedgekeurd, is het thans

naar gemeenschapsrecht niet verboden om in bedrijfspensioenregelingen verschillende pensioenleeftijden vast te stellen. Volgens Van Lanschot volgt hieruit, dat zij op het in casu relevante tijdstip in haar pensioenreglement verschillende pensioenleeftijden voor mannen en vrouwen mocht opnemen. In het Nederlandse recht is, afgezien van artikel 1637ij, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op voor mannen en vrouwen verschillende leeftijden het automatisch gevolg van de vaststelling van verschillende pensioenleeftijden van mannen en vrouwen in de pensioenregeling. Zolang de Lid-Staten dus vrij zijn om uiteenlopende pensioenleeftijden voor mannen en vrouwen toe te staan, is het gevolg hiervan, namelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op voor mannen en vrouwen uiteenlopende leeftijden tengevolge van het bereiken van de pensioenrechtigde leeftijd, ook toegestaan. Deze conclusie vindt steun in de r.o. 14-16 van 's Hofs arrest-Burton en in de conclusie van de advocaat-generaal in die zaak.

De regering van het Verenigd Koninkrijk deelt in grote lijnen deze opvatting.

De Nederlandse regering benadert de kwestie langs een wat andere weg dan Van Lanschot en de regering van het Verenigd Koninkrijk. Zij is van oordeel, dat een (uitdrukkelijk of stilzwijgend) beding inzake de beëindiging van een arbeidsovereenkomst op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, ook indien dit beding verband houdt met de leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering, valt onder de werkingssfeer van richtlijn nr. 76/207, doch dat een dergelijk beding niet als een verboden discriminatie in de zin van die richtlijn is te beschouwen. Onder verwijzing naar het arrest-Burton en artikel 7 van richtlijn nr. 79/7 betoogt zij, dat het geen discriminatie is in de zin van richtlijn nr. 76/207 wanneer het verschil in de vaststelling van de datum waarop een arbeidsovereenkomst eindigt, voortvloeit uit het feit, dat de in een pensioenregeling voorziene pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen niet dezelfde is.

De Hoge Raad moet derhalve beslissen of de relevante bepalingen van de arbeidsovereenkomst vallen onder de eerste zin van artikel 1637ij, lid 1, in welk geval zij nietig zijn ingevolge lid 2, of onder de tweede zin van lid 1, in elke geval zij geldig zijn. Aangezien dit artikel is ingevoerd om te voldoen aan richtlijn nr. 76/207, zal de Hoge Raad, naar mag worden aangenomen, deze bepalingen uitleggen in overeenstemming met de uitlegging van de richtlijn zoals die door dit Hof is gegeven in zaak 14/83 (von Colson en Kamann, Jurispr. 1984, blz. 1891, r.o. 26 en 28).

Onder deze omstandigheden rijzen in casu geen vragen met betrekking tot de rechtstreekse werking van de richtlijn.

Volgens de considerans van richtlijn nr. 76/207, die vóór augustus 1978 ten uitvoer moest worden gelegd, vormt „de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers een van de doelstellingen van de Gemeenschap [...], voor zover hierdoor met name de onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers wordt bevorderd". Het Hof heeft beklemtoond, dat de opheffing van discriminatie naar geslacht deel uitmaakt van de fundamentele rechten welker eerbiediging het tot taak heeft te verzekeren (Defrenne III, r.o. 26 en 27; zaak 165/82, Commissie/Verenigd Koninkrijk, Jurispr. 1983, blz. 3431; gevoegde zaken 75 en 117/82, Razzouk en Beydoun, Jurispr. 1984, blz. 1509).

De richtlijn bepaalt:

Artikel 1, lid 1

„Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna ‚beginsel van gelijke behandeling' genoemd."

Artikel 1, lid 2

„Ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling 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."

Artikel 2, lid 1

„Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie."

Artikel 5

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

a) ...;

b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;

c) ..."

De woorden „arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden" moeten naar mijn mening aldus worden uitgelegd, dat de vaststelling van een leeftijd voor pensionering of voor beëindiging van de arbeidsverhouding eronder valt. Deze opvatting vindt steun in 's Hofs arresten in de zaak-Defrenne III (r.o. 21), in zaak 163/82 (Commissie/Italië, Jurispr. 1983, blz. 3273, r.o. 9), waarin werd geoordeeld dat een bepaling van nationaal recht, inhoudende dat vrouwelijke werknemers mogen blijven werken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen, behoort tot de „belangrijkste arbeidsvoorwaarden", en in de zaak-Burton (r.o. 9).

Een bepaling waarin een verschillende pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen wordt vastgesteld, garandeert mannen en vrouwen dus niet dezelfde, geslachtsneutrale voorwaarden en is in strijd met artikel 5, lid 1. De Lid-Staten moeten de nodige maatregelen nemen om te bereiken dat een dergelijke bepaling in individuele arbeidsovereenkomsten nietig is of nietig kan worden verklaard dan wel kan worden

gewijzigd, tenzij zij ingevolge andere voorschriften van gemeenschapsrecht aan de werking van genoemd artikel wordt ontrokken.

Ik geloof niet dat richtlijn nr. 79/7, vastgesteld ingevolge artikel 1, lid 2, van richtlijn nr. 76/207, dit laatste beoogt. Richtlijn nr. 79/7 heeft enkel betrekking op wettelijke regelingen (artikel 3, lid 1) en op de sociale zekerheid in strikte zin, maar niet op particuliere pensioenregelingen, waarvoor nog geen regels zijn gesteld, hoewel er overeenkomstig artikel 3, lid 3, van die richtlijn wel een desbetreffend voorstel is ingediend.

Wat richtlijn nr. 79/7 betreft, moet worden opgemerkt dat in het Nederlands recht de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen dezelfde is — 65 jaar —, en uit de stukken voor het Hof krijgt men de indruk dat men zich niet op artikel 7, lid 1, sub a, van de richtlijn zou beroepen, indien dat artikel de Lid-Staten inderdaad het recht zou geven om discriminatoire bepalingen in te voeren en niet enkel maar om bestaande discriminatoire bepalingen te handhaven (paragraaf 2.5 van de zienswijze van 14.2.1983 van de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling van Vrouwen en Mannen bij de Arbeid).

In ieder geval lees ik in artikel 7, lid 1, sub a, niet, dat het van toepassing is op particuliere werkgevers. Het heeft enkel betrekking op ouderdoms- en rustpensioenen ingevolge door de staat vastgestelde wettelijke regelingen. Daargelaten de vraag of rustpensioenen kunnen worden beschouwd als uitgestelde beloning in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag, bevat die richtlijn — anders dan het al enkele malen genoemde voorstel — echter niets wat verschillende leeftijden voor de aanspraak op een particulier rustpensioen verbiedt.

Maar ook indien voor particuliere pensioenregelingen verschillende leeftijden mogen worden vastgesteld, volgt daaruit nog niet, dat men verschillende leeftijden voor verplichte pensionering of beëindiging van de arbeidsverhouding mag vaststellen, ook niet indien men die leeftijden bewust doet samenvallen met de leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op pensioen.

In dit opzicht gaat de vergelijking met het arrest-Burton niet helemaal op, omdat daar de aanspraak op een uitkering wegens vrijwillige uittreding enkel bestond gedurende een periode die gerelateerd was aan de leeftijden die in het kader van de nationale sociale-zekerheidswetgeving waren vastgesteld. In het onderhavige geval, anders dan in de zaak-Burton, is de leeftijd voor mannen en vrouwen volgens de nationale regeling dezelfde. Ook indien naar analogie van artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn nr. 79/7 en het arrest-Burton, de aanspraken op een uitkering krachtens een particuliere pensioenregeling voor mannen en vrouwen op verschillende leeftijden kunnen ontstaan en ook voor andere uitkeringen dezelfde verschillende leeftijden kunnen gelden, geloof ik niet dat daaruit volgt, dat dat ook geldt voor verplichte beëindiging van arbeid en pensionering. Wellicht krijgen vrouwen binnenkort het recht eerder met pensioen te gaan dan mannen; uit het gemeenschapsrecht volgt niet, dat zij gedwongen kunnen worden eerder met werken te stoppen. Naar mijn opvatting is artikel 5, lid 1, duidelijk en wordt het niet opzij gezet door richtlijn nr. 79/7 of door het arrest-Burton. Aan het artikel wordt evenmin afbreuk gedaan door de bepaling in het Nederlands recht, dat men, wanneer men recht krijgt op pensioen, automatisch op pensioen wordt gesteld.

Ik ben derhalve van oordeel, dat de door de Hoge Raad gestelde vraag aldus moet worden beantwoord:

Richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 laat de Lid-Staten niet de vrijheid om onder de arbeidsvoorwaarden, ter zake waarvan krachtens die richtlijn gelijke behandeling van mannen en vrouwen moet worden voorgeschreven, niet mede te begrijpen een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, indien dit beding verband houdt met de leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering.

Over de kosten van partijen in het hoofdgeding heeft de nationale rechterlijke instantie te beslissen. De door de Deense, de Nederlandse en de Britse regering en de Commissie gemaakte kosten kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen.