FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT SIEGBERT ALBER

fremsat den 21. februar 2002 [1]

I — Indledning

1. Den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse er indgivet af vakuutusoikeus (en finsk forsikringsret, herefter »den forelæggende ret«). Denne ønsker oplyst, om pensionsordningen i henhold til valtion eläkelaki (lov om pension for statsansatte) henhører under anvendelsesområdet for artikel 141 EF eller under Rådets direktiv 79/7/EØF om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring [2]. I førstnævnte tilfælde gælder princippet om ligebehandling af mænd og kvinder uden undtagelse; direktiv 79/7 er derimod i henhold til dettes artikel 7 ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan undtage fastsættelsen af pensionsalderen for ydelse af alderspension fra direktivets anvendelsesområde. Efter denne bestemmelse står det altså medlemsstaterne frit for at opretholde en forskellig pensionsalder for mænd og kvinder. I det konkrete tilfælde drejer det sig om en overgangsordning for ansatte i Forsvaret; ordningen foreskriver en forskellig fratrædelsesalder for mænd og kvinder. Når fratrædelsesalderen nås, bliver den pågældende person pensionsberettiget.

II — Retsregler

A — *De relevante fællesskabsbestemmelser*

2. EF-traktatens artikel 119 (EF-traktatens artikel 117-120 er blevet erstattet af artikel 136 EF-143 EF) havde oprindelig følgende ordlyd:

»Hver medlemsstat gennemfører i løbet af første etape og opretholder derefter princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

1 — Originalsprog: tysk.

2 — Direktiv af 19.12.1978, EFT 1979 L 6, s. 24.

Ved »løn« forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer:

a) at den løn, der ydes for samme arbejde, der aflønnes i akkord, fastsættes på samme beregningsgrundlag

b) at den løn, der ydes for arbejde, betalt efter tid, er den samme for samme slags arbejde.«

3. Efter ændring og nynummerering ved Amsterdam-traktaten fra 1997 blev denne bestemmelse til artikel 141 EF. Denne artikels stk. 1 og stk. 2, første afsnit, er affattet således:

»1. Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier [...]«

Artikel 141, stk. 2, andet afsnit, EF, er identisk med EF-traktatens artikel 119, stk. 2, andet afsnit.

4. Ved Maastricht-traktaten tilføjedes der til EF-traktatens artikel 119 en protokol nr. 2, den såkaldte »Barber-protokol«. Den har følgende ordlyd:

»Med henblik på anvendelsen af traktatens artikel 119 skal ydelser i medfør af en erhvervstilknyttet social sikringsordning ikke anses for løn, hvis og i det omfang de kan henføres til beskæftigelsesperioder, der ligger forud for den 17. maj 1990,

undtagen for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato har anlagt søgsmål eller indbragt en dertil svarende klage i overensstemmelse med den relevante nationale ret.«

5. Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring[3] (herefter »direktiv 79/7«).

6. Artikel 3 bestemmer:

»1. Dette direktiv finder anvendelse:

a) på lovbestemte ordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici:

— sygdom

— invaliditet

— alderdom

— arbejdsulykker og erhvervssygdomme

— arbejdsløshed

b) på bestemmelserne om social bistand, i det omfang disse er bestemt til at supplere eller træde i stedet for de i litra a) omhandlede ordninger.

2.-3. [...]«

7. Direktivets artikel 4 fastsætter:

»1. Princippet om ligebehandling indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, især for så vidt angår:

— anvendelsesområdet for ordningerne samt betingelserne for adgang til disse

3 — Anført i fodnote 2.

— bidragspligt og beregning af bidrag

— beregningen af ydelserne, herunder ægtefælle- eller forsørgertillæg, og betingelserne for varigheden og bevarelsen af retten til ydelserne.

2. [...]«

8. Artikel 7, stk. 1, litra a), bestemmer:

»1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan undtage følgende fra direktivets anvendelsesområde:

a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser.

c)-e) [...]

2. [...]«

9. Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår[4] indeholder en artikel 5, hvis stk. 1 er affattet således:

»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.«

B — *De nationale bestemmelser*

10. Den omhandlede sociale sikringsordning beskrives af den forelæggende ret på

4 — EFT L 39, s. 40.

følgende måde. Indtil vedtagelsen af valtion eläkelaki i 1966 sørgede staten økonomisk for sine tjenestemænd, også efter at de var udtrådt af tjenesten. Siden 1993 svarer ydelserne i henhold til valtion eläkelaki, ydelser, der tidligere var højere, til pensionerne i den private sektor. Også pensionsordningerne i den private sektor reguleres ved lov. I Finland er enhver ansættelse omfattet af de lovbestemte pensionsordninger.

11. Pensionsordningen i valtion eläkelaki omfatter enhver person, der er knyttet til staten enten ved et tjenestemands- eller et ansættelsesforhold. Størrelsen af den pension, der ydes i henhold til valtion eläkelaki, beregnes på grundlag af antallet af beskæftigelsesår og den pensionsgivende løn. Pensionen forhøjes med 1,5% for hvert tjenesteår. Størrelsen af den pensionsgivende løn fastsættes på grundlag af lønnen i de seneste tjenesteår. Den almindelige pensionsalder i henhold til valtion eläkelaki er nu 65 år.

12. For visse arbejdstagergrupper er der imidlertid fastsat en lavere pensionsalder. En sådan lavere pensionsalder er i hvert enkelt tilfælde fastsat i bestemmelserne om vedkommende myndighed eller organ. For Forsvaret gælder, henholdsvis gjaldt der følgende. Tidligere gjaldt der for tjenestemænd i Forsvaret en pensionsordning, hvorefter pensionsalderen for kvindelige tjenestemænd var 60 år, og for mandlige 50 år. Ved en lov af 1994 blev denne ordning ændret pr. 1. januar 1995. Efter den nugældende ordning klassificeres tjenestemænds stillinger i den finske hær kønsneutralt efter stillingens art, enten som professionelle militære stillinger eller som civile stillinger. Fratrædelsesalderen for tjenestemænd i professionelle militære stillinger er uafhængigt af køn 55 år, og for tjenestemænd i civile stillinger uafhængigt af køn 65 år. Tjenestemænd, der har nået fratrædelsesalderen, skal udtræde af tjenesten og har derefter ret til pension. I praksis er fratrædelsesalderen lig med pensionsalderen. Den nye pensionsordning gælder for tjenesteforhold, der er påbegyndt den 1. januar 1995 eller senere.

13. Ved tjenesteforhold, der — som i den foreliggende sag — er påbegyndt før den 1. januar 1995, gælder der særlige overgangsbestemmelser for fratrædelsesalderen. I henhold til disse overgangsbestemmelser ligger fratrædelsesalderen i disse gamle tjenesteforhold for mandlige tjenestemænd i Forsvaret mellem 50 og 55 år og for kvindelige ved 60 år. Men uafhængigt af køn har tjenestemænd ansat før den 1. januar 1995 ret til pension, hvis de har været beskæftiget i en sådan stilling i mindst 30 år.

14. Der er enighed mellem parterne om, at følgende bestemmelser kan anvendes: § 4

og § 8, stk. 1, andet og fjerde afsnit, i lov om pension for statsansatte, som affattet ved lov nr. 638 af 15. juli 1994, og § 56, stk. 1, tredje afsnit, i dekret om Forsvaret samt gennemførelsesbestemmelserne i ændringsdekret nr. 1032 af 28. november 1994.

15. Bestemmelserne har følgende ordlyd:

§ 4, stk. 1, første punktum, i lov om pension for statsansatte fastsætter pensionsalderen til 65 år.

I henhold til § 8, stk. 1, andet og fjerde afsnit, er det dog ikke noget krav at nå pensionsalderen for at kunne opnå pension. Ifølge disse afsnit tilkendes der pension,

»— hvis en tjenestemand, der gør tjeneste som militærspecialist i Forsvaret eller som grænsevagt i grænsepolitiet, ved det fyldte 55. år har gjort tjeneste i en sådan stilling i mindst 30 pensionsberettigende år, hvoraf mindst seks måneder ligger umiddelbart før tjenesteophøret og mindst tre år ligger inden for de sidste fem år umiddelbart før tjenesteophøret

— hvis den pensionsberettigede *har nået pensionsalderen*« [5].

16. I henhold til § 56, stk. 1, tredje afsnit, i dekret om Forsvaret er aldersgrænsen for tjenestemænd i princippet fastsat til 65 år, dog til 55 år for ansatte, der har udøvet bestemte, nærmere beskrevne funktioner, bl.a. for professionelle soldater. Gennemførelsesbestemmelserne i ændringsdekretet indfører en fravigelse fra aldersgrænsen på 55 år.

III — De faktiske omstændigheder og hovedsagen

17. I hovedsagen har Pirkko Niemi (herefter »sagsøgeren«) ønsket at få afklaret, fra hvilken alder hun har ret til alderspension. Hun har gjort tjeneste som tjenestemand i

5 — Min fremhævelse.

Forsvaret fra den 1. april 1969 og er derfor omfattet af pensionsordningen i henhold til valtion eläkelaki. Aldersgrænsen følger i hendes tilfælde dekretet om Forsvaret[6] i form af overgangsbestemmelserne ifølge dekret nr. 1032[7].

18. For at få afklaret sin pensionsalder anmodede hun Valtiokonttori (den myndighed, der har ansvaret for lovens gennemførelse) om en bindende forhåndsafgørelse af spørgsmålet om, fra hvilken alder hun på grundlag af sine tjenesteår var berettiget til at oppebære pension. En sådan forhåndsafgørelse er bindende for den pensionsafgørelse, der træffes vedrørende den person, som forhåndsafgørelsen angår.

19. Den 26. april 1995 traf Valtiokonttori en afgørelse, hvori den gjorde den opfattelse gældende, at sagsøgeren ikke var pensionsberettiget, før hun havde nået fratrædelsesalderen på 60 år. Hun fyldte 60 år den 1. november 1998. Ifølge afgørelsen var hun pensionsberettiget fra den 1. december 1998. Den 31. marts 1999 ville hun have gjort tjeneste i Forsvaret i 30 år. Sagsøgeren anfægtede denne afgørelse for retten.

6 — Jf. ovenfor punkt 16.

7 — Dekret nr. 1032 af 28.11.1994.

IV — Den præjudicielle procedure

20. Efter den forelæggende rets opfattelse strider den pågældende pensionsordning ikke mod finsk national lovgivning. Der er derimod behov for at få afklaret, om den pension, der kan tilkendes ifølge valtion eläkelaki, henhører under anvendelsesområdet for Rom-traktatens artikel 141, og om den pågældende pensionsordning er i strid med det i artikel 141 fastsatte forbud mod forskelsbehandling.

21. Den forelæggende ret henviser til Domstolens dom af 28. september 1994 i sag C-7/93, Beune[8], hvori Domstolen fastslog, at en pensionsordning, der ligner ordningen i valtion eläkelaki, henhører under anvendelsesområdet for Rom-traktatens artikel 141.

22. Den finske arbejdsmarkedspensionsordning dækker — ifølge den forelæggende ret — som lovbestemt obligatorisk forsikring enhver erhvervsaktivitet både i den offentlige og den private sektor og tillige også arbejdsgivernes erhvervsaktivitet. Den adskiller sig fra næsten alle andre arbejdsmarkedspensionsordninger i Fællesskabet ved gennem lovgivning at omfatte alle disse former for arbejde.

8 — Sml. I, s. 4471.

23. På grund af de særlige træk ved den finske arbejdsmarkedspensionsordning og forskellen mellem den finske og den nederlandske pensionsordning, som var genstand for Beune-dommen, er der behov for at få klarlagt, om den afgørelse, der blev truffet i Beune-sagen [9], skal forstås sådan, at den kan finde tilsvarende anvendelse på den foreliggende sag, og om bestemmelserne i Rom-traktaten kan fortolkes på samme måde i den foreliggende sag som i Beune-sagen.

24. Dette er grunden til, at vakuutusoikeus har anmodet om en præjudiciel afgørelse af følgende spørgsmål:

»Henhører forsikringsordningen i henhold til valtion eläkelaki under anvendelsesområdet for Rom-traktatens artikel 141 eller under anvendelsesområdet for Rådets direktiv 79/7/EØF?«

25. Sagsøgeren, den finske regering og Kommissionen har deltaget i proceduren for Domstolen.

9 — Nævnt i fodnote 8.

V — Parternes bemærkninger

26. *Sagsøgeren* henviser for det første til, at selve valtion eläkelaki ikke indeholder nogen forskelsbehandling med hensyn til pensionsalder. Derimod fastlægger et dekret, som har en lavere rang end denne lov, en ordning med diskriminerende aldersgrænser [10]. For mænd, der var ansat som tjenestemænd i Forsvaret den 31. december 1994, og som fra og med den 1. januar 1995 tilhører det professionelle militære personel, går aldersgrænsen fra 50 år til 55 år. Ved den individuelle beregning af tjenesteårene tages der ikke kun hensyn til tjenesteårene i militæret, men også til de tjenesteår, der er tilbagelagt i den civile tjeneste inden for staten. For kvinder, der tilhører det professionelle militære personel, gælder der under i øvrigt identiske betingelser en aldersgrænse på 60 år uden undtagelse. Kun for det professionelle militære personel, der er ansat efter den 1. januar 1995, gælder der en fælles aldersgrænse på 55 år.

27. Den aldersgrænse, der er fastlagt i dekretet om det professionelle militære personel, fastlægger tidspunktet for udtrædelsen af tjenesten. Når denne aldersgrænse nås, skal de pågældende fratræde tjenesten

10 — Det drejer sig om dekret nr. 1032 af 28.11.1994, som trådte i kraft den 1.12.1994, om ændring af dekret om Forsvaret (asetus puolustusvoimista), således at de her relevante bestemmelser først trådte i kraft den 1.1.1995.

og har derefter ret til den pension, de har optjent i tjenesteårene. Disse tjenestemænd har, når de først er blevet pensionister, ret til at udøve anden erhvervsvirksomhed, f.eks. hos en privat arbejdsgiver, og oppebærer så samtidig pension og løn.

28. Til belysning af sin fremstilling beskriver sagsøgeren to identiske karrierer for henholdsvis en mand og en kvinde tilhørende det professionelle militære personel; det bliver her tydeligt, at den mandlige ansatte vil kunne gå ti år tidligere på pension, under i øvrigt ens betingelser. Eneste grund til denne forskel er deres køn. Forskelsbehandlingen på grund af kønnet er i hvert fald fra den 1. december 1997 også i strid med finsk ret.

29. Aldersgrænsen for det professionelle militære personel er ifølge sagsøgeren et væsentligt ansættelsesvilkår og den hertil knyttede pension er en fordel, der kan sammenlignes med løn. Denne fordel henhører under artikel 141 EF's anvendelsesområde.

30. Uanset om man anser pligten til udtræde af tjenesten, når aldersgrænsen nås, for en fordel eller en ulempe, er den forskellige behandling af mænd og kvinder, der tilhører det professionelle militære personel, i strid med fællesskabsretten [11]. Sagsøgeren henviser herved til Domstolens dom af 26. februar 1986 i Marshall-sagen [12].

31. Den *finske regering* beskriver først det finske pensionssystem som en del af den lovbestemte sociale sikringsordning. De statslige pensioner, som reguleres centralt gennem valtion eläkelaki, er en del af den generelle arbejdsmarkedspensionsordning, som også Forsvarets personel er tæt knyttet til. Arbejdsmarkedspensionerne udgør sammen med folkepensionen en søjle inden for socialsikringen i Finland. Arbejdsmarkedspensionerne er en grundlæggende beskyttelse af arbejdstagere og selvstændige. Folkepensionen tilkendes derimod kun de personer, der enten kun oppebærer en meget lav pension på grundlag af deres erhvervsaktivitet, eller som overhovedet ikke har været erhvervsaktive.

32. Arbejdsmarkedspensionsordningen er en sammenhængende helhed, hvortil hører, at tilknytningen til ordningen er obligatorisk. Det er altid en persons samlede erhvervsaktivitet, der er afgørende for tilkendelse af pensionen.

11 — Jf. i denne sammenhæng også direktiv 76/207.
12 — Sag 152/84, Sml. s. 723.

33. Finansieringen af pensionsforsikringen er lidt forskellig alt efter, om det drejer sig om en pensionsordning i staten, i kommunerne eller i den private sektor. Det er fælles for alle disse ordninger, at der indbetales bidrag både af arbejdsgivere og arbejdstagere. Bidragene opkræves i forbindelse med lønudbetalingen. Den procentdel, som arbejdstagerne skal betale, er altid den samme, nemlig 4,5%. Der er ingen sammenhæng mellem bidragene og den senere pension.

34. Pensionerne betales over det nationale budget. Arbejdsgivernes og arbejdstagernes bidrag indbetales derimod til statens pensionsfond, der er uafhængig af budgettet, for at forberede finansieringen af fremtidige pensioner. Hvert år overføres der midler fra fonden til det nationale budget til dækning af pensionsudgifterne. Statens udgifter til pensioner er omkring 2,5 gange større end fondens indtægter. Størstedelen af udgifterne betales således direkte over det nationale budget.

35. Ansatte i Forsvaret er tilknyttet en ordning svarende til lov om pension for statsansatte. Bortset fra visse specifikke træk, der tager hensyn til den særlige art af opgaver, de har, er det kun pensionsalderen og pensionens størrelse, der er forskellig. For de militære stillingers vedkommende er alderen, hvor man bliver berettiget til pension, 55 år, forudsat at den pensionsberettigede har været i tjenesten i mindst 30 år efter at være fyldt 23 år. Før reformerne i 1993 og 1995 fandtes der ingen generel alder, hvor man blev berettiget til pension. Pensionsansøgeren havde ret til at oppebære pension, når han eller hun havde været i tjenesten et vist antal år (normalt 20 eller 25 år).

36. Hvad angår Forsvaret er pensionsalderen ifølge regeringen fastlagt ud fra de opgaver, der varetages. Den er lavere end den generelle tjenestemandspensionsalder og lavere end den almindelige pensionsalder. Aldersgrænserne er fastlagt i lovgivningen vedrørende de pågældende tjenestesteder og organer. Aldersgrænsen har derfor ikke nogen direkte sammenhæng med den almindelige alder, hvor man bliver berettiget til pension, men vedrører den alder, hvor den pågældende skal udtræde af tjenesten. Eftersom en person, der har nået aldersgrænsen, ikke længere kan gøre tjeneste, har vedkommende ret til en pension svarende til sine tjenesteår.

37. Med hensyn til den overgangsordning, der finder anvendelse i hovedsagen [13], gør den finske regering gældende, at når aldersgrænsen for mænd er fastsat til 50-55 år

13 — Jf. gennemførelsesbestemmelserne i ændringsdekret nr. 1032 af 28.11.1994.

afhængig af de tilbagelagte tjenesteår, og for kvinder til 60 år, er den grundlæggende forhøjet for mændenes vedkommende, men forblevet uændret for kvindernes. Ved udformningen af overgangsordningen har grundtanken været den, at de pensionsberettigede skulle kunne opnå fuld pension. Hvis man havde sat aldersgrænsen ned for kvinder, ville det i de fleste tilfælde have medført en nedgang i deres pension. Havde man med det samme tilpasset kvindernes aldersgrænse, ville dette have bevirket, at alle kvinder mellem 50 og 60 år omgående havde været tvunget til at udtræde af tjenesten. Det er imidlertid først fra 1960'erne, at kvinder er blevet ansat. I de fleste tilfælde havde de ikke engang ved 60-årsalderen haft ret til fuld pension.

38. Med hensyn til besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål gør den finske regering gældende, at det forhold, at arbejdsmarkedspensionerne reguleres ved forskellige love for de forskellige erhvervsområder, ikke gør disse pensioner til erhvervstilknyttede pensionsordninger eller tillægspensionsordninger i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i Domstolens praksis[14]. En pension, der tilkendes på grundlag af en statslig pensionsordning, er ikke bundet til et bestemt arbejds- eller tjenesteforhold, men sammenstykkes på grundlag af samtlige ansættelsesforhold. De pensioner, der er etableret i de forskellige ordninger, er nu harmoniseret. Det drejer sig om ordninger, der hviler på et socialpolitisk valg, som de offentlige myndigheder har truffet, og som er uafhængige af en bestemt person eller persongruppes ansættelsesvilkår. Sådanne sociale sikringsordninger henhører under direktiv 79/7.

39. En af den statslige pensionsordning tilkendt pension er ifølge regeringen på ingen måde en pension, der supplerer eller træder i stedet for et lovbestemt pensionskrav, men er en væsentlig bestanddel af den finske pensionsforsikring og en del af landets lovbestemte sociale sikringsordning. Det følger heraf, at en pension, der bygger på lov om pension for statsansatte, ikke er løn i artikel 141 EF's forstand; det drejer sig derimod om en lovbestemt social sikringsordning i direktiv 79/7's forstand.

40. Kommissionen har undersøgt den finske pensionsordning for statsansatte ud fra Domstolens retspraksis på området[15]. Et afgørende kriterium i denne praksis er ifølge Kommissionen, om arbejdstageren

14 — Den finske regering henviser herved til Beune-dommen, nævnt i fodnote 8, og til dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607.

15 — Jf. Beune-dommen, nævnt i fodnote 8, samt dom af 17.4.1997, sag C-147/95, Evrenopoulos, Sml. I, s. 2057, af 25.5.2000, sag C-50/99, Podesta, Sml. I, s. 4039, af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, og af 10.2.2000, forenede sager C-234/96 og C-235/96, Deutsche Telekom, Sml. I, s. 799.

kan gøre krav på sin pension på grundlag af ansættelsesforholdet mellem den pågældende og hans tidligere arbejdsgiver. Den ordning, der her skal kvalificeres, er utvivlsomt en lovbestemt ordning. Den arbejdsmarkedspensionsordning, som lov om pension for statsansatte må henregnes under, er i sig selv lovbestemt og obligatorisk. Ydelserne bygger ganske vist udelukkende på ansættelsesforholdet, sådan som det fremgår af artikel 1 i lov om pension for statsansatte.

41. Også hvad angår pensionsberegningen skal tjenestemandens aflønning betragtes under ét. § 7 og § 8 i lov om pension for statsansatte på den ene side og på den anden overgangsbestemmelserne knytter pensionsberegningen direkte sammen med den tilbagelagte tjenestetid og med lønnen i de sidste fire til ti år. Den omstændighed, at det er gennemsnitsværdien af lønnen i et vist tidsrum, der anvendes som beregningsgrundlag, i stedet for den oppebårne løn i de sidste år, er efter Kommissionens opfattelse ikke i sig selv tilstrækkelig til at fravige Domstolens praksis på området i den foreliggende sag.

42. Det er også indlysende, at overgangsbestemmelserne, der fastsætter forskellige aldersgrænser for mandlige og kvindelige ansatte, handler om en bestemt arbejdstagergruppe. Overgangsbestemmelserne vedrører ganske vist kun den aldersgrænse, som i henhold til § 8 i lov om pension for statsansatte medfører en ret til pension.

43. Det forhold, at de strukturelle elementer i ordningen er sammenlignelige med den finske arbejdsmarkedspensionsordning, giver heller ikke anledning til at fravige Domstolens praksis. Kommissionen er af den opfattelse, at en finsk tjenestemand udelukkende på grund af sit tjenesteforhold har ret til pension. De forskelle, der nævnes i den præjudicielle anmodning, mellem den nederlandske tjenestemandspensionsordning, der var genstand for Beune-sagen [16], og den finske tjenestemandspensionsordning, er ikke tilstrækkelige til at flytte den finske ordning bort fra artikel 141 EF's anvendelsesområde og placere den under direktiv 79/7's anvendelsesområde. De finske tjenestemandspensioner er således at betragte som løn eller en anden ydelse i artikel 141 EF's forstand.

44. Hvad angår den tidsmæssige anvendelse af artikel 141 EF i den foreliggende sag henviser Kommissionen til »Barberprotokollen«. I stedet for den dér angivne anvendelsesgrænse, den 17. maj 1990, er det Republikken Finlands tiltrædelse af Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, dvs. den 1. januar 1994, der kommer i betragtning.

16 — Jf. fodnote 8.

VI — Vurdering

45. Den forelæggende ret ønsker at få oplyst, om pensionsordningen i henhold til valtion eläkelaki henhører under artikel 141 EF's eller under direktiv 79/7's anvendelsesområde. I forbindelse med denne problemstilling skal det klarlægges, om pensioner efter den finske lov om pension for statsansatte skal anses for »løn« i henhold til artikel 141 EF eller for ydelser inden for en lovbestemt social sikringsordning, som sikrer beskyttelse mod risici i forbindelse med alderdom [17].

46. Både artikel 141 EF og direktiv 79/7 er udtryk for et fællesskabsretligt forbud mod forskelsbehandling på grundlag af køn. Ganske vist er direktiv 79/7 i henhold til dettes artikel 7, stk. 1, litra a), ikke til hinder for medlemsstaternes beføjelse til at udelukke »fastsættelse[n] af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser« fra direktivets anvendelsesområde. Når den finske regering fremsætter den opfattelse, at loven om pension for statsansatte henhører under direktiv 79/7's anvendelsesområde, bringer den implicit denne undtagelsesbestemmelse i erindring.

47. Undtagelsesbestemmelsen ville imidlertid kun kunne bringes i anvendelse, hvis det ved den omhandlede pensionsordning drejede sig om en ordning, som sikrede beskyttelse mod risici i forbindelse med alderdom i direktivets forstand, og hvis den omtvistede aldersgrænse, der er udformet forskelligt for de to køn, vedrørte pensionsalderen i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i lov om pension for statsansatte. Men den pensionsalder, der er fastlagt umiddelbart i loven om pension for statsansatte, er ubestridt udformet kønsneutralt.

48. Det særlige ved sagen består for det første i, at aldersgrænsen, der er udformet forskelligt for de to køn, er en del af en overgangsbestemmelse, et dekret, og for det andet i, at denne grænse ikke fastlægger pensionsalderen, men fratrædelsesalderen for personer, der tilhører det professionelle militære personel. Den i øvrigt lovregulerede ret til pension er resultatet af en lovgivningsbeslutning om at tilkende disse personer ret til pension, også før de har nået den i lov om pension for statsansatte fastsatte pensionsalder.

49. Nu melder der sig så det spørgsmål, om de forskellige aldersgrænser for mænd og kvinder i overgangsbestemmelserne skal anses for »afskedigelsesvilkår«, på hvilke artikel 5 i direktiv 76/207 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i så fald finder anvendelse. Denne bestemmelse foreskriver udtrykkeligt, at anvendelsen af princippet om ligebehandling også omfatter afskedigelsesvilkår.

17 — Jf. artikel 3 i direktiv 79/7 samt tredje betragtning til direktivet.

50. Det må ganske vist tages i betragtning, at udtrædelsen af tjenesten ifølge sagsøgerens fremstilling både faktisk, retligt og økonomisk er forbundet med retten til pension. Hendes ønske er ikke at fratræde uden ret til pension, men at fratræde på samme betingelser og med tilkendelse af de samme økonomiske ydelser, som det er muligt for en person af hankøn tilhørende det professionelle militære personel. Den forelæggende ret har da også udtrykkeligt henvist til, at fratrædelsesalderen samtidig også er pensionsalderen. Da det altså i retstvisten i realiteten drejer sig om en udtrædelse af tjenesten med samtidig tilkendelse af pension, bliver det første punkt, der skal undersøges, det i artikel 141 EF nedfældede princip om lige løn.

51. I henhold til artikel 141, stk. 1, EF gennemfører hver medlemsstat princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved sammenligningen af sagsøgerens situation med en mandlig kollegas med henblik på det præsterede arbejde er udgangspunkterne identiske. I sagsøgerens fremstilling beskrives derfor også et eksempel med en mands og en kvindes fuldstændigt sammenlignelige karriere som ansatte i det professionelle militære personel, dog sådan, at den aldersgrænse, der gælder for dem, er fastlagt forskelligt.

52. Da det ved fratrædelsen, der er fremkaldt af, at aldersgrænsen er nået, også og især drejer sig om oppebærelse af pension, altså om en pengeydelse, skal det undersøges, om der her er tale om »løn« i artikel 141 EF's forstand. Uanset betingelserne for denne ydelse, der i første omgang lades ude af betragtning, skal ydelsen derfor kvalificeres i henhold til lov om pension for statsansatte.

53. Artikel 141, stk. 2, EF definerer »løn« som »den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier«. Da det i den foreliggende sag ikke handler om en ydelse i forbindelse med et aktivt arbejdsforhold, men om en pensionsydelse, må der her være tale om »andre ydelser«, som arbejdsgiveren betaler på grundlag af arbejdsforholdet.

54. Ifølge fast retspraksis skal ydelser, som efter deres natur er socialsikringsydelser, ganske vist i princippet ikke holdes ude fra begrebet løn; dog kan man under begrebet løn ikke henregne sådanne socialsikringsordninger eller -ydelser, navnlig alderspension, som direkte er reguleret ved lov, således at der ikke foreligger nogen overenskomst inden for den pågældende virk-

somhed eller erhvervsgren, og som obligatorisk finder anvendelse på almindelige grupper af arbejdstagere. Disse ordninger sikrer nemlig arbejdstagerne rettigheder på basis af lovbestemte ordninger, som arbejdstagere, arbejdsgivere og eventuelt de offentlige kasser er med til at finansiere i et omfang, som i mindre grad følger af tjenesteforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager end af socialpolitiske overvejelser [18].

55. Domstolen har i sin hidtidige retspraksis skullet kvalificere både den nederlandske tjenestemandspensionsordning [19] og den franske pensionsordning for civile og militære tjenestemænd [20]. Trods diverse strukturforskelle kom den i begge tilfælde til det resultat, at ydelserne i begge de to ordninger var »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i EF-traktatens artikel 119, henholdsvis i artikel 141 EF. Først og fremmest foretog Domstolen i Beune-dommen [21], der må anses for grundlæggende, en samlet gennemgang af de elementer, som lønbegrebet er sammensat af, sådan som de kunne udledes af Domstolens hidtidige praksis, og afgrænsede dem fra de ydelsesordninger, der henhører under direktiv 79/7.

56. Med henblik på en kvalificering af de i denne sag omhandlede ydelser kommer det altså frem for alt an på, hvorvidt disse adskiller sig fra de ydelser, der er blevet gennemgået i Beune-dommen [22] og Griesmar-dommen [23]. Det skal derfor undersøges, om eventuelle forskelle fører til en forskellig vurdering af de omtvistede ydelser.

57. I forbindelse med kvalificeringen af ydelsen i Beune-sagen udtalte Domstolen, at eksistensen af et lovgrundlag ikke i sig selv er tilstrækkelig til at udelukke en ydelse fra anvendelsesområdet for EØF-traktatens artikel 119 [24]. På den anden side er kriteriet om en overenskomst mellem arbejdsgiverne og repræsentanter for arbejdstagerne kun opfyldt, hvis den fører til en formel aftale. Inden for det offentlige findes der også forskellige former for konsultationer, der ikke nødvendigvis fører til egentlige overenskomster [25]. Om artikel 119 kan finde anvendelse, afhænger heller ikke af, om det drejer sig om en *tillægs*pensionsydelse [26]. Med hensyn til finansieringen af ordningen fastslog Domstolen, at pensionsordningen ganske vist forvaltedes selvstændigt på grundlag af

18 — Således første gang i dom af 25.5.1971, sag 80/70, Defrenne I, Sml. 1971, s. 109, org.ref.: Rec. s. 445, præmis 7 ff.; jf. også Bilka-dommen, nævnt i fodnote 14, præmis 17 ff., Barber-dommen, nævnt i fodnote 15, præmis 22 ff., og Beune-dommen, nævnt i fodnote 8, præmis 24, samt dom af 29.11.2001, sag C-366/99, Griesmar, Sml. I, s. 9383, præmis 27.

19 — Jf. Beune-dommen, nævnt i fodnote 8.

20 — Jf. Griesmar-dommen, nævnt i fodnote 18, og dom af 13.12.2001, sag C-206/00, Mouflin, Sml. I, s. 10201.

21 — Nævnt i fodnote 8.

22 — Nævnt i fodnote 8.

23 — Nævnt i fodnote 18.

24 — Jf. dommens præmis 26, nævnt i fodnote 8.

25 — Jf. dommens præmis 32, nævnt i fodnote 8.

26 — Jf. dommens præmis 37, nævnt i fodnote 8.

regler, der lå tæt op ad dem, der gælder for erhvervstilknyttede pensionsordninger. Men disse kendetegn gjorde den ikke væsentlig forskellig fra ordninger, der henhører under direktiv 79/7[27]. I denne sammenhæng var det også af betydning, at staten havde mulighed for at yde bidrag til ordningen[28].

58. Hvad angår begrebet »almindelige grupper af arbejdstagere« indrømmede Domstolen, at »dette begreb næppe [kan] omfatte en særlig gruppe af arbejdstagere som tjenestemænd«[29].

59. Det kriterium, der i den sidste ende alene blev udslaggivende, var, »at arbejdstageren modtager pensionen som følge af arbejdsforholdet mellem ham og hans tidligere arbejdsgiver«[30]. »Såfremt pensionen kun berører en særlig gruppe af arbejdstagere, såfremt den direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og den fastsættes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn«[31], er der tale om en af en offentlig arbejdsgiver betalt ydelse, som kan sammenlignes med den pension, en privat arbejdsgiver udbetaler sine tidligere ansatte[32], og den må derfor anses for »løn«, jf. EØF-traktatens artikel 119.

60. Domstolen bekræftede denne praksis i Evrenopoulos-dommen[33]. I denne sag drejede det sig om kvalificeringen af en pensionsordning for ansatte i et offentligt organ[34]. Ordningen var oprettet ved lov og blev udelukkende reguleret herigennem. Domstolen anså en efterladtepension i denne erhvervstilknyttede pensionsordning[35], under anvendelse af de i Beune-sagen opstillede principper[36], for »løn«, jf. traktatens artikel 119.

61. I Griesmar-dommen[37] sammenfattede Domstolen de vigtigste kriterier for at kvalificere en pensionsordning. Domstolen fastslog først, at den i Beune-sagen[38] havde præciseret, »at blandt de kriterier, Domstolen alt efter situationen havde skullet tage stilling til ved kvalificeringen af en pensionsordning, var det *alene* kriteriet om, at arbejdstageren modtager pensionen som følge af *arbejdsforholdet* mellem ham og hans tidligere arbejdsgiver, dvs. kriteriet om *arbejdsforholdet*, jf. ordlyden af artikel 119, der kunne tillægges afgørende

27 — Jf. dommens præmis 39, nævnt i fodnote 8.
28 — Jf. dommens præmis 40, nævnt i fodnote 8.
29 — Jf. dommens præmis 42, nævnt i fodnote 8.
30 — Jf. dommens præmis 43, nævnt i fodnote 8.
31 — Jf. dommens præmis 45, nævnt i fodnote 8.
32 — Jf. dommens præmis 45, nævnt i fodnote 8.
33 — Nævnt i fodnote 15.
34 — Jf. præmis 3, nævnt i fodnote 15.
35 — Jf. præmis 22, nævnt i fodnote 15.
36 — Jf. præmis 19 ff., nævnt i fodnote 8.
37 — Nævnt i fodnote 18.
38 — Nævnt i fodnote 8, jf. denne doms præmis 23 og 24.

betydning« [39]. Domstolen anerkendte, at dette kriterium ikke kan være eneafgørende, idet der ved pensioner, der udbetales i henhold til lovbestemte sociale sikringsordninger, helt eller delvis kan tages hensyn til den pågældendes løn [40].

62. Alligevel fastslog Domstolen derefter ordret følgende: »Socialpolitiske, statsorganisatoriske, etiske eller endog budgetmæssige hensyn, som har haft eller har kunnet have betydning for den nationale lovgivningsmyndigheds fastsættelse af en ordning, kan imidlertid ikke tillægges afgørende betydning, *såfremt pensionen kun berører en særlig gruppe af arbejdstagere, såfremt den direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og den fastsættes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn*« [41]. En pension, der udbetales af en offentlig arbejdsgiver, kan i så fald ubetinget sammenlignes med den, en privat arbejdsgiver udbetaler til sine tidligere ansatte [42].

63. Domstolen har dermed anlagt en funktionel betragtningsmåde på pensionsydelser. Under en sådan synsvinkel kommer det først og fremmest an på sammenhængen mellem arbejdsforholdet og pensionsydelsen, og egentlig ikke længere på de strukturelle elementer i ydelsesordningen. På dette punkt kan man opfatte retspraksis siden Beune-dommen, hvori Domstolen for første gang anerkendte arbejdsforholdet som udslaggivende [43], som en — om ikke udtrykkelig — fravigelse af den tidligere retspraksis. De følgende betragtninger tager udgangspunkt i denne funktionelle betragtningsmåde.

64. Den pensionsordning, der finder anvendelse i den foreliggende sag, bygger, i det mindste i sin principielle udformning i valtion eläkelaki, på loven. Bestemmelserne til gennemførelse af ordningens anvendelse på de ansatte i Forsvaret [44] har ganske vist en lavere rang end en lov. Alligevel drejer det sig om regler, der hviler på lov, i modsætning til en formel overenskomst mellem arbejdsgiver og arbejdstagerrepræsentanter. Desuden drejer det sig om en obligatorisk ordning. Som det under sagens forløb overensstemmende er blevet fremført af procesdeltagerne, er alle erhvervsaktive på den ene eller anden måde tilsluttet den finske arbejdsmarkedspensionsordning. Dertil kommer, at det ikke drejer sig om en tillægspensionsydelse. Disse aspekter synes at underbygge den finske regerings

39 — Jf. Griesmar-dommens præmis 28, nævnt i fodnote 18; min fremhævelse.

40 — Jf. dommens præmis 29.

41 — Jf. dommens præmis 30; min fremhævelse.

42 — Jf. dommens præmis 30.

43 — Jf. præmis 43 i Beune-dommen, nævnt i fodnote 8.

44 — Jf. dekretet om Forsvaret og gennemførelsesbestemmelserne i ændringsdekret nr. 1032 af 28.11.1994.

synspunkt, at ordningen henhører under direktiv 79/7.

65. De ordninger, der skulle bedømmes i sagerne Beune og Griesmar[45], hvilede dog også på et lovgrundlag. Det drejede sig ligeledes om obligatoriske ordninger. Mens det i Beune-sagen drejede sig om en tillægspension, er den franske tjenestemandspensionsordning, som var genstand for Griesmar-sagen, en grundpension. Strukturen i de pensionsordninger, der gælder for den offentlige tjeneste i Nederlandene og Finland, synes at være principielt forskelligt opbygget. Mens de ansatte i offentlig tjeneste i Nederlandene først oppebærer en grundpension i henhold til den almene ordning, som så forhøjes gennem en tillægspension, udgør arbejdsmarkedspensionerne i Finland ifølge den finske regerings fremstilling en grundpension, der eventuelt[46] kan suppleres med en folkepension.

66. Den omstændighed, at de tjenestemandspensioner, der skulle bedømmes i Griesmar-sagen, udgjorde en grundpension, hindrede ikke Domstolen i at henføre ydelserne i denne ordning under artikel 141 EF. Det må derfor lægges til grund, at de karakteristiske træk ved den tjenestemandspensionsordning, der skal bedømmes i den foreliggende sag, som en lovbestemt obligatorisk grundpensionsordning i princippet ikke udelukker pensionerne fra artikel 141 EF's anvendelsesområde.

67. Med hensyn til finansieringen af ordningerne kan der konstateres grundlæggende strukturelle forskelle mellem den ordning, der skulle bedømmes i Beune-sagen, og ordningen i Griesmar-sagen. Mens den franske tjenestemandspensionsordning helt og fuldt finansieres gennem det franske statsbudget, følger den nederlandske tillægspensionsordning en fondløsning, som således udviser fælles træk med opbygningen af en erhvervstilknyttet pensionsfond.

68. Den finske løsning ligger midt imellem disse to forskellige organisationsformer. Mens en statslig pensionsfond først modtager bidrag fra arbejdsgivere og arbejdstagere med henblik på at forberede den senere finansiering af pensionerne, betales de statslige pensioner ifølge den finske regering af statsbudgettet, samtidig med at der årligt overføres penge fra pensionsfonden til statsbudgettet.

45 — Beune-sagen, nævnt i fodnote 8, og Griesmar-sagen, nævnt i fodnote 18.

46 — Hvis indkomsten fra en arbejdsmarkedspension er for lav.

69. Men i den sidste ende kan pensionernes finansieringsmåde ikke være afgørende, idet Domstolen i Beune- og Griesmar-dommene har accepteret helt forskellige organisationsformer og ikke i nogen af de to former har set en hindring for at henføre ydelserne under artikel 141 EF. Derfor kan finansieringen af de finske statspensioner, som så at sige udgør en blandingsform af de to finansieringsmåder, ikke være til hinder for, at ydelserne vurderes med artikel 141 EF som grundlag. Det synes dog værd at bemærke vedrørende den finske statslige pensionsordning, at staten indestår direkte for finansieringen af pensionerne, idet den betaler dem over statsbudgettet.

70. Man kan ikke se bort fra, at pensionsordningen i valtion eläkelaki — sådan som den er blevet beskrevet i den foreliggende sag — er indført for alle statsansatte, men at adgangen til ydelsen fastlægges ved særlige retsforskrifter for bestemte objektivt definerede grupper af ansatte hver for sig. I sagsøgerens tilfælde kommer lov om pension for statsansatte til anvendelse gennem dekretet om Forsvaret samt ændringsdekret nr. 1032 af 28. november 1994. Dermed hidrører den omtvistede forskellige aldersgrænse for mandlige og kvindelige tjenestemænd udelukkende fra de særlige ordninger, der gælder for ansatte i Forsvaret.

71. Det er således egentlig ikke valtion eläkelaki, der som sådan står til debat, men de særlige ordninger, der gælder for tjenestemænd i Forsvaret. Når Domstolen allerede i sin dom i Griesmar-sagen har fastslået med hensyn til tjenestemænd, at de »skal anses for at udgøre en særlig gruppe af arbejdstagere. De adskiller sig kun fra arbejdstagere inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder, inden for en erhvervsgren eller en faglig eller tværfaglig branche ved de særlige forhold, der er karakteristiske for deres ansættelsesforhold med staten, andre administrative enheder eller offentlige arbejdsgivere« [47], må dette a fortiori gælde for den langt mere specielle gruppe af tjenestemænd i Forsvaret.

72. Bestemmelserne vedrørende tjenestemændene i Forsvaret gælder både for militære og civile stillinger. De omfatter således en gruppe ansatte, som er karakteriseret ved, at de står i et arbejdsforhold til den samme arbejdsgiver, nemlig Forsvaret. På grund af dette særlige kendetegn ved deres arbejdsforhold adskiller de sig fra alle andre arbejdstagere, også dem, der er ansat af staten.

47 — Jf. dommens præmis 31, nævnt i fodnote 18.

73. Denne betragtningsmåde bekræftes af, at der for denne gruppe statstjenestemænd desuden gælder særlige bestemmelser vedrørende aldersgrænse. Disse særlige bestemmelser, som indeholder en fravigelse fra de generelle bestemmelser i lov om pension for statsansatte, udskiller disse tjenesteforhold fra dem, der vedrører andre ansatte i staten eller andre administrative enheder.

74. Eftersom Domstolen i Griesmar-sagen har identificeret tjenestemandspensioner som »godtgørelse for den tjeneste, som tjenestemændene har udført indtil denne tjenestes forskriftsmæssige ophør« [48], rejser der sig det spørgsmål, om også pensionen til tjenestemænd i det finske forsvar kan anses for »godtgørelse for den tjeneste, som de har udført«.

75. Lige så entydigt, som den finske regering har hævdet, at pensionerne i henhold til valtion eläkelaki ikke hviler på et specielt ansættelsesforhold, har Kommissionen hævdet det modsatte. Både den forelæggende ret, den finske regering og sagsøgeren har gjort gældende, at den finske arbejdsmarkedspensionsordning tager hensyn til en persons samlede erhvervsaktivitet. I modsætning hertil bliver der ved pensionsberegningen i henhold til valtion eläkelaki kun taget hensyn til ansættelsesforholdene ved staten, henholdsvis ved nogle andre administrative enheder.

76. Afhængig af forløbet af karrieren er det altså ikke kun ansættelsesforholdet ved Forsvaret, der er bestemmende for pensionstilkendelsen. Der medregnes også eventuelle tjenesteår i civil tjeneste i staten. Både den forelæggende ret og Kommissionen har vedrørende pensionsberegningen anført, at pensionens størrelse fastlægges på grundlag af den tilbagelagte tjenestetid og erhvervsindkomsten i de sidste arbejdsår. Kommissionen har til dette punkt præciseret, at det er de sidste fire til ti tjenesteår, der danner grundlaget.

77. På denne baggrund vil man kunne lægge til grund, at pensionerne i henhold til valtion eläkelaki betales som godtgørelse for tjeneste, som statsansatte har udført indtil denne tjenestes forskriftsmæssige ophør. Pensionernes størrelse tager den udførte tjenestes niveau, varighed og art i betragtning [49]. De pensioner, der betales efter den finske lov om pension for statsansatte, er altså afhængig af den tilbagelagte tjenestetid og beregnes på grundlag af

48 — Jf. dommens præmis 32, nævnt i fodnote 18.

49 — Jf. præmis 32 i Griesmar-dommen, nævnt i fodnote 18, angående en tilsvarende konstatering vedrørende de i denne dom omhandlede pensioner.

den løn, som den pågældende modtog i sine sidste arbejdsår. Disse pensioner opfylder således det ansættelseskriterium, som Domstolen i Beune-dommen og Griesmar-dommen anså for afgørende med henblik på kvalificeringen i henhold til artikel 141 EF[50]. Pensionerne i henhold til valtion eläkelaki skal derfor anses for »løn« i denne bestemmelses forstand.

78. Hvis pensionerne i henhold til valtion eläkelaki således henhører under anvendelsesområdet for artikel 141 EF, betyder det, at det strider mod princippet om lige løn, hvis der gælder forskellige betingelser for mænd og kvinder med hensyn til adgangen til løn, når grundlaget i øvrigt er det samme. Det er betegnende, at reformerne af pensionsordningen i 1990'erne afskaffede tidligere eksisterende uligheder og indførte en ordning uden forskelsbehandling. I overgangsbestemmelserne blev der derimod opstillet en forskellig aldersgrænse. En sådan kønsdiskriminering, der er nedfældet i betingelserne for at få adgang til ydelsen, er i strid med artikel 141 EF.

79. Den funktionelle betragtningsmåde, der ovenfor blev lagt til grund for argumentationen[51], medfører, at de strukturelle principper i en pensionsordning træder i baggrunden. Den finske regerings argument om, at det ved valtion eläkelaki skulle dreje sig om en lovbestemt social sikringsordning i henhold til forordning (EØF) nr. 1408/71[52], kan derfor i lyset af Domstolens praksis, som net er kommet til udtryk i Beune-dommen og Griesmar-dommen[53], ikke ændre noget ved ydelsernes karakter af løn.

80. Hvis Domstolen alligevel skulle komme til det resultat, at ydelserne i henhold til valtion eläkelaki ikke skal anses for løn i artikel 141 EF's forstand, bliver det nødvendigt at undersøge den for mænd og kvinder forskellige aldersgrænse i gennemførelsesbestemmelserne til ændringsdekret til dekretet om Forsvaret, i lyset af direktiv 76/207 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

81. Formålet med direktivet er, som det tydeligt fremgår af dets overskrift, gennemførelsen af princippet om ligebehandling med hensyn til ansættelsesvilkår. Dette gælder også for arbejdsvilkårene i den

50 — Jf. Griesmar-dommen, præmis 34 og 35, nævnt i fodnote 18.

51 — Se ovenfor punkt 63.

52 — Rådets forordning af 14.6.1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, som affattet ved forordning (EF) nr. 118/97 (EFT 1997 L 28, s. 1).

53 — Jf. Beune-dommen, nævnt i fodnote 8, og Griesmar-dommen, nævnt i fodnote 18; jf. også Mouflin-dommen, nævnt i fodnote 20.

offentlige tjeneste [54]. Artikel 5 i direktiv 76/207 bestemmer udtrykkeligt, at også afskedigelsesvilkår er omfattet af anvendelsen af dette princip. I og med at de forskellige aldersgrænser for mandlige og kvindelige ansatte i det professionelle militære personel viser sig at være et afskedigelsesvilkår, er dette som en kønsdiskriminering, der er forbudt, i strid med direktiv 76/207.

82. Det er af væsentlig betydning for denne betragtningsmåde, at det netop ikke drejer sig om den almindelige pensionsalder, der er fastlagt i valtion eläkelaki. Den retlige sondring mellem den fratrædelsesalder, der er fastsat forskelligt for forskellige beskæftigelsesområder, og den i valtion eläkelaki generelt fastlagte pensionsalder, gør det muligt at kvalificere pensionsalderen som afskedigelsesbetingelse i direktiv 76/207's forstand.

83. Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt den finske lovgiver i valtion eläkelaki med støtte i artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7 kunne have bibeholdt en forskellig pensionsalder for mænd og kvinder, er der ikke fremsat nogen betragtninger i sagen. Det er efter den her foreslåede løsning heller ikke nødvendigt at besvare dette spørgsmål. Spørgsmålet er under alle omstændigheder af rent hypotetisk natur, da valtion eläkelaki fastlægger pensionsalderen uden nogen forskelsbehandling.

84. Som konklusion skal den forelæggende rets spørgsmål besvares med, at pensionsordningen i henhold til valtion eläkelaki henhører under anvendelsesområdet for artikel 141 EF.

85. Med hensyn til en eventuel tilbagevirkende kraft af konsekvenserne af dommen i denne sag skal der henvises til, at de relevante fællesskabsretlige bestemmelser kan anvendes fra og med Republikken Finlands tiltrædelse af Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, dvs. fra den 1. januar 1994. »Barber-protokollen« vil her højst kunne finde indirekte anvendelse.

Sagens omkostninger

86. Den præjudicielle procedure udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret. Den er fritaget for retsomkostninger. Det tilkommer den nationale ret at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

54 — Jf. Marshall-dommen, nævnt i fodnote 12.

VII — Forslag til afgørelse

87. På grundlag af ovenstående foreslår jeg, at det forelagte præjudicielle spørgsmål besvares således:

»Pensionsordningen i henhold til valtion eläkelaki henhører under anvendelsesområdet for artikel 141 EF.«