forholdene skal eller ikke skal opfylde. Nødvendigheden af at sikre, at direktivet får fuld virkning, kræver derfor, at bestemmelser i disse overenskomster, der er uforenelige med direktivets krav til medlemsstaterne, ved passende midler kan gøres uvirksomme, ophæves eller ændres.

2. Selv om artikel 2, stk. 2, i direktiv 76/207 tillader medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesområde at undtage sådanne former for erhvervsudøvelse, for hvilke udøverens køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres, falder det forhold, at en lov i en medlemsstat fra forbudet mod diskriminering undtager samtlige ansættelser i private husholdninger eller i firmaer, hvor antallet af ansatte ikke overstiger 5, på grund af undtagelsens generelle udformning uden for det formål, som retmæssigt kan forfølges inden for rammerne af vedkommende bestemmelse.

3. På området vedrørende adgang til jordemodererhvervet og den tilhørende uddannelse har medlemsstaterne pligt til at gennemføre det princip om ligebehandling, som er knæsat i direktiv 76/207. Det må imidlertid anerkendes, at personlig ømfindtlighed for tiden kan spille en væsentlig rolle i forholdet mellem jordemoder og patient. Ved under disse omstændigheder for tiden ikke at have gennemført det i direktivet fastsatte princip fuldt ud, har en medlemsstat ikke overskredet grænsen for den beføjelse, som er tillagt medlemsstaterne i medfør af direktivets artikel 9, stk. 2, og artikel 2, stk. 2.

I sag 165/82

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER, ved John Forman, juridisk tjeneste, som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos Oreste Montalto, Kommissionens juridiske tjeneste, Jean Monnet-bygningen, Kirchberg

sagsøger,

mod

DET FORENEDE KONGERIGE STORBRITANNIEN OG NORDIRLAND, ved J. D. Howes, Treasury Solicitor's Department, bistået af I. Glick, og med valgt adresse i Luxembourg på Det forenede Kongeriges ambassade,

sagsøgte,

angående en påstand om, at det fastslås, at Det forenede Kongerige har tilsidesat sine forpligtelser i medfør af EØF-traktaten ved ikke inden for den

fastsatte frist at have indført de fornødne bestemmelser til opfyldelse af Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten J. Mertens de Wilmars, afdelingsformændene T. Koopmans, K. Bahlmann og Y. Galmot samt dommerne Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due og U. Everling,

generaladvokat: S. Rozès
justitssekretær: P. Heim

afsagt følgende

DOM

Sagsfremstilling

Sagens faktiske omstændigheder, retsforhandlingernes forløb samt parternes påstande, anbringender og argumenter kan sammenfattes således:

I — Faktiske omstændigheder og skriftveksling

Rådets direktiv 76/207 har til formål i medlemsstaterne at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, til erhvervsuddannelse og arbejdsvilkår, hvilket princip benævnes »princippet om ligebehandling«, jfr. artikel 1, stk. 1.

Direktivets artikel 2 fastslår følgende:

»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.

2. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne fra direktivets

anvendelsesområde kan udelukke sådanne former for erhvervsudøvelse og i givet fald de dertil førende uddannelser, for hvilke udøverens køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres.

...«

I direktivets artikel 3 bestemmes følgende:

»1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, for så vidt angår adgangsvilkår, herunder udvælgelseskriterier, til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgren, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger ...«, som nærmere opregnes i artiklen.

I artikel 4 fastsættes følgende:

»Anvendelsen af princippet om ligebehandling, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling af enhver art og på ethvert niveau indebærer, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger ...«, hvilke nærmere opregnes i artiklen.

Direktivets artikel 5 indeholder følgende relevante bestemmelser:

»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 ...«, der nærmere opregnes i bestemmelsen.

Ifølge artiklerne 3, 4 og 5 skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger til,

»...

a) at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;

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«.

I artiklerne 3 og 5 bestemmes tillige,

»c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindelig lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner«.

I artikel 4 pålægges medlemsstaterne:

»c) at give adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse og erhvervsmæssig videreuddannelse samt omskoling efter samme kriterier og på samme niveau uden forskelsbehandling på grundlag af køn, dog med forbehold af den selvstændighed, der

i visse medlemsstater indrømmes visse private uddannelsesinstitutioner«.

I direktivets artikel 6 bestemmes følgende:

»Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at enhver person, der mener sig krænket ved at princippet om ligebehandling som anført i artikel 3, 4 og 5 tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.«

I direktivets artikel 9 bestemmes det, at medlemsstaterne inden 30 måneder efter direktivets meddelelse skal indføre de nødvendige administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser. Da direktivet blev meddelt medlemsstaterne den 12. februar 1976, udløb fristen således den 12. august 1978. Samme artikels stk. 2 bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne foretager regelmæssigt en undersøgelse af de i artikel 2, stk. 2, omhandlede former for erhvervsudøvelse for at vurdere, om det under hensyntagen til den sociale udvikling er berettiget, at disse fortsat udelukkes. De meddeler Kommissionen resultatet af denne undersøgelse.«

I Det forenede Kongerige gennemførtes direktivet ved hjælp af »Sex Discrimination Act« af 1975 (lov om diskriminering på grundlag af køn, herefter benævnt »loven«) og for Nordirlands vedkommende ved »Sex Discrimination (Northern Ireland) Order« af 1976. Disse retsakter er af praktisk talt identisk indhold. Loven trådte i kraft den 12. november 1975.

Lovens afsnit I indeholder en definition af, hvad der ved lovens anvendelse skal forstås ved diskriminering. Navnlig bestemmes det i sektion 1, stk. 1, at det skal anses som en diskriminering mod en kvinde, hvis en person

»a) behandler hende ringere, end vedkommende behandler eller ville behandle en mand, eller

b) over for kvinden opstiller et krav eller en betingelse, der gælder eller også ville gælde for en mand, men

i) som er af en sådan art, at antallet af kvinder, som kan opfylde den, forholdsmæssigt er betydelig mindre end antallet af mænd, som kan opfylde den,

ii) som af vedkommende ikke kan godtgøres at være rimeligt begrundet uanset den persons køn, over for hvem betingelsen eller vilkåret anvendes, og

iii) som er til kvindens skade, fordi hun ikke kan opfylde betingelsen eller vilkåret«.

Lovens sektion 6, stk. 1 og 2, vedrører diskriminering mod arbejdssøgende og ansatte. Imidlertid undtager sektion 6, stk. 3, fra disse bestemmelser ansættelse

a) i en privat husholdning, eller

b) i tilfælde, hvor antallet af ansatte hos arbejdsgiveren sammenlagt med antallet af ansatte hos arbejdsgivere sammensluttet med denne ikke overstiger fem (bortset fra personer ansat i en privat husholdning).

Ligeledes fastslås det i lovens sektion 20, at bestemmelserne i sektion 6, stk. 1 og stk. 2, litra a, ikke gælder for jordemødre, samt at sektion 14 vedrørende uddannelsesinstitutioner ikke gælder for uddannelse til jordemoder.

Lovens sektion 77, stk. 1, bestemmer følgende:

»En kontraktsbestemmelse er ugyldig, såfremt

a) dens indføjelse ville gøre kontraktens indgåelse retsstridig i medfør af denne lov, eller

b) den indføjes til fremme af en handlemåde, som er retsstridig i medfør af denne lov, eller

c) den foreskriver en handlemåde, der strider mod denne lov.«

Den 29. august 1980 opfordrede Kommissionen Det forenede Kongeriges regering til inden to måneder at fremsætte en udtalelse, da loven efter Kommissionens opfattelse ikke opfyldte direktivets bestemmelser.

I sit svar af 30. oktober 1980 gjorde Det forenede Kongerige gældende, at loven opfyldte direktivets bestemmelser, og at Kommissionens krav om ændringer vedrørende sektion 77 ikke tjente noget praktisk formål. Det forenede Kongerige tilføjede, at der i direktivets artikel 2, stk. 2, var hjemmel for undtagelser fra direktivets princip af den art, som lovgiver havde fastsat.

Den 9. oktober 1981 tilstillede Kommissionen Det forenede Kongeriges regering en begrundet udtalelse i medfør af traktatens artikel 169, stk. 1. I sit svar af 29. januar 1982 fastholdt Det forenede Kongeriges regering sit standpunkt, nemlig at den britiske lovgivning var i fuld overensstemmelse med direktivet, hvis formål blev opfyldt i Det forenede Kongerige på hensigtsmæssig og effektiv måde i overensstemmelse med traktatens artikel 189.

Kommissionen fandt, at Det forenede Kongerige havde undladt at følge dens begrundede udtalelse og anlagde sag ved Domstolen ved stævning dateret 28. maj 1982.

Stævningen blev registreret på Domstolens justitskontor den 3. juni 1982.

På grundlag af den refererende dommers rapport og efter at have hørt generaladvokaten har Domstolen besluttet at indlede den mundtlige forhandling uden forudgående bevisførelse.

II — Parternes påstande

Kommissionen har nedlagt følgende påstande:

1. Det fastslås, at Det forenede Kongerige har tilsidesat sine forpligtelser i medfør af EØF-traktaten ved ikke at indføre de fornødne administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser til opfyldelse af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

2. Det forenede Kongeriges regering tilpligtes at betale sagens omkostninger.

Det forenede Kongeriges regering har nedlagt følgende påstande:

1. Frifindelse.

2. Kommissionen tilpligtes at betale sagens omkostninger.

III — Parternes anbringender og argumenter

Kommissionen har for det første gjort gældende, at skønt det i lovens sektion 77, stk. 1, fastsættes, at en bestemmelse i en individuel aftale er ugyldig under de i stykket nærmere beskrevne forhold, gælder tilsvarende regler ikke for kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller vedtægter for selvstændige erhverv. Bortset fra tilfælde, hvor bestemmelser i en kollektiv aftale er

retligt bindende, fordi de udtrykkeligt er angivet at være retligt bindende aftaler, eller fordi de er blevet indføjet i en individuel ansættelseskontrakt, antages det i loven, at kollektive overenskomster af parterne ikke har været tilsigtet at være retligt bindende.

Kommissionen mener ikke, at de pågældende bestemmelser sikrer opfyldelsen af direktivets formål. Den særlige forpligtelse, som direktivet pålægger medlemsstaterne, er ganske præcis, nemlig foretagelsen af de nødvendige foranstaltninger til, at visse bestemmelser (efter loven) anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige (af domstolene) eller kan ændres (af domstolene). Mens traktatens artikel 189 overlader til de nationale myndigheder at vælge »form og midler«, er det tilsigtede formål imidlertid bindende for medlemsstaterne. Efter Kommissionens opfattelse er der en afgørende forskel på den retssituation, der opstår som følge af en ophævelse eller ændring af en diskriminerende bestemmelse, hvormed bestemmelsen fjernes, og den situation, der foreligger med hensyn til en bestemmelse, som bliver stående, selv om den ifølge loven ikke kan håndhæves. Det samme gælder med mindst samme styrke for bestemmelser, som strider mod princippet om ligebehandling, og som er indføjet i virksomheders interne reglementer eller vedtægter for selvstændige erhverv.

Kommissionen har endvidere anført, at bestemmelserne i lovens sektion 6, stk. 3, der undtager ansættelse i en privat husholdning eller tilfælde, hvor der er tale om fem eller færre ansatte, fra det generelle diskrimineringsforbud i loven, strider mod direktivets bestemmelser, navnlig artiklerne 3, 4 og 5. Det argument, at disse undtagelser er blevet indført, fordi sådanne ansættelser ofte indebærer »et nært personligt forhold«, kan ikke tillægges større vægt end kravet i artikel 2, stk. 2, da en undtagelse fra direktivets grundprincip må fortolkes indskrænkende, samt da direktivet under alle omstændigheder kun tillader medlemsstaterne at undtage visse former for erhvervsudøvelse fra direktivets anvendelsesområde. Kommissionen har fremhævet, at Det forenede Kongerige anvender det yderst upræcise udtryk »ansættelse i en privat husholdning« uden talmæssig begrænsning og anvender det ganske arbitrært valgte tal fem personer på enhver form for ansættelse. Der foreligger heller ingen vejledning med hensyn til indholdet af begrebet »en husholdning«, eller hvornår en husholdning skal anses som »privat«.

For så vidt angår jordemødres undtagelse fra loven i medfør af sektion 20, har Det forenede Kongerige anført, at fuld ligebehandling teoretisk set kan blive indskrænket, fordi overgangsbestemmelserne i afsnit 3 i lovens bilag 4 indebærer, at mandlige jordemødre indtil et af indenrigsministeren nærmere fastsat tidspunkt kun kan uddannes og arbejde på særligt af ministeren udpegede steder (Edinburgh og London). I denne forbindelse kan Kommissionen ikke anerkende Det forenede Kongeriges indsigelse om, at jordemodererhvervet er omfattet af undtagelser i direktivets artikel 2, stk. 2, på grund af dets art eller de forhold, under hvilke det udføres. Kommissionen har her anført, at gynækologfaget ikke har givet anledning til tilsvarende problemer, hvorfor den mener, at artikel 9, stk. 2, ikke er relevant.

Det forenede Kongerige har i svarskriftet anført, at dets lovgivning må antages loyalt at gengive direktivets formål. Navnlig for så vidt angår kollektive overenskomster, virksomheders reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv fremhæves det, at kollektive overenskomster ifølge sædvane ikke er retligt bindende (jfr. Ford Motor Company Ltd mod Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers/1969/2 QB, s. 303). Skulle en kollektiv overenskomst være retligt bindende og bestemmelser i overenskomsten stride mod princippet om ligebehandling, ville aftalen i medfør af lovens sektion 77 være ugyldig. Da bestemmelser i kollektive overenskomster, som ikke er retligt bindende, imidlertid opnår retsvirkning, i det omfang de indføjes i individuelle arbejdskontrakter, ville en bestemmelse stridende mod ligebehandlingsprincippet være ugyldig i medfør af sektion 77, fordi den indgik som bestemmelse i en sådan arbejdskontrakt. Da gældende lovgivning i et sådant tilfælde bevirker, at en ellers anvendelig diskriminerende bestemmelse i en kollektiv overenskomst er ugyldig, ville indførelse af regler som foreslået af Kommissionen efter Det forenede Kongeriges opfattelse intet bidrage til gennemførelsen af princippet om ligebehandling. På samme måde medfører lovens sektion 77 ugyldighed af bestemmelser i strid med princippet om ligebehandling, som er indeholdt i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, og som indgår i en individuel kontrakt. Såfremt diskriminering i et arbejdsforhold opstod på grund af en diskriminerende bestemmelse ville diskrimineringen blive ramt af lovens sektion 6, og såfremt en virksomhed f.eks. ifølge sit interne reglement beskæftigede sig med at finde arbejde kun for personer af det ene køn, ville dette være forbudt ifølge lovens sektion 15. For så vidt angår selvstændige erhverv, skal lovens sektion 13, stk. 1, fortolkes udvidende, jfr. British Judo Association mod Petty, ICR 1981, s. 660.

For så vidt angår ansættelse i en privat husholdning og i små virksomheder, gør Det forenede Kongerige gældende, at direktivets artikel 9, stk. 2, viser, at spørgsmålet, om en arbejdstagers køn er afgørende ved en given form for erhvervsudøvelse på grund af erhvervets art eller de forhold, under hvilke det udøves, skal vurderes i lyset af den sociale udvikling. Det forenede Kongerige har endvidere gjort gældende, at såfremt Kommissionens synspunkt — at artikel 2, stk. 2, indebærer, at en undtagelse, af hensyn til autenticitet, kun kan anerkendes, når det pågældende erhverv ikke kan udøves af det modsatte køn — var rigtigt, ville denne enebegrundelse for ikke at skulle anvende princippet om ligebehandling stride mod den nævnte bestemmelses klare ordlyd, hvorefter princippets anvendelse udelukkes på to forskellige og selvstændige grundlag: erhvervets art eller de forhold, under hvilke det udøves. Sagsøgte har bestridt Kommissionens opfattelse, hvorefter artikel 2, stk. 2, skal fortolkes indskrænkende og kun hjemler undtagelse for former for erhvervsudøvelse, og har gjort gældende, at en arbejdstagers køn er afgørende ved mange former for erhverv på grund af de forhold, hvorunder erhvervet udøves. Den form for ansættelse, som her drøftes, indebærer et

meget nært personligt forhold mellem arbejdsgiver og ansatte, da den ansatte ofte bor i husholdningen, idet der f.eks. kan være tale om husholdersker eller husassistenter. Det forenede Kongerige mener, at arbejdstageren i dette tilfælde er berettiget til at anse den ansattes eller en ansøgers køn for afgørende. Det kan heller ikke tiltrædes, at begrebet »ansættelse i en privat husholdning« er upræcist, tværtimod indeholder det en klar vejledning for arbejdsretterne og domstolene i, hvad der menes. Således vil en privat ansat kok, en gartner eller chauffør sædvanligvis være omfattet af undtagelserne. Hvis en chauffør derimod normalt beskæftiges i arbejdsgiverens virksomhed, ikke i hans husholdning, gælder undtagelsen ikke, jfr. Heron Corp. Ltd mod Commis, ICR 1980, s. 713.

For så vidt angår en arbejdsgiver, der ikke beskæftiger mere end fem arbejdstagere (bortset fra personer ansat i den private husholdning), er undtagelsen omhyggeligt udformet således, at den ikke omfatter tilfælde, hvor sammensluttede arbejdsgivere har en række små virksomheder, der hver beskæftiger fem eller færre, men som tilsammen beskæftiger flere. Denne undtagelse er berettiget og er omfattet af direktivets artikel 2, stk. 2, på grund af den nære personlige forbindelse, der ofte er tale om i små virksomheder. Som eksempel kan nævnes situationen med kvindelige, måske ældre, indehavere eller bestyrere af små forretninger, som ønsker at beskæftige medarbejdere af deres eget køn.

For så vidt angår jordemødre, har Det forenede Kongerige anført, at de tilbageværende diskriminerende bestemmelser fortsat er nødvendige og berettigede efter direktivets artikel 2, stk. 2, på grund af jordemodererhvervets art og de forhold, hvorunder det udøves. Sådanne bestemmelser er blevet og vil fortsat blive vurderet periodisk i lyset af den sociale udvikling. Kommissionens argument, hvorefter gynækolog-erhvervet ikke har givet anledning til problemer på området, illustrerer en manglende forståelse af en gynækologs, henholdsvis en jordemoders funktioner. Arbejdet er forskelligt, og gynækologernes arbejdsforhold svarer ikke til jordemødrenes. Gynækologer tager sig sjældent af en patient alene, kontakten sker næsten udelukkende i et konsultationsværelse, en klinik, et hospitalsværelse eller tilsvarende under en anden persons tilstedeværelse, normalt en jordemoder eller en kvindelig assistent. Gynækologers og fødselslægers tilstedeværelse er normalt af kort varighed og periodisk, mens en jordemoder er hos patienten oftere og i lange perioder. En jordemoders pasning af en patient i mindst ti dage efter fødslen sker ofte i patientens eget hjem. Hvis kvinder således ikke har adgang til at vælge en kvindelig jordemoder, vil de udsætte sig selv og det nyfødte barn for en risiko ved at give afkald på jordemoderbistand. Det forenede Kongerige finder, at det er nødvendigt gradvis at indføre begrebet mandlige jordemødre, af hensyn til følelser og opfattelser hos folk med afvigende kulturel baggrund,

der er bosat i Det forenede Kongerige. En betænkning over to undersøgelser vedrørende mandlige jordemødre foretaget i London og den centrale del af Skotland indicerer, at erhvervet kan åbnes for mænd, forudsat at det sikres, at en kvinde i videst muligt omfang selv kan vælge en jordemoder af et bestemt køn. Det må derfor håbes, at den i loven fastsatte overgangsperiode kan afsluttes, og at mænd kan få uddannelse til og virke som jordemødre på lige fod med kvinder under de førnævnte garantier.

Kommissionen har i replikken navnlig gjort gældende, at oplysningen om, at det i praksis ikke er almindeligt i Det forenede Kongerige, at en kollektiv overenskomst er retligt bindende, ikke er tilstrækkelig reaktion på den forpligtelse, som på tre separate punkter er indeholdt i direktivet. Efter Kommissionens opfattelse bør opmærksomheden tillige henledes på, at direktivets forpligtelser udtrykkeligt omfatter både individuelle arbejdskontrakter og kollektive overenskomster, og ikke kun de førstnævnte, som tilfældet er i Det forenede Kongerige.

For så vidt angår virksomheders interne reglementer, har Kommissionen rejst problemet med en aspirant til et selvstændigt erhverv, der er stillet over for en diskriminerende vedtægtsbestemmelse inden for det pågældende erhverv. Efter Kommissionens opfattelse ville man efter national lovgivning savne retsmidler, mens en sådan regel efter fællesskabsretten er eller kan erklæres for ugyldig eller kan ændres. Dette krav er hverken opfyldt med sektion 6, sektion 13 eller sektion 15, som Det forenede Kongerige henviser til.

Kommissionen har tillige anført, at forskelsbehandling under direktivets artikel 2, stk. 2, kun må ske i tilfælde, hvor den ansattes køn er afgørende. Spørgsmålet, om dette følger af erhvervets art eller de forhold, hvorunder det udføres, kommer i anden række. Kommissionen har tillige gentaget, at det i givet fald påhviler medlemsstaten at bevise, at det pågældende erhverv (og de af Det forenede Kongerige indførte undtagelser udgør ikke erhverv) kan anerkendes som en undtagelse i medfør af artikel 2, stk. 2, under hensyn til kravene i artikel 9, stk. 2. Under alle omstændigheder findes der kun få erhverv, der kan henføres under artikel 2, stk. 2, og det påhviler medlemsstaten at godtgøre berettigelsen af sådanne undtagelser, som den måtte ønske at opretholde.

For så vidt angår private husholdninger, har Kommissionen noteret sig, at Det forenede Kongerige undertiden benytter ordet »husholderske« eller »husassistent« eller til undtagelsen henfører kokke, gartnere eller chaufførere. Den finder endvidere, at det forhold, at begrebet »privat husholdning« er blevet overvejet ved domstolene, viser, at det ikke er helt klart.

For så vidt angår beskæftigelse af fem eller færre personer: hvorledes er situationen i andre små virksomheder, hvor der ikke er tale om et nært, personligt forhold? At »ejeren« eller »bestyreren« af en forretning, også selv om denne er »lille«, skulle have ret til at diskriminere minder efter Kommissionens opfattelse mere om England på Dickens' tid end om Det europæiske Fællesskab i 1980'erne.

For så vidt angår jordemødre, har Kommissionen anført, at den stadig har svært ved at se begrundelsen for at diskriminere over for mænd. Når Det forenede Kongeriges lovgivning tillader mænd at udøve virksomhed som jordemødre, kan man efter direktivets regler ikke efterfølgende belægge en sådan virksomhed med diskriminerende enkeltbestemmelser. Det vil med andre ord sige, at enten er erhvervet omfattet af undtagelsen i direktivets artikel 2, stk. 2, *ab initio,* hvilket Det forenede Kongerige udtrykkeligt anerkender ikke er tilfældet, eller det er ikke omfattet heraf. Kommissionen har i den forbindelse tillige anført, at fra et praktisk synspunkt er det svært at se en afgørende forskel på gynækologer og jordemødre, eftersom førstnævnte vel også må formodes at være alene med sin patient. Kommissionen har vanskeligt ved at få øje på problemet i praksis, eftersom mandlige jordemødre i en overskuelig fremtid utvivlsomt stadig vil være en undtagelse. Når dette er tilfældet, mener Kommissionen, at undtagelsen skal fjernes i lovgivningen, således som det er sket i en række andre medlemsstater.

Det forenede Kongerige har i duplikken gentaget, at direktivet ikke kræver af den nationale lovgivning, at forhold uden retsvirkning — såsom kollektive overenskomster efter engelsk ret — anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller kan ændres. Det er ligeledes ukorrekt at hævde, at en stillingsansøger til et selvstændigt erhverv, der står over for en diskriminerende vedtægtsbestemmelse i erhvervet, ville være uden retsmidler. Hvis en arbejdsgiver eller en fremtidig arbejdsgiver følger en sådan regel som sin egen, har stillingsansøgeren retsmidler over for arbejdsgiveren, jfr. lovens sektion 6. Hvis den pågældende bestemmelse vedrører stillingsansøgerens autorisering eller anerkendelse til den pågældende stilling, har han retsmidler over for den pågældende erhvervsorganisation, jfr. sektion 13.

En gennemgang af Kommissionens beretning til Rådet den 11. februar 1981 viser, at Kommissionen anlægger en forkert fortolkning af artikel 2, stk. 2, idet den fortrænger halvdelen af denne artikel, nemlig leddet vedrørende de forhold, hvorunder erhvervet udøves. Der er i direktivet ingen støtte for det synspunkt, at det påhviler medlemsstaten at angive det enkelte erhverv, der henføres under artikel 2, stk. 2. Eksempelvis må det anses for fuldstændig korrekt, hvis en medlemsstat gennemfører direktivet ved at indføre regler, der forbyder diskriminering med en formulering, der følger ordlyden af artikel 2, stk. 1 og 2, således at det overlades de nationale domstole fra sag til sag at fastsætte, hvilke erhverv der er undtaget fra det generelle forbud. Denne fremgangsmåde synes at være blevet fulgt af Nederlandene, og noget tilsvarende synes generelt at have fundet sted i lovgivningen i Frankrig og Forbundsrepublikken Tyskland. Medlemsstaterne har ligeledes adgang til at undtage erhvervsudøvelse henhørende under artikel 2, stk. 2, (blandt andet) under henvisning til erhvervets art eller de forhold, hvorunder det udføres, således som Det forenede Kongerige har gjort.

Det forenede Kongerige kan ikke anerkende, at dets lovgivning vedrørende private husholdninger og små virksomheder er uklar: Kommissionens anbringende om, at lovens formulering må være uklar, siden den har været forelagt domstolene, er absurd. Ud fra samme tankegang måtte begreberne i direktivets

artikel 2, stk. 2, anses for ikke helt klar; eftersom de nu er forelagt Domstolen.

For så vidt angår jordemødre, fører Kommissionens argumentation til det resultat, at hvis en medlemsstats lovgivning forbyder enhver diskriminering med hensyn til adgangen til et erhverv, dvs. hvis artikel 2, stk. 2, ikke tages i anvendelse med hensyn til adgangen til erhvervet, kan senere diskriminering inden for dette erhverv ikke være omfattet af artiklens bestemmelser. Hvis det var rigtigt, ville det tilskynde medlemsstaterne til at opretholde diskriminering med hensyn til erhverv, hvor den sociale udvikling gradvis kunne have muliggjort diskrimineringens afskaffelse, af frygt for at enhver lempelse ville betyde, at ingen diskriminering, uanset hvor nødvendig og velbegrundet, var lovlig. En medlemsstat kan således give kvinder adgang til et ansættelsesforhold, men der kan givetvis fastsættes visse forbud vedrørende bestemte aktiviteter inden for ansættelsesforholdet. Mens det kan være korrekt at forbyde diskriminering på grundlag af køn i forbindelse med spørgsmålet om adgang til visse erhverv, kan det på samme måde være berettiget af de i artikel 2, stk. 2, angivne grunde at tillade diskriminering i forbindelse med adgangen til visse niveauer i erhvervshierarkiet. Det forenede Kongerige har gjort gældende, at direktivet rigtigt fortolket skal udlægges således: hvor en arbejdstagers køn er afgørende for en erhvervsudøvelse på grund af dens art eller de forhold, under hvilke den udføres, er medlemsstaterne berettiget til at undtage denne erhvervsudøvelse fra anvendelsesområdet for princippet for ligebehandling. Hvorvidt en arbejdstagers køn er afgørende, afhænger imidlertid af samtlige omstændigheder, herunder eventuelt den sociale udvikling. Det forenede Kongerige har endvidere gjort gældende, at hvis diskriminering i praksis er nødvendig under de gældende sociale forhold, falder en erhvervsudøvelse inden for artikel 2, stk. 2, hvis nødvendigheden af at tillade diskriminering beror på erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres.

Det forenede Kongerige finder, at Kommissionen ikke rigtigt har forstået en jordemoders og en gynækologs forskellige funktioner. Situationens nødvendighed kan få kvinder og deres ægtemænd til på fødselstidspunktet at være mindre bekymrede ved, at intime anliggender betros en mand. Forskellen i funktion eller i erhvervsudøvelsen ligger i svangerskabsperioden og i den postnatale periode samt i de intime anliggender, der ofte er tale om i patientens hjem, og som er jordemoderens særlige område. Det bør imidlertid nævnes, at selv om der findes talrige mandlige gynækologer, vælger mange kvinder en kvindelig læge, og såfremt der ikke er adgang til en sådan, afslår de lægelig bistand og nøjes med bistand fra en jordemoder.

IV — Spørgsmål til sagens parter

Domstolen har forelagt den britiske regering følgende spørgsmål og modtaget de anførte svar:

Spørgsmål 1

»Kan kendelser eller udtalelser fra det i medfør af 'Equal Payment Act' oprettede

nævn vedrøre det herfra forskellige anvendelsesområde for direktiv 76/207?«

Svar

1. Efter Det forenede Kongeriges opfattelse tager sektion 3 i »Equal Pay Act« ikke primært sigte på at opfylde Det forenede Kongeriges forpligtelser i medfør af direktiv 76/207.

2. Sektion 3's primære formål er at sikre, at diskriminering med hensyn til arbejdsbetingelser og -vilkår, der udspringer af kollektive overenskomster eller en arbejdsgivers lønskala, som ikke var omfattet af andre bestemmelser i »Equal Pay Act«, alligevel var omfattet ved henvisningen til de diskriminerede bestemmelser eller vilkår indeholdt i den kollektive overenskomst eller i selve arbejdsgiverens lønskala. Sektion 3 var nødvendig, da andre bestemmelser i loven (der blev udstedt fem år før »Sex Discrimination Act« og direktiv 76/207) ikke omfattede tilfælde, hvor vedkommende ikke havde andre arbejdstagere af det andet køn, med hvem hans eller hendes bestemmelser eller vilkår direkte kunne sammenlignes.

3. »Sex Discrimination Act« virker på en anden måde. En faktisk sammenligning med behandlingen af personer af det andet køn er ikke nødvendig, da loven tillader, at der sammenlignes med en hypotetisk behandling af en person af det andet køn. Imidlertid indeholder section 3 beføjelse for Det centrale Voldgiftsnævn til at fastsætte nødvendige ændringer med hensyn til arbejdsbestemmelser og -vilkår i tilfælde, hvor en kollektiv overenskomst (eller en arbejdstagers lønskala) indeholder en bestemmelse, der specielt gælder kun for mænd eller kun for kvinder, for

a) til både mænd og kvinder at udstrække enhver bestemmelse, der specielt gælder kun for mænd eller kun for kvinder, og

b) at fjerne opståede fordoblinger i overenskomstens (eller lønskalaens) bestemmelser på en sådan måde, at bestemmelser og vilkår aftalt for mænd, eller for kvinder, ikke bliver mindre gunstige i nogen henseende, end de ville have været uden ændringerne, såfremt virkningen af ændringerne ikke indebærer, at bestemmelserne i den kollektive overenskomst (eller lønskalaen) vil finde anvendelse på arbejdstagere, der ikke tidligere var omfattet.

Den kollektive overenskomst (eller lønskala) kan forelægges Det centrale Voldgiftsnævn af en part i overenskomsten (eller af arbejdsgiveren, hvor der er tale om en arbejdsgivers lønskala), eller af ministeren. Sektion 3 fastsætter derfor en metode til gennemførelse i Det forenede Kongerige af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til arbejdsvilkår.

Spørgsmål 2 og 3

»Hvor langt er regeringsmyndighederne i dag nået i overvejelserne angående betænkningen over undersøgelserne vedrørende mandlige jordemødre, og i hvilken retning tenderer konklusionerne?«

»Har Det forenede Kongeriges regering til hensigt, som udtalt i svarskriftets afsnit 71, snarest at afslutte den i 'Sex Discrimination Act' fastsatte overgangsperiode?«

Svar

På grundlag af omfattende konsultationer med sundhedsmyndighederne, faglige institutioner og organer vedrørende betænkningen om to undersøgelser vedrørende mandlige jordemødre er Det forenede Kongeriges regering nået til den konklusion, at de gældende restriktioner med hensyn til uddannelse og beskæftigelse af mandlige jordemødre nu bør ophæves.

Bekendtgørelser til gennemførelse af denne beslutning forberedes nu med hjemmel i sektion 80, stk. 1, litra a), i »Sex Discrimination Act« af 1975 og dettes bilag 4, afsnit 3. Det forventes, at de med bekendtgørelserne indførte ændringer vil træde i kraft i slutningen af august 1983.

I svarskriftets afsnit 68 nævntes den nærliggende mulighed for, at kvinder, navnlig kvinder fra de etniske minoriteter i Det forenede Kongerige, vil udsætte sig selv og deres nyfødte barn for en risiko ved at afslå sagkyndig bistand, såfremt de ikke kan vælge en kvindelig jordemoder. Sundhedsmyndighederne vil derfor blive anmodet om at sikre, at kvinder altid får mulighed for at få bistand af en kvindelig jordemoder, hvis de ønsker det, samt at sikre, at der er en kvinde til stede, når bistand ydes af en mandlig jordemoder.

IV — Mundtlig forhandling

Parterne har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 22. marts 1983.

Generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 7. juni 1983.

Præmisser

1 Ved stævning indgivet til Domstolens justitskontor den 3. juni 1982 har Kommissionen for De europæiske Fællesskaber i medfør af EØF-traktatens artikel 169 anlagt sag med påstand om, at det fastslås, at Det forenede Kongerige har tilsidesat sine forpligtelser i medfør af traktaten ved ikke inden for de fastsatte frister at indføre de nødvendige regler til opfyldelse af Rådets direktiv 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, 1976, s. 40).

2 Kommissionen har over for Det forenede Kongerige fremført den indsigelse, at Det forenede Kongerige kun delvis har gennemført direktivet, idet det har undladt at ændre og supplere »Sex Discrimination Act« af 1975 (herefter

benævnt 1975-loven), som dels forbyder en række former for diskriminering på ansættelsesområdet, dels tolererer andre former for diskriminering, som efter direktivet skulle være fjernet senest den 12. august 1978.

3 Kommissionens indsigelser vedrører følgende tre punkter:

a) Hverken 1975-loven eller andre bestemmelser i gældende lovgivning i Det forenede Kongerige fastsætter, at bestemmelser i strid med princippet om ligebehandling, som indeholdes i kollektive overenskomster, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv kan anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres.

b) I strid med direktivets bestemmelser fastsættes det i 1975-lovens sektion 6, stk. 3, at diskrimineringsforbudet ikke gælder dels for ansættelse i en privat husholdning (»private household«), dels i tilfælde, hvor det antal personer, som en arbejdsgiver beskæftiger, ikke overstiger fem (bortset fra personer ansat i en privat husholdning).

c) Endelig undtager 1975-lovens 20. sektion ansættelse, forfremmelse og uddannelse af jordemødre fra forbudet mod diskriminering på grundlag af køn.

Første klagepunkt

4 Det forenede Kongeriges regering har gjort gældende, at klagepunktet er grundløst. Ifølge sektion 18 i »Trade Union and Labour Relations Act« af 1974 skal det om en kollektiv overenskomst indgået før 1. december 1971 eller efter lovens ikrafttræden antages, at parterne ikke har ønsket, at den skulle være retligt bindende, medmindre overenskomsten er skriftlig og indeholder en bestemmelse om, at parterne ønsker, at den er retligt bindende. Kollektive overenskomster er således som hovedregel ikke retligt bindende. Det forenede Kongeriges regering har ikke kendskab til nogen retligt bindende, kollektiv overenskomst, som aktuelt skulle være i kraft i Det forenede Kongerige.

5 Selv om en kollektiv overenskomst skulle indeholde en bestemmelse, der strider mod princippet om ligebehandling, ville bestemmelsen, såfremt den ikke kan ændres i medfør af sektion 3 i »Equal Pay Act« af 1970, være ugyldig i medfør af sektion 77 i 1975-loven.

6 Den sagsøgte regering har endvidere anført, at følgerne af en bestemmelse i en virksomheds interne reglementer eller vedtægter for et selvstændigt erhverv, som strider mod diskrimineringsforbudet, tilsvarende vil blive ugyldige i medfør af førnævnte bestemmelse. Det gælder enhver aftale mellem udøvere af et erhverv eller mellem disse og en virksomhed eller en erhvervsorganisation med retsevne. Såfremt en diskriminering med hensyn til ansættelse opstår som følge af en diskriminerende bestemmelse i en virksomheds interne reglementer eller i vedtægterne for et selvstændigt erhverv, vil den blive ramt af sektion 6 i 1975-loven. Hvis f.eks. en virksomhed, der beskæftiger sig med at anvise arbejde for arbejdstagere, i medfør af sine interne bestemmelser kun tilbød arbejde til personer af det ene køn, ville dette være forbudt i 1975-lovens sektion 15.

7 Endelig vil en bestemmelse i strid med ligebehandlingsprincippet, der vedrører spørgsmålet om tilladelse til at udøve et bestemt erhverv eller om de hertil krævede kvalifikationer, være omfattet af 1975-lovens sektion 13, stk. 1, som, sagt i korthed, forbyder en myndighed eller institution, der kan meddele tilladelse til eller give kompetence, »at diskriminere over for en kvinde«.

8 Denne argumentation er ikke tilstrækkelig til at afvise Kommissionens klagepunkter. Selv om det må anerkendes, at Det forenede Kongeriges lovgivning opfylder forpligtelserne i medfør af direktivet med hensyn til eventuelle retligt bindende, kollektive overenskomster, i det omfang de er omfattet af sektion 77 i 1975-loven, må det på den anden side fastslås, at Det forenede Kongeriges lovgivning ikke indeholder en tilsvarende bestemmelse, for så vidt angår ikke-bindende kollektive overenskomster — Det forenede Kongeriges regering har oplyst, at alene sådanne forekommer — virksomheders interne reglementer eller vedtægter for selvstændige erhverv.

9 Det forenede Kongeriges argumentation, hvorefter det forhold, at de kollektive overenskomster ikke er bindende, betyder, at de falder uden for direkti-

vets anvendelsesområde, kan ikke tiltrædes, uanset at Det forenede Kongerige har anført, individuelle arbejds- eller ansættelseskontrakter indgået inden for en kollektiv overenskomst område rammes af ugyldighed i medfør af 1975-lovens sektion 77.

10 I direktiv 76/207's artikel 4, litra b), fastsættes det, at anvendelsen af princippet om ligebehandling på bestemmelsens område indebærer, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til

...

»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«.

11 Direktivet omfatter således alle kollektive overenskomster uden hensyn til arten af deres retsvirkninger. Grunden til, at direktivet gælder generelt, er den, at kollektive overenskomster — selv sådanne, som ikke er retligt bindende for de parter, der har undertegnet dem, eller for de arbejdsforhold, som de regulerer — ikke desto mindre har betydelige faktiske virkninger for de arbejds- og ansættelsesforhold, som de vedrører, navnlig ved at fastslå det af arbejdstagerne opnåede og i arbejdsfredens interesse oplyse virksomhederne om de betingelser, som arbejds- og ansættelsesforholdene skal eller ikke skal opfylde. Nødvendigheden af at sikre, at direktivet får fuld virkning, kræver derfor, at bestemmelser i disse overenskomster, der er uforenelige med direktivets krav til medlemsstaterne, ved passende midler kan gøres uvirksomme, ophæves eller ændres.

Andet klagepunkt

12 Det forenede Kongeriges regering har gjort gældende, at den i 1975-lovens sektion 6, stk. 3, indeholdte undtagelse fra forbudet mod diskriminering i tilfælde af ansættelse i en privat husholdning »private household« eller i en

virksomhed, hvor antallet af beskæftigede ikke overstiger fem, har hjemmel i den undtagelse, som direktivet selv indeholder i artikel 2, stk. 2, der bestemmer følgende:

»Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesområde kan udelukke sådanne former for erhvervsudøvelse og i givet fald de dertil førende uddannelser, for hvilke udøverens køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres.«

13 Det må anerkendes, at den pågældende bestemmelse i 1975-loven med hensyn til spørgsmålet om ansættelse i en privat husholdning har til formål at forene princippet om ligebehandling med det ligeledes grundlæggende princip om respekten for privatlivets fred. Disse princippers forening er et moment, som skal tages i betragtning, når anvendelsesområdet for undtagelsen i direktivets artikel 2, stk. 2, skal fastlægges.

14 Selv om denne betragtning, når det drejer sig om visse ansættelser i private husholdninger, ubestrideligt kan være afgørende, gælder den imidlertid ikke i relation til alle de pågældende ansættelser.

15 For så vidt angår små virksomheder, hvor antallet af ansatte ikke overstiger fem, har Det forenede Kongeriges regering intet fremført til støtte for, at en arbejdstagers køn i alle virksomheder af denne størrelse ville være afgørende på grund af erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den finder sted.

16 Heraf følger, at undtagelsen i den anfægtede bestemmelse i 1975-loven på grund af sin generelle udformning går videre end det formål, som retmæssigt kan forfølges inden for rammerne af direktivets artikel 2, stk. 2.

Tredje klagepunkt

17 Kommissionens tredje klagepunkt går ud på, at 1975-loven kun i begrænset omfang sikrer adgang til jordemodererhvervet og uddannelsen hertil, hvilket medfører en diskriminering på grundlag af køn.

18 Det forenede Kongeriges regering har erkendt de faktiske forhold. Det følger af afsnit 3 i bilag 4 til 1975-loven, at indtil et ved ministeriel bekendtgørelse fastsat tidspunkt er adgangen for mænd til det pågældende erhverv og uddannelsen hertil begrænset til bestemte steder. Dette forhold skyldes den omstændighed, at erhvervet i Det forenede Kongerige traditionelt ikke er blevet udøvet af mænd. På et område, hvor respekten for patientens ømfindtlighed er særlig vigtig, finder sagsøgte, at begrænsningen for tiden er i overensstemmelse med direktivets artikel 2, stk. 2. Sagsøgte har imidlertid tilføjet, at det er hensigten at gå trinvis frem og til stadighed vurdere situationen i overensstemmelse med forpligtelserne ifølge direktivets artikel 9, stk. 2.

19 I artikel 9, stk. 2, fastsættes det, at medlemsstaterne regelmæssigt skal foretage en undersøgelse af de i artikel 2, stk. 2, omhandlede former for erhvervsudøvelse for at vurdere, om det under hensyntagen til den sociale udvikling er berettiget, at disse fortsat udelukkes. De skal meddele Kommissionen resultatet af undersøgelsen.

20 Det kan ikke bestrides, at medlemsstaterne på det pågældende område, således som det erkendes af Det forenede Kongeriges regering, er forpligtet til at gennemføre princippet om ligebehandling. Det må imidlertid anerkendes, at personlig ømfindtlighed aktuelt kan spille en væsentlig rolle i forholdet mellem jordemoder og patient. Under disse omstændigheder må det antages, at Det forenede Kongerige, ved ikke at have gennemført det i direktivet fastsatte princip fuldt ud, ikke har overskredet grænsen for den beføjelse, som er tillagt medlemsstaterne i medfør af direktivets artikel 9, stk. 2, og artikel 2, stk. 2. Der kan følgelig ikke gives Kommissionen medhold i dette klagepunkt.

21 Det følger heraf, at Det forenede Kongerige har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til traktaten, idet det dels ikke i overensstemmelse med direktiv 76/207 af 9. februar 1976 har truffet de fornødne foranstaltninger til, at bestemmelser i strid med princippet om ligebehandling, som er indeholdt i kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller vedtægter for selvstændige erhverv, kan anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller

ændres, dels fra princippets anvendelse har undtaget alle ansættelser i en privat husholdning og alle tilfælde, hvor antallet af beskæftigede personer ikke overstiger fem.

22 I øvrigt frifindes sagsøgte.

Sagens omkostninger

23 I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2, pålægges det den part, der taber sagen, at betale sagens omkostninger, såfremt der er nedlagt påstand herom. Det bestemmes imidlertid i samme artikels stk. 3, at Domstolen kan ophæve sagens omkostninger, hvis hver af parterne henholdsvis taber eller vinder på et eller flere punkter.

24 Denne mulighed bør anvendes i den foreliggende sag, da Kommissionen ikke har fået medhold i et af sine anbringender.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

DOMSTOLEN

1. **Det forenede Kongerige har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til traktaten, idet det dels ikke i overensstemmelse med direktiv 76/207 af 9. februar 1976 har truffet de fornødne foranstaltninger til, at bestemmelser i strid med princippet om ligebehandling, som er indeholdt i kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller vedtægter for selvstændige erhverv, kan anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres, dels fra princippets anvendelse har undtaget alle ansættelser i en privat husholdning og alle tilfælde, hvor antallet af beskæftigede personer ikke overstiger fem.**

2. I øvrigt frifindes sagsøgte.

3. Hver part bærer sine omkostninger.

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot

Mackenzie Stuart O'Keeffe Bosco Due Everling

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 8. november 1983.

P. Heim
Justitssekretær

J. Mertens de Wilmars
Præsident

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT S. ROZÈS FREMSAT DEN 7. JUNI 1983 [1]

Høje Domstol.

I den af Kommissionen mod Det forenede Kongerige anlagte sag 165/82 gøres det gældende, at direktiv 76/207 på følgende fire punkter ikke er behørigt opfyldt:

1. I strid med direktivets forpligtelser indeholder den britiske lovgivning ingen regler om, at bestemmelser, som strider mod princippet om ligebehandling, og som er indeholdt i kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer eller vedtægter for selvstændige erhverv, kan anses som ugyldige (efter loven) eller kan erklæres ugyldige eller ændres (af domstolene).

2. og 3. Ifølge en urigtig fortolkning af undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 2, stk. 2, undtager sektion 6, stk. 3, i »Sex Discrimination Act« (herefter benævnt »loven«) fra lovens anvendelsesområde ansættelse i en privat husholdning samt tilfælde, hvor det beskæftigede antal personer ikke overstiger fem.

4. Ved kun i stærkt begrænset omfang at give mænd adgang til jordemoderuddannelsen og jordemodererhvervet har Det forenede Kongerige ligeledes anlagt en for snæver fortolkning af direktivets artikel 2, stk. 2.

Jeg skal herefter gennemgå disse klagepunkter enkeltvis.

1 — Oversat fra fransk.