te voldoen. De noodzaak om de volledige werking van de richtlijn te verzekeren, vereist derhalve dat de bepalingen van zulke overeenkomsten, welke onverenigbaar zijn met de verplichtingen die krachtens de richtlijn op de Lid-Staten rusten, langs de daartoe aangewezen weg nietig kunnen worden verklaard, kunnen worden ingetrokken of gewijzigd.

2. Ook al laat artikel 2, lid 2, van richtlijn nr. 76/207 de Lid-Staten de bevoegdheid om beroepsactiviteiten waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan het geslacht een bepalende factor is van de toepassing van de richtlijn uit te sluiten, toch gaat het feit dat een Lid-Staat bij wet alle dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens of in bedrijven met niet meer dan vijf werknemers van het discriminatieverbod tussen de geslachten uitsluit, wegens de algemene strekking van de uitsluiting, verder dan wat in het kader van de betrokken bepaling nog als legitiem kan worden beschouwd.

3. Wat de toegang tot het beroep van verloskundige alsmede de opleiding tot dit beroep betreft, zijn de Lid-Staten gehouden uitvoering te geven aan het in richtlijn nr. 76/207 neergelegde beginsel van gelijke behandeling. Het is evenwel duidelijk dat gevoelsoverwegingen thans nog een belangrijke rol kunnen spelen in de betrekkingen tussen verloskundige en patiënte. In deze omstandigheden overschrijdt een Lid-Staat, door vooralsnog niet ten volle toepassing te geven aan het in de richtlijn neergelegde beginsel, niet de bevoegdheid die in de artikelen 9, lid 2, en 2, lid 2, van de richtlijn aan de Lid-Staten is toegekend.

In zaak 165/82,

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN, vertegenwoordigd door J. Forman, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg bij O. Montalto, lid van de juridische dienst van de Commissie, Bâtiment Jean Monnet, Kirchberg,

verzoekster,

tegen

VERENIGD KONINKRIJK VAN GROOT-BRITTANNIË EN NOORD-IERLAND, vertegenwoordigd door J. D. Howes van het Treasury Solicitor's Department, bijgestaan door I. Glick, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg ter ambassade van het Verenigd Koninkrijk,

verweerder,

betreffende een verzoek tot vaststelling dat het Verenigd Koninkrijk de krachtens het EEG-Verdrag op hem rustende verplichtingen niet is nageko-

men door niet binnen de gestelde termijn de nodige bepalingen vast te stellen voor het volgen van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: J. Mertens de Wilmars, president, T. Koopmans, K. Bahlmann en Y. Galmot, kamerpresidenten, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due en U. Everling, rechters,

advocaat-generaal: S. Rozès
griffier: P. Heim

het navolgende

ARREST

De feiten

De feiten, het procesverloop en de conclusies, middelen en argumenten van partijen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en het procesverloop

Richtlijn nr. 76/207 van de Raad is gericht op de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van de promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, hierna het „beginsel van gelijke behandeling" genoemd (artikel 1, lid 1).

Artikel 2 van de richtlijn luidt:

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

2. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor de bevoegdheid van de

Lid-Staten om beroepsactiviteiten van de toepassing hiervan uit te sluiten en, in voorkomend geval, de hiervoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is . . ."

Artikel 3 van de richtlijn bepaalt:

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht voor wat betreft de toegangsvoorwaarden, met inbegrip van de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak, en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de [vervolgens opgesomde] maatregelen."

Artikel 4 van de richtlijn bepaalt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de toegang tot alle types en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en bij- en omscholing, houdt in dat de Lid-Staten de [vervolgens opgesomde] maatregelen nemen."

Van artikel 5 van de richtlijn zijn de volgende bepalingen van belang:

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

2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de [vervolgens opgesomde] maatregelen."

De maatregelen die de Lid-Staten krachtens de artikelen 3, 4 en 5 moeten nemen, zijn die welke nodig zijn om te bereiken dat:

„a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

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

De artikelen 3 en 5 bepalen bovendien, dat

„c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan."

Anderzijds verlangt artikel 4, dat

„c) de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, onder voorbehoud van de autonomie die in sommige Lid-Staten wordt toegekend aan bepaalde privaatrechtelijke opleidingsinstellingen, toegankelijk zijn overeenkom-

stig dezelfde criteria en op dezelfde niveaus, zonder discriminatie op grond van het geslacht."

Artikel 6 van de richtlijn bepaalt:

„De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om een ieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan."

Ingevolge artikel 9 van de richtlijn moeten de Lid-Staten binnen een termijn van dertig maanden volgende op de kennisgeving van de richtlijn, de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen ervan in werking doen treden. Aangezien de richtlijn op 12 februari 1976 ter kennis van de Lid-Staten werd gebracht, verstreek de termijn op 12 augustus 1978. Lid 2 van genoemd artikel luidt:

„De Lid-Staten onderzoeken op gezette tijden de in artikel 2, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkeling gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie in kennis van het resultaat van hun onderzoek."

In het Verenigd Koninkrijk is de richtlijn voor Groot-Brittannië ten uitvoer gelegd door de Sex Discrimination Act 1975, (hierna: de wet van 1975) en voor Noord-Ierland door de nagenoeg gelijkluidende Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976. De wet van 1975 is op 12 november van dat jaar van kracht geworden.

Deel I van de wet van 1975 geeft een definitie van discriminatie in de zin van de wet. Volgens section 1 (1) is er sprake van discriminatie van een vrouw indien

„(iemand) haar op grond van haar geslacht minder gunstig behandelt dan hij een man behandelt of zou behandelen, of indien hij haar een eis of voorwaarde stelt die ook voor een man geldt of zou gelden, maar

(i) die van dien aard is, dat het aantal vrouwen die eraan kunnen voldoen, proportioneel veel geringer is dan het aantal mannen die eraan kunnen voldoen,

(ii) waarvan niet kan worden aangetoond dat zij gerechtvaardigd is, ongeacht het geslacht van degene aan wie ze wordt gesteld,

(iii) die in haar nadeel werkt omdat zij niet eraan kan voldoen."

De sections 6 (1) en 6 (2) betreffen de discriminatie van werkzoekenden en werknemers; krachtens section 6 (3) gelden deze subsections evenwel niet voor:

a) dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens,

b) de gevallen waarin het aantal door een werkgever tewerkgestelde werknemers, vermeerderd met het aantal tewerkgesteld door eventuele associés van de werkgever, niet groter is dan vijf (eventuele huishoudelijke bedienden niet inbegrepen).

Voorts bepaalt section 20 van de wet van 1975, dat sections 6 (1) en 6 (2) (a) niet van toepassing zijn op verloskundigen en section 14 betreffende instellingen voor beroepsopleiding niet van toepassing is op opleidingen tot verloskundige.

Section 77 (1) van de wet van 1975 luidt als volgt:

„Een bepaling van een overeenkomst is nietig indien:

a) door de opneming van die bepaling de overeenkomst ingevolge deze wet onwettig wordt, of

b) die bepaling is opgenomen ter uitvoering van een handeling die ingevolge deze wet onwettig is, of

c) die bepaling strekt tot het verrichten van een handeling die ingevolge deze wet onwettig is."

Van oordeel dat de wet niet in overeenstemming was met de richtlijn, verzocht de Commissie de regering van het Verenigd Koninkrijk op 29 augustus 1980, binnen twee maanden haar opmerkingen te maken.

In zijn antwoord van 30 oktober 1980 stelde het Verenigd Koninkrijk, dat de wet in overeenstemming was met de richtlijn en dat de wijzigingen die de Commissie in artikel 77 wenste te zien aangebracht, geen praktisch belang hadden. Het voegde hieraan toe, dat de in de wet voorziene afwijkingen van het beginsel van de richtlijn door artikel 2, lid 2, waren toegestaan.

Op 9 oktober 1981 bracht de Commissie een met redenen omkleed advies uit als bedoeld in artikel 169, eerste alinea, EEG-Verdrag. In zijn antwoord van 29 januari 1982 herhaalde het Verenigd Koninkrijk zijn standpunt, dat zijn wetgeving wel degelijk voldeed aan de richtlijn, die in het Verenigd Koninkrijk passend en doeltreffend was uitgevoerd overeenkomstig artikel 189 EEG-Verdrag.

Van mening dat het Verenigd Koninkrijk het met redenen omkleed advies niet had gevolgd, heeft de Commissie bij verzoekschrift van 28 mei 1982 beroep bij het Hof ingesteld.

Het beroep is op 3 juni 1982 ter griffie van het Hof ingeschreven.

Het Hof heeft, op rapport van de rechter-rapporteur en gehoord de advocaat-generaal, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan.

II — Conclusies van partijen

De *Commissie* concludeert dat het den Hove behage:

— Vast te stellen dat het Verenigd Koninkrijk, door niet de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen voor het volgen van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de krachtens die richtlijn op hem rustende verplichtingen niet is nagekomen;

— Het Verenigd Koninkrijk in de kosten te verwijzen.

Het *Verenigd Koninkrijk* concludeert dat het den Hove behage:

— Het beroep van de Commissie te verwerpen;

— De Commissie in de kosten te verwijzen.

III — Middelen en argumenten van partijen

De *Commissie* stelt vooreerst, dat weliswaar volgens section 77 (1) van de wet van 1975 een bepaling in een individuele arbeidsovereenkomst in de aldaar genoemde gevallen nietig is, maar dat er geen overeenkomstige bepalingen bestaan voor collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven of statuten van vrije beroepen. Afgezien van gevallen waarin naleving van de

bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst in rechte afdwingbaar is ingevolge een uitdrukkelijk beding van die strekking, of omdat zij zijn opgenomen in individuele arbeidsovereenkomsten, gaat de wet ervan uit dat collectieve arbeidsovereenkomsten door de partijen niet zijn bedoeld als in rechte afdwingbare overeenkomsten.

Volgens de Commissie is het niet zeker dat met de betrokken bepalingen het doel van de richtlijn wordt bereikt. De bijzondere verplichtingen die de richtlijn de Lid-Staten oplegt, zijn nauwkeurig omschreven: zij moeten de nodige maatregelen treffen om te bereiken dat sommige bepalingen nietig zijn (van rechtswege), nietig kunnen worden verklaard (door de rechter) of gewijzigd kunnen worden (door de rechter). Bij richtlijnen laat artikel 189 EEG-Verdrag de nationale instanties wel de vrije keuze met betrekking tot vorm en middelen, maar ten aanzien van het te bereiken resultaat of doel zijn de Lid-Staten gebonden. De Commissie is van mening, dat er een fundamenteel verschil bestaat tussen de rechtssituatie die voortvloeit uit de nietigverklaring of wijziging van een discriminerende bepaling, waardoor die bepaling ophoudt te bestaan, en de situatie die zich voordoet wanneer een bepaling blijft bestaan, ook al kan zij in rechte niet worden afgedwongen. Dit geldt minstens evenzeer voor met het beginsel van gelijke behandeling strijdige bepalingen in bedrijfsreglementen en statuten van vrije beroepen.

Voorts is section 6 (3) van de wet van 1975, die het wettelijke discriminatieverbod niet van toepassing verklaart op dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens en op gevallen waarin vijf of minder personen zijn tewerkgesteld, in strijd met de richtlijn en inzonderheid met de artikelen 3, 4 en 5. Het argument dat deze afwijkingen zijn opgenomen omdat het in die gevallen om „rechtstreekse persoonlijke contacten" gaat, moet wijken voor het vereiste de in artikel 2, lid 2, van de richtlijn neergelegde uitzondering — die hoe dan ook de Lid-Staten de bevoegdheid laat om slechts enkele beroepsactiviteiten van het toepassingsgebied van de richtlijn uit te sluiten — strikt uit te leggen. Het Verenigd Koninkrijk hanteert echter het uiterst onnauwkeurige begrip „dienstbetrekking in particuliere huishoudens" zonder daarbij enig getalscriterium aan te leggen, en gaat voor alle vormen van arbeid in loondienst uit van het volstrekt willekeurige aantal van vijf personen. Voorts wordt nergens gezegd wat een „huishouden" is of wat als „particulier" is te beschouwen.

Met betrekking tot het feit dat de wet van 1975 ingevolge section 20 niet geldt voor verloskundigen, verklaart het Verenigd Koninkrijk, dat de volledige gelijkheid van behandeling in theorie wellicht enkele beperkingen kent, doordat ingevolge de overgangsbepalingen van paragraaf 3 van bijlage 4 bij de wet van 1975 mannelijke verloskundigen tot op een door de minister te bepalen datum slechts in door de minister aangewezen plaatsen (Edinburgh en Londen) een opleiding kunnen volgen en werkzaam mogen zijn. Te dezen is de Commissie het niet eens met de bewering van het Verenigd Koninkrijk, dat het beroep van verloskundige wegens zijn aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan valt onder de uitsluiting van artikel 2, lid 2, van de richtlijn; zij wijst erop dat bij het beroep van gynaecoloog zich dergelijke problemen niet hebben voorgedaan, en concludeert dat artikel 9, lid 2, niet relevant is.

In zijn verweerschrift antwoordt het *Verenigd Koninkrijk* dat zijn wetgeving hem volledig in overeenstemming lijkt met de geest en doelstellingen van de richtlijn. Wat met name de collectieve arbeidsovereenkomsten, de bedrijfsreglementen en de statuten van vrije beroepen betreft, wijst zij erop, dat collectieve arbeidsovereenkomsten normaliter geen rechtskracht hebben (zie: Ford Motor Company Ltd/Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers [1969] 2 Q.B. 303). Zou overigens een collectieve arbeidsovereenkomst rechtens bindend zijn en was een bepaling ervan in strijd met het beginsel van gelijke behandeling, dan zou deze bepaling nietig zijn krachtens section 77 van de betrokken wet. Zou echter een bepaling uit een rechtens onverbindende collectieve arbeidsovereenkomst rechtskracht verkrijgen doordat zij is opgenomen in individuele arbeidsovereenkomsten, dan zou zij, indien zij in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling, ingevolge vorengenoemde section nietig zijn omdat zij in een individuele overeenkomst is opgenomen. Nu in een dergelijk geval alle discriminerende bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst — die anders van toepassing zouden zijn — krachtens de geldende wetgeving nietig zijn, dragen de door de Commissie voorgestelde maatregelen niets bij tot de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. Zo ook is krachtens section 77 van de wet nietig elke met het beginsel van gelijke behandeling strijdige bepaling van een bedrijfsreglement of de statuten van een vrij beroep, die in een individuele arbeidsovereenkomst is overgenomen. Indien ten gevolge van zulk een discriminerende bepaling enig verschil in behandeling bij tewerkstelling zou plaatsvinden, valt deze discriminatie onder section 6 van de wet, terwijl bijvoorbeeld een bedrijf dat krachtens zijn arbeidsreglement enkel aan personen van een bepaald geslacht betrekkingen aanbiedt, in strijd komt met het verbod van section 15. Waar het de vrije beroepen betreft, moet section 13, lid 1, van de wet ruim worden uitgelegd (zie: British Judo Association v Petty [1981] ICR 660).

Wat de dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens en kleine ondernemingen betreft, stelt het Verenigd Koninkrijk, dat blijkens artikel 2, lid 2, van de richtlijn de vraag of het geslacht van een werknemer bepalend is voor een beroepsactiviteit, vanwege de aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, moet worden beoordeeld in het licht van de sociale ontwikkeling. Indien het standpunt van de Commissie juist was, dat artikel 2, lid 2, betekent dat een afwijking slechts toelaatbaar is wanneer een bepaalde werkzaamheid werkelijk niet door iemand van het andere geslacht kan worden verricht, dan zou de enige grond waarop toepassing van het beginsel van gelijke behandeling uitgesloten is, in strijd zijn met de duidelijke bewoordingen van voornoemde bepaling, die twee onderscheiden en onderling onafhankelijke uitsluitingsgronden noemt: de aard van de activiteiten en de voorwaarden voor de uitoefening ervan. Tegen de opvatting van de Commissie, dat artikel 2, lid 2, strikt moet worden uitgelegd en enkel voorziet in de uitsluiting van beroepsactiviteiten, voert het Verenigd Koninkrijk aan, dat bij een aantal beroepsactiviteiten het geslacht van de werknemer bepalend is wegens de omstandigheden waaronder zij moeten worden uitgeoefend. De hier bedoelde werkzaamheden brengen vaak zeer directe per-

soonlijke contacten tussen werkgever en werknemer mee, omdat laatstgenoemde vaak deel uitmaakt van het huishouden, bijvoorbeeld wanneer het gaat om inwonende gezelschapsdames of dienstmeisjes. In een dergelijk geval mag de werkgever het geslacht van de werknemer of van de persoon die hij overweegt in dienst te nemen, als een bepalende factor beschouwen. De term „dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens" is overigens niet onnauwkeurig; de arbeidsgerechten zal het niet moeilijk vallen om vast te stellen wat ermee wordt bedoeld. Zo zullen een voor een gezin werkende kok, een tuinman of chauffeur normaliter onder deze uitzondering vallen, maar bijvoorbeeld niet de chauffeur die gewoonlijk niet voor het gezin van zijn werkgever, maar voor diens bedrijf werkt (zie: Heron Corp. Ltd v Commis, [1980] ICR 713).

Met betrekking tot werkgevers die niet meer dan vijf werknemers in dienst hebben (degenen die in het particuliere huishouden werken, niet inbegrepen) is de uitzondering zorgvuldig geformuleerd om te voorkomen dat geassocieerde werkgevers die een aantal kleine bedrijven hebben met elk vijf of minder, maar in totaal meer werknemers, eronder zouden vallen. Deze uitzondering is gerechtvaardigd en past in het kader van artikel 2, lid 2, van de richtlijn omdat er in kleine bedrijven vaak persoonlijke en directe contacten bestaan. Zo zijn er bijvoorbeeld de vaak wat oudere vrouwen die een kleine winkel bezitten of beheren en die liever met bedienden van het eigen geslacht werken.

Wat de verloskundigen betreft, merkt het Verenigd Koninkrijk op, dat de nog bestaande discriminerende bepalingen nog steeds noodzakelijk zijn en hun rechtvaardiging vinden in artikel 2, lid 2, van de richtlijn, op grond van de aard van het beroep van verloskundige en de omstandigheden waaronder het wordt uitgeoefend. Deze bepalingen werden, en worden, evenwel op gezette tijden opnieuw onderzocht in het licht van de sociale ontwikkeling. Wanneer de Commissie zegt dat het beroep van gynaecoloog op dit punt geen problemen stelt, dan geeft zij blijk van een gebrek aan begrip voor de rol van de gynaecoloog en die van de verloskundige. Zij doen verschillend werk en zij werken onder andere omstandigheden. Een gynaecoloog is zelden alleen met een patiënte, hij ziet die nagenoeg steeds in zijn spreekkamer, in een ziekenhuis, ziekenzaal enzovoort, in aanwezigheid van anderen, gewoonlijk een verloskundige of verpleegster. Gynaecologen en in de verloskunde gespecialiseerde artsen zijn gewoonlijk maar nu en dan en kortstondig aanwezig, terwijl de verloskundige vaker en voor langere tijd bij de patiënte is. Verzorging door een verloskundige gedurende ten minste tien dagen na de bevalling vindt vaak bij de patiënte thuis plaats. Wanneer vrouwen geen verloskundige van het vrouwelijke geslacht kunnen kiezen, brengen zij wellicht zichzelf en hun baby in gevaar door alle professionele hulp te weigeren. De idee van mannelijke verloskundigen dient geleidelijk ingang te vinden, rekening houdend met de gevoeligheden en opvattingen van de mensen met een andere culturele achtergrond, die in het Verenigd Koninkrijk

wonen. Een rapport over twee onderzoeken betreffende mannelijke verloskundigen, verricht in Londen en Midden-Schotland, komt tot de conclusie dat het beroep kan worden opengesteld voor mannen, mits wordt gegarandeerd dat een vrouw alle vrijheid heeft om een verloskundige van het door haar gewenste geslacht te kiezen. Men mag hopen dat er spoedig een einde zal komen aan de in de wet voorziene overgangsperiode en dat mannen zullen kunnen worden toegelaten tot de opleiding tot verloskundige en het beroep op gelijke voet met vrouwen zullen kunnen uitoefenen, zij het onder bovengenoemde waarborgen.

In repliek stelt de *Commissie* met name, dat men zich van een tot drie maal toe in de richtlijn omschreven verplichting niet kan afmaken met te zeggen dat collectieve arbeidsovereenkomsten in het Verenigd Koninkrijk normaliter niet verbindend zijn. Opgemerkt zij ook, aldus de Commissie, dat de verplichtingen die de richtlijn oplegt, uitdrukkelijk zowel voor individuele als voor collectieve arbeidsovereenkomsten gelden, en niet enkel voor eerstgenoemde, zoals in het Verenigd Koninkrijk.

In verband met de arbeidsreglementen van bedrijven, noemt de Commissie het geval van een sollicitant naar een betrekking, die met een discriminerende beroepsregeling wordt geconfronteerd. Naar nationaal recht zou zo iemand geen verhaal hebben, maar ingevolge het gemeenschapsrecht dient een dergelijke regeling nietig te zijn, nietig te kunnen worden verklaard of gewijzigd te kunnen worden. Hierin wordt niet voorzien door sections 6 en 13, noch door section 15, waarnaar het Verenigd Koninkrijk verwijst.

Volgens de Commissie is verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, van de richtlijn slechts mogelijk wanneer het geslacht van de werknemer een bepalende factor is. De vraag of die ongelijke behandeling verband houdt met de aard van de betrokken activiteiten dan wel met de voorwaarden voor de uitoefening ervan, is van ondergeschikt belang. Zij herhaalt, dat de in gebreke gestelde Lid-Staat moet aantonen dat voor de betrokken bijzondere activiteit (en de uitzonderingen die het Verenigd Koninkrijk maakt, hebben geen betrekking op activiteiten) een uitzondering krachtens artikel 2, lid 2, toelaatbaar is, zulks mede gelet op de vereisten van artikel 9, lid 2. In elk geval zijn er maar weinig activiteiten die onder artikel 2, lid 2, vallen, en de Lid-Staten moeten elke uitzondering die zij willen handhaven, rechtvaardigen.

Wat de dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens betreft, wijst de Commissie erop, dat het Verenigd Koninkrijk enkele malen de term „inwonende gezelschapsdames" of „dienstmeisjes" gebruikt, of koks, tuinlieden of chauffeurs onder de uitzondering brengt. Uit het feit dat de rechter zich enkele malen met het begrip „dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens" heeft beziggehouden, blijkt bovendien dat dit begrip niet zonder meer duidelijk is.

Wanneer het gaat om tewerkstelling van vijf of minder personen, kan men zich afvragen, hoe het staat met andere kleine bedrijven waar geen directe persoonlijke contacten bestaan. Dat de „eigenaar" of „beheerder" van een winkel, zelfs wanneer het een „kleine" winkel is, zou mogen discrimineren, doet eerder denken aan het Engeland van Dickens dan aan de Gemeenschap van 1980.

Wat verloskundigen betreft, merkt de Commissie op, dat zij nog steeds niet inziet hoe de discriminatie van mannen te verdedigen valt. Vooral omdat de Britse wetgeving de uitoefening van het beroep van verloskundige door mannen toelaat, kan men dit op grond van de richtlijn vervolgens toch weer niet onderwerpen aan discriminerende bepalingen. Van tweeën één: ofwel valt dit beroep *ab initio* onder de uitzondering van artikel 2, lid 2 — wat volgens het Verenigd Koninkrijk niet het geval is — ofwel valt het er niet onder. Praktisch ziet de Commissie ook geen fundamenteel verschil tussen een gynaecoloog en een verloskundige, want de eerste is vaak ook alleen met zijn patiënte. In de praktijk zal zich nauwelijks een probleem voordoen, aangezien mannelijke verloskundigen voorlopig eerder nog wel uitzondering zullen zijn dan regel. Daarom meent de Commissie, dat de betrokken uitzondering uit de nationale wettelijke regelingen moet verdwijnen, zoals in een aantal Lid-Staten al is gebeurd.

In dupliek herhaalt het *Verenigd Koninkrijk,* dat de richtlijn niet verlangt dat er een wet wordt vastgesteld ingevolge welke regelingen die toch al geen rechtskracht hebben — zoals de collectieve arbeidsovereenkomst in het Engelse recht —, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden. Ook is het onjuist, dat een sollicitant die met een discriminerende beroepsregeling wordt geconfronteerd, geen verhaal zou hebben. Indien een werkgever of toekomstige werkgever een dergelijke regeling voor zijn eigen bedrijf overneemt, kan de betrokkene deze werkgever aanspreken (section 6 van de wet van 1975). Voor zover de bepaling invloed heeft op de toegang van de sollicitant tot of zijn kwalificatie voor de betrekking, kan hij de beroepsorganisatie aanspreken (section 13).

Bij lezing van het verslag van de Commissie aan de Raad van 11 februari 1981 blijkt, dat de Commissie de uitlegging van artikel 2, lid 2, verkeerd aanpakt, aangezien zij de helft van die bepaling weglaat, en wel het deel dat handelt over de voorwaarden waaronder de beroepsactiviteit wordt uitgeoefend. Het standpunt dat de Lid-Staten de activiteiten die onder artikel 2, lid 2, vallen, moeten specificeren, vindt nergens steun in de richtlijn. Zo is er niets op tegen, dat een Lid-Staat de richtlijn uitvoert door middel van wetten die discriminatie verbieden in termen die overeenkomen met die van artikel 2, leden 1 en 2, het aan de nationale rechter overlatend om van geval tot geval uit te maken, voor welke beroepsactiviteiten het algemene verbod niet geldt. Dat schijnt in Nederland te zijn gebeurd, en een soortgelijke algemene benadering is, naar het schijnt, te vinden in de Franse en de Duitse wetgeving. De Lid-Staten kunnen op basis van artikel 2, lid 2, *(inter alia)* ook beroepsactiviteiten uitsluiten door te verwijzen naar hun aard of de voorwaarden van de uitoefening ervan, zoals het Verenigd Koninkrijk doet.

Het Verenigd Koninkrijk betwist dat haar wetgeving betreffende dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens en kleine bedrijven niet duidelijk zou zijn. Het argument van de Commissie, dat een wettekst niet duidelijk is omdat een rechter hem eens heeft moeten uitleggen, is absurd. Als men zo redeneert, zouden ook de begrippen van artikel 2, lid 2,

niet geheel duidelijk zijn, omdat er een uitspraak van het Hof over is gevraagd.

Het betoog van de Commissie met betrekking tot verloskundigen heeft als resultaat dat indien in de wetgeving van een Lid-Staat elk verschil in behandeling bij de toegang tot een beroep wordt verboden, dat wil zeggen, indien men zich op dat punt niet verlaat op artikel 2, lid 2, elke discriminatie die later binnen dat beroep kan voorkomen, buiten de werkingssfeer van dat artikel valt. Ware dit juist, dan zouden de Lid-Staten worden aangemoedigd om ten aanzien van bepaalde beroepsactiviteiten discriminaties te handhaven die op grond van de sociale ontwikkeling geleidelijk hadden kunnen worden afgeschaft, uit vrees dat elke versoepeling zou betekenen dat generlei verschil in behandeling, hoe noodzakelijk en gerechtvaardigd ook, meer mogelijk zou zijn. Zo zou een Lid-Staat vrouwen toegang kunnen geven tot een beroep, maar beperkingen kunnen stellen voor bepaalde activiteiten binnen dat beroep. Zo ook kan het in bepaalde gevallen passend zijn, discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot bepaalde beroepen te verbieden, maar tegelijkertijd om de in artikel 2, lid 2, genoemde redenen een verschil in behandeling te aanvaarden bij de toegang tot bepaalde niveaus van de hiërarchie. Volgens het Verenigd Koninkrijk is dit de juiste uitlegging van de richtlijn; wanneer het geslacht een bepalende factor is voor een beroepsactiviteit vanwege de aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, kunnen de Lid-Staten deze beroepsactiviteit uitsluiten van de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. Of het geslacht een bepalende factor is, hangt evenwel af van tal van omstandigheden, waaronder alle relevante sociale ontwikkelingen. Indien in een gegeven sociale context een verschil in behandeling een praktische noodzaak is, dan valt de betrokken beroepsactiviteit onder artikel 2, lid 2, voor zover de noodzaak om het verschil in behandeling te handhaven, volgt uit de aard van de beroepsactiviteit of uit de voorwaarden voor de uitoefening ervan.

Het Verenigd Koninkrijk is van mening dat de Commissie geen begrip heeft voor het verschil tussen de rol van de verloskundige en van de gynaecoloog. Onder de dwang der omstandigheden zullen een vrouw en haar echtgenoot het zich op het moment van de bevalling wellicht minder aantrekken dat intieme ingrepen door een man worden verricht. Het verschil in rol of beroepsactiviteit ligt echter in de pre- of postnatale periode en in de intieme persoonlijke verzorging, vaak ten huize van de patiënte, die alleen door een verloskundige kan worden gegeven. Er zij op gewezen, dat ondanks dat er veel mannelijke gynaecologen zijn, vele vrouwen de voorkeur geven aan een vrouwelijke arts en als die er niet is, van behandeling door een arts afzien en zich op de diensten van een verloskundige verlaten.

IV — Vragen aan partijen

Het Hof heeft de Britse regering enkele vragen gesteld, die werden beantwoord als volgt:

Eerste vraag

„Kunnen de uitspraken en verklaringen van de krachtens de Equal Pay Act inge-

stelde commissie van belang zijn voor het door richtlijn nr. 76/207 bestreken gebied, ofschoon het hier een ander gebied betreft?"

Antwoord

1. Het Verenigd Koninkrijk ziet section 3 van de Equal Pay Act niet in de eerste plaats als een bepaling ter uitvoering van de verplichtingen die krachtens richtlijn nr. 76/207 op het Verenigd Koninkrijk rusten.

2. Section 3 is in de eerste plaats bedoeld om te verzekeren dat tegen discriminaties ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, die voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten of de loonschalen van werkgevers en waarop de andere bepalingen van de Equal Pay Act niet van toepassing zijn, toch kan worden opgetreden door verwijzing naar de discriminerende arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst of de loonschaal zelf. Section 3 was nodig omdat de andere bepalingen van die wet (die vijf jaar vóór de Sex Discrimination Act en richtlijn nr. 76/207 is vastgesteld) geen betrekking hadden op gevallen waarin er geen werknemers van het andere geslacht waren waarmee de arbeidsvoorwaarden van de betrokkene rechtstreeks konden worden vergeleken.

3. De Sex Discrimination Act werkt anders. Een werkelijke vergelijking met de behandeling van een persoon van het andere geslacht is niet nodig, omdat de wet een vergelijking toelaat met de hypothetische behandeling van een persoon van het andere geslacht. Niettemin kan het Central Arbitration Committee krachtens section 3 wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden opleggen wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst (of de loonschaal van een werkgever) bepalingen voorkomen die specifiek uitsluitend voor mannelijke dan wel voor vrouwelijke werknemers gelden, teneinde:

a) bepalingen die specifiek uitsluitend voor mannelijke dan wel vrouwelijke werknemers gelden, tot beide geslachten uit te breiden,

b) elke daaruit resulterende dubbelbepaling in de arbeidsovereenkomst (of de loonschaal) te schrappen en wel zo, dat de voor mannen of respectievelijk voor vrouwen overeengekomen voorwaarden niet op enig punt ongunstiger mogen worden dan zij zonder de wijzigingen zouden zijn geweest, met dien verstande dat die wijzigingen er niet toe mogen leiden, dat de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst (of loonschaal) toepasselijk worden op werknemers voor wie zij voordien niet golden.

De collectieve arbeidsovereenkomst (of loonschaal) kan aan het Central Arbitration Committee worden voorgelegd door een partij bij de overeenkomst (of door de werkgever wanneer het een loonschaal betreft) of door de minister. Section 3 geeft dus maar één manier waarop het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden in het Verenigd Koninkrijk wordt uitgevoerd.

Tweede en derde vraag

„Hoever staat thans het onderzoek van de regeringsinstanties van het rapport over de onderzoeken betreffende mannelijke verloskundigen, en welke conclusies zijn eventueel te verwachten?"

„Overweegt het Verenigd Koninkrijk, overeenkomstig hetgeen het in alinea 71 van zijn verweerschrift zei te verwachten, de in de Sex Discrimination Act bedoelde overgangsperiode binnenkort te beëindigen?"

Antwoord

Na uitgebreid het advies te hebben ingewonnen van gezondheidsinstanties, beroepsverenigingen en andere organisaties over het rapport over twee onderzoeken betreffende mannelijke verloskundigen, is de Britse regering tot de conclusie gekomen dat de bestaande beperkingen van de opleiding en tewerkstelling van mannelijke verloskundigen thans moeten worden opgeheven.

Krachtens section 80 (1) (a) en paragraaf 3 van bijlage 4 bij de Sex Discrimination Act 1975 worden daartoe wettelijke regelingen voorbereid. Verwacht wordt dat de in die regelingen voorziene wijzigingen eind augustus 1983 van kracht zullen worden.

In alinea 68 van het verweerschrift werd gewezen op de mogelijkheid dat vrouwen, inzonderheid vrouwen behorende tot bepaalde etnische minderheden die in het Verenigd Koninkrijk wonen, risico's zullen nemen zowel voor zichzelf als voor hun baby's door alle deskundige hulp te weigeren indien zij geen vrouwelijke verloskundige kunnen krijgen. Daarom zal de gezondheidsautoriteiten worden gevraagd erop toe te zien, dat vrouwen desgewenst steeds verzorgd kunnen worden door vrouwelijke verloskundigen, en dat voor passende begeleiding wordt gezorgd indien een mannelijke verloskundige optreedt.

V — Mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 22 maart 1983 zijn partijen in hun pleidooien gehoord.

De advocaat-generaal heeft ter terechtzitting van 7 juni 1983 conclusie genomen.

In rechte

1 Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Hof op 3 juni 1982, heeft de Commissie van de Europese Gemeenschappen krachtens artikel 169 EEG-Verdrag het Hof verzocht vast te stellen, dat het Verenigd Koninkrijk de krachtens het Verdrag op haar rustende verplichtingen niet is nagekomen door niet binnen de gestelde termijn de nodige bepalingen vast te stellen voor het volgen van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40).

2 De Commissie verwijt het Verenigd Koninkrijk de richtlijn slechts gedeeltelijk te hebben uitgevoerd in zoverre het heeft nagelaten de Sex Discrimination Act 1975 (hierna: de wet van 1975) te wijzigen en aan te vullen; bij deze

wet zijn weliswaar een aantal discriminaties bij de tewerkstelling opgeheven, doch andere, die ingevolge de richtlijn uiterlijk per 12 augustus 1978 moeten zijn verdwenen, zouden zijn blijven bestaan.

3 De grieven van de Commissie betreffen de volgende punten:

a) noch de wet van 1975, noch enige andere in het Verenigd Koninkrijk geldende regeling bepaalt dat bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven en statuten van vrije beroepen, die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of kunnen worden gewijzigd;

b) anders dan in de richtlijn bepaald, geldt ingevolge section 6 (3) van de wet van 1975 het discriminatieverbod niet voor de tewerkstelling in particuliere huishoudens, noch wanneer een werkgever niet meer dan vijf personen in dienst heeft (tewerkgestelden in een particulier huishouden niet daaronder begrepen);

c) tenslotte geldt ingevolge section 20 van de wet van 1975 het verbod van discriminatie op grond van geslacht niet voor de tewerkstelling, de beroepsopleiding en de promotiekansen van verloskundigen.

De eerste grief

4 De regering van het Verenigd Koninkrijk acht deze grief ongegrond. Ingevolge section 18 van de Trade Union and Labour Relations Act 1974 moeten collectieve arbeidsovereenkomsten die vóór 1 december 1971 of na de inwerkingtreding van die wet tot stand zijn gekomen, worden vermoed door partijen niet als rechtens verbindende overeenkomsten te zijn bedoeld, tenzij zij op schrift zijn gesteld en een clausule bevatten inhoudende dat partijen de overeenkomst als in rechte afdwingbaar wensen te beschouwen. In de regel zouden collectieve arbeidsovereenkomsten echter niet rechtens verbindend zijn. Voor zover de Britse regering bekend, zouden er op dit moment in het Verenigd Koninkrijk geen rechtens verbindende collectieve overeenkomsten bestaan.

5 Maar ook indien er collectieve overeenkomsten zouden bestaan met bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zouden deze bepalingen, voor zover zij niet konden worden gewijzigd ingevolge section 3 van de Equal Pay Act van 1970, nietig zijn krachtens section 77 van de wet van 1975.

6 Deze bepaling zou eveneens leiden tot nietigheid van de gevolgen van elke bepaling in het arbeidsreglement van een bedrijf of het statuut van een vrij beroep, die in strijd is met het discriminatieverbod. Dit zou het geval zijn voor elke overeenkomst tussen beroepsgenoten of tussen dezen en een onderneming of een beroepsorganisatie met rechtspersoonlijkheid. Zo een discriminatie bij de tewerkstelling het gevolg zou zijn van het bestaan van een dergelijke discriminerende bepaling in een bedrijfsreglement of in beroepsstatuten, zou die discriminatie vallen onder section 6 van de wet van 1975. Verder zou bijvoorbeeld een onderneming die er haar bedrijf van maakt arbeidsplaatsen te zoeken voor werknemers, maar die krachtens haar bedrijfsreglement enkel werk aanbiedt aan personen van het ene geslacht, met uitsluiting van het andere, in strijd komen met section 15 van de wet van 1975.

7 In het geval tenslotte dat een met het beginsel van gelijke behandeling strijdige bepaling betrekking heeft op de vergunning om een bepaald beroep uit te oefenen of op de daarvoor vereiste kwalificaties, zou die bepaling onder section 13 (1) van de wet van 1975 vallen, die, zakelijk weergegeven, het de instanties of organisaties die bevoegd zijn vergunningen af te geven of kwalificaties vast te stellen, verbiedt om „vrouwen te discrimineren".

8 Deze argumenten volstaan niet om de grieven van de Commissie te weerleggen. Weliswaar voldoet de wetgeving van het Verenigd Koninkrijk aan de verplichtingen die de richtlijn oplegt ter zake van rechtens verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten, aangezien deze vallen onder section 77 van de wet van 1975, maar anderzijds bevat de Britse wetgeving geen overeenkomstige bepaling betreffende de niet-verbindende collectieve overeenkomsten — naar het Verenigd Koninkrijk verklaart, de enige die er bestaan —, arbeidsreglementen van bedrijven of statuten van vrije beroepen.

9 Het argument van het Verenigd Koninkrijk, dat niet-verbindende collectieve overeenkomsten naar hun aard niet onder het toepassingsgebied van de richt-

lijn vallen, kan niet worden aanvaard, ook niet wanneer men in aanmerking neemt dat, gelijk het Verenigd Koninkrijk opmerkt, individuele arbeidsovereenkomsten die in het kader van een collectieve overeenkomst worden gesloten, nietig zijn krachtens section 77 van de wet van 1975.

10 Artikel 4, sub b, van verordening nr. 76/207 bepaalt, dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op de betrokken gebieden impliceert, dat de Lid-Staten de nodige maatregelen nemen om te bereiken dat:

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

11 De richtlijn geldt dus voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten zonder onderscheid naar de aard van de rechtsgevolgen die zij al dan niet teweegbrengen. De reden voor deze algemene toepasselijkheid is dat collectieve arbeidsovereenkomsten, zelfs indien zij rechtens niet verbindend zijn voor de ondertekenende partijen of ten aanzien van de arbeidsverhoudingen die zij regelen, toch een grote feitelijke invloed hebben op de betrokken arbeidsverhoudingen, inzonderheid in zoverre zij de rechten van de werknemers bepalen en, in het belang van de sociale vrede, voor de ondernemingen een richtsnoer vormen met betrekking tot de voorwaarden waaraan arbeidsverhoudingen moeten voldoen respectievelijk niet behoeven te voldoen. De noodzaak om de volledige werking van de richtlijn te verzekeren, vereist derhalve dat de bepalingen van zulke overeenkomsten, welke onverenigbaar zijn met de verplichtingen die krachtens de richtlijn op de Lid-Staten rusten, langs de daartoe aangewezen weg nietig kunnen worden verklaard, kunnen worden ingetrokken of gewijzigd.

De tweede grief

12 Volgens het Verenigd Koninkrijk vinden de in section 6 (3) van de wet van 1975 omschreven uitzonderingen op het discriminatieverbod, te weten voor dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens of in bedrijven met niet meer

dan vijf werknemers, hun rechtvaardiging in de uitzondering die in artikel 2, lid 2, van de richtlijn zelf voorkomt. Deze bepaling luidt:

„Deze richtlijn vormt geen belemmering voor de bevoegdheid van de Lid-Staten om beroepsactiviteiten van de toepassing hiervan uit te sluiten en, in voorkomend geval, de hiervoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is."

13 Het moet erkend, dat de hierbedoelde bepaling van de wet van 1975, voor zover zij betrekking heeft op dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens, een evenwicht tot stand beoogt te brengen tussen het beginsel van gelijke behandeling en het al even fundamentele beginsel van bescherming van het privé-leven. Een dergelijk evenwicht is een van de factoren die in aanmerking moeten worden genomen bij het afbakenen van de strekking van de in artikel 2, lid 2, van de richtlijn neergelegde uitzondering.

14 Het is stellig juist dat deze overweging beslissend kan zijn voor bepaalde soorten dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens, maar zij gaat zeker niet in alle gevallen op.

15 Wat de kleine bedrijven met niet meer dan vijf werknemers betreft, heeft het Verenigd Koninkrijk geen enkel argument aangevoerd waaruit zou blijken, dat in alle bedrijven van die omvang het geslacht van de werknemer een bepalende factor is wegens de aard van de werkzaamheden of de omstandigheden waaronder zij worden verricht.

16 Wegens haar algemene strekking gaat de uitzondering die in de bestreden, bepaling van de wet van 1975 is neergelegd, dus verder dan wat in het kader van artikel 2, lid 2, van de richtlijn nog als legitiem kan worden beschouwd.

De derde grief

17 De derde grief van de Commissie heeft betrekking op het feit dat de wet van 1975 slechts binnen bepaalde grenzen toegang verleent tot het beroep van verloskundige alsmede tot de opleiding voor dit beroep. Dit, aldus de Commissie, leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

18 Het Verenigd Koninkrijk betwist de feiten niet. Ingevolge paragraaf 3 van bijlage 4 bij de wet van 1975 mogen mannen tot een door de minister te bepalen datum slechts in enkele bepaalde plaatsen het betrokken beroep uitoefenen en de opleiding ervoor volgen. Dit is omdat het betrokken beroep in het Verenigd Koninkrijk traditioneel niet door mannen wordt uitgeoefend. Volgens de Britse regering is deze beperking, in een sfeer waarin respect voor de gevoelens van de patiënte op de voorgrond moet staan, vooralsnog in overeenstemming met artikel 2, lid 2, van de richtlijn. Men zou echter voornemens zijn om geleidelijk verder te gaan en de ontwikkeling op de voet te volgen, zoals artikel 9, lid 2, van de richtlijn verlangt.

19 Genoemd artikel bepaalt, dat de Lid-Staten op gezette tijden de in artikel 2, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten onderzoeken om na te gaan of het, gezien de sociale ontwikkeling, gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven, en dat zij de Commissie van het resultaat van hun onderzoek in kennis stellen.

20 Het kan niet worden betwist dat de Lid-Staten — gelijk het Verenigd Koninkrijk erkent — gehouden zijn ook op dit gebied uitvoering te geven aan het beginsel van gelijke behandeling. Het is evenwel duidelijk dat gevoelsoverwegingen thans nog een belangrijke rol kunnen spelen in de betrekkingen tussen verloskundige en patiënte. In deze omstandigheden mag worden vastgesteld dat het Verenigd Koninkrijk, door niet ten volle toepassing te geven aan het in de richtlijn neergelegde beginsel, de bevoegdheid die in de artikelen 9, lid 2, en 2, lid 2, van de richtlijn aan de Lid-Staten is toegekend, niet heeft overschreden. Wat dit punt betreft, is de grief van de Commissie dus niet terecht.

21 Uit het voorgaande volgt, dat het Verenigd Koninkrijk, door niet overeenkomstig richtlijn nr. 76/207 van 9 februari 1976 de nodige maatregelen te nemen om te verzekeren dat bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden, en door dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens en alle gevallen waarin het

aantal tewerkgestelde personen niet groter is dan vijf, van de toepassing van het beginsel uit te sluiten, de krachtens het Verdrag op hem rustende verplichtingen niet is nagekomen.

22 Het beroep wordt voor het overige verworpen.

Kosten

23 Ingevolge artikel 69, paragraaf 2, van het Reglement voor de procesvoering moet de in het ongelijk gestelde partij in de kosten worden verwezen. Ingevolge paragraaf 3 van dat artikel echter kan het Hof de proceskosten compenseren indien partijen onderscheidenlijk op een of meer punten in het ongelijk worden gesteld.

24 Aangezien de Commissie op een punt in het ongelijk is gesteld, zijn er termen aanwezig om deze bepaling hier toe te passen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

rechtdoende, verstaat:

1. **Door niet overeenkomstig richtlijn nr. 76/207 van 9 februari 1976 de nodige maatregelen te nemen om te verzekeren dat bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden, en door dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens en gevallen waarin het aantal tewerkgestelde personen niet groter is dan vijf, van de toepassing van het beginsel uit te sluiten, is het Verenigd Koninkrijk de krachtens het Verdrag op hem rustende verplichtingen niet nagekomen.**

2. Het beroep wordt voor het overige verworpen.

3. Elk der partijen zal de eigen kosten dragen.

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot

Mackenzie Stuart O'Keeffe Bosco Due Everling

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg, op 8 november 1983.

De griffier

P. Heim

De president

J. Mertens de Wilmars

CONCLUSIE VAN DE ADVOCAAT-GENERAAL S. ROZÈS VAN 7 JUNI 1983 [1]

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

In zaak 165/82 noemt de Commissie vier punten waarop het Verenigd Koninkrijk bij de tenuitvoerlegging van richtlijn nr. 76/207 tekort zou zijn geschoten:

1. Anders dan is voorgeschreven in de richtlijn, maakt de Britse wetgeving het niet mogelijk, dat bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven of statuten van vrije beroepen, die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, (van rechtswege) nietig zijn of (door de rechter) nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.

2. en 3. Op grond van een verkeerde uitlegging van de uitzonderingsbepaling van artikel 2, lid 2, van de richtlijn, sluit section 6 (3) van de „Sex Discrimination Act" (hierna: SDA) huishoudelijk personeel en gevallen waarin het aantal tewerkgestelden ten hoogste vijf bedraagt, van de werkingssfeer van die wet uit.

4. Door de beroepsopleiding voor verloskundigen en de uitoefening van dit beroep maar op zeer beperkte wijze open te stellen voor personen van het mannelijk geslacht, geeft het Verenigd Koninkrijk voorts een te restrictieve uitlegging aan artikel 2, lid 2, van de richtlijn.

Laten wij elk van die grieven eens bezien.

1 — Vertaald uit het Frans.