DOMSTOLENS DOM
av den 8 november 1983*

Mål 165/82

Europeiska gemenskapernas kommission, företrädd av John Forman, vid rättstjänsten, i egenskap av ombud, med delgivningsadress i Luxemburg hos Oreste Montalto, vid kommissionens rättstjänst, båtiment Jean Monnet, Kirchberg,

sökande,

mot

Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, företrätt av J. D. Howes, Treasury Solicitor's Department, biträdd av I. Glick, med delgivningsadress i Luxemburg hos Förenade kungarikets ambassad,

svarande.

Talan avser fastställelse av att Förenade kungariket har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt EEG-fördraget, genom att inte inom den föreskrivna tiden anta nödvändiga bestämmelser för att anpassa sig till rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40, fransk version. Svensk specialutgåva, del 05, volym 01).

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden J. Mertens de Wilmars, avdelningsordförandena T. Koopmans, K. Bahlmann och Y. Galmot samt domarna Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due och U. Everling,

* Rättegångsspråk: engelska.

generaladvokat: S. Rozès,
justitiesekreterare: P. Heim,

meddelar följande

dom

DOMSKÄL

1 Genom en ansökan som inkom till domstolens kansli den 3 juni 1982 har Europeiska gemenskapernas kommission med stöd av artikel 169 i EEG-fördraget väckt talan i syfte att det skall fastställas att Förenade kungariket har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt fördraget, genom att inte inom den föreskrivna tidsfristen anta nödvändiga bestämmelser för att anpassa sig till rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40, fransk version. Svensk specialutgåva, del 05, volym 01).

2 Kommissionen har anfört att Förenade kungariket endast delvis har säkerställt genomförandet av direktivet genom att underlåta att ändra och komplettera lagen "Sex Discrimination Act 1975" (nedan kallad 1975 års lag) vilken, samtidigt som den förbjuder vissa former av diskriminering på anställningsområdet, tillåter andra former av diskriminering som enligt direktivet skall avskaffas senast den 12 augusti 1978.

3 Kommissionens talan rör följande tre punkter:

a) Varken 1975 års lag eller någon annan bestämmelse i gällande lagstiftning i Förenade kungariket föreskriver att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling och som ingår i kollektivavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar självständig yrkesverksamhet är ogiltiga, kan förklaras ogiltiga eller kan ändras.

b) I strid med direktivet föreskriver lagen i fråga i avsnitt 6.3 att förbudet mot diskriminering inte gäller vid anställning i ett privat hushåll (private household) eller i ett företag där antalet anställda inte överstiger fem personer (bortsett från personer som är anställda i ett privat hushåll).

c) Slutligen undantar avsnitt 20 i 1975 års lag anställning, befordran och utbildning av barnmorskor från förbudet mot könsdiskriminering.

Den första delen av talan

4 Förenade kungariket har gjort gällande att denna anklagelse saknar grund. Med stöd av avsnitt 18 i "Trade Union and Labour Relations Act 1974" skall det beträffande kollektivavtal som slutits före den 1 december 1971 eller efter ikraftträdandet av den lagen, presumeras att parterna inte har avsett att det skall vara rättsligt bindande, såvida inte dessa avtal är skriftliga och innehåller en klausul om att parternas avsikt är att avtalen skall vara rättsligt bindande. Kollektivavtal är således som huvudregel inte rättsligt bindande. Förenade kungarikets regering saknar kännedom om att något rättsligt bindande kollektivavtal för närvarande skulle vara i kraft i Förenade kungariket.

5 Även om det skulle finnas kollektivavtal som innehåller bestämmelser som strider mot principen om likabehandling så är de bestämmelserna ogiltiga enligt avsnitt 77 i 1975 års lag, såvida de inte kan ändras med stöd av avsnitt 3 i "Equal Pay Act 1970".

6 Regeringen har vidare anfört att samma bestämmelse skulle medföra att verkningarna av alla sådana interna bestämmelser i ett företag eller bestämmelser som reglerar en självständig yrkesverksamhet som strider mot förbudet mot diskriminering blir ogiltiga. Detta skulle gälla alla avtal mellan utövare av ett yrke eller mellan dem och ett företag eller en yrkesorganisation som utgör en juridisk person. Om en diskriminering när det gäller anställning skulle vara en följd av att en diskriminerande bestämmelse intagits i de interna bestämmelserna i ett företag eller i en yrkesorganisation, så skulle den diskrimineringen falla under avsnitt 6 i 1975 års lag. Dessutom skulle det vara förbjudet enligt avsnitt 15 i 1975 års lag att exempelvis företag, som har i uppgift att förmedla arbeten till arbetstagare, med stöd av sina interna bestämmelser endast erbjuder personer av ena könet anställning och därmed utesluter det andra.

7 Slutligen skulle en bestämmelse som strider mot principen om likabehandling och som gäller tillstånd att utöva ett yrke eller de kvalifikationer som krävs för detta falla under avsnitt 13.1 i 1975 års lag, som i huvudsak förbjuder myndigheter och organisationer som kan bevilja dessa tillstånd eller fastställa yrkesbehörigheten "att diskriminera kvinnor".

8 Dessa argument är inte tillräckliga för att undanröja den anklagelse som framförts av kommissionen. Även om det kan medges att Förenade kungarikets lagstiftning uppfyller de krav som direktivet föreskriver vad gäller de eventuella kollektivavtal som har rättsligt bindande verkningar, i den mån som dessa omfattas av avsnitt 77 i 1975 års lag, så skall det ändå påpekas att Förenade kungarikets lagstiftning inte innehåller någon motsvarande bestämmelse, vare sig vad gäller kollektivavtal som inte är rättsligt bindande – som Förenade kungarikets regering hävdar är de enda förekommande – eller vad gäller interna bestämmelser i företag eller bestämmelser som reglerar självständig yrkesverksamhet.

9 Det argument som Förenade kungarikets regering har framfört och som går ut på att de kollektivavtal som inte är bindande på grund av detta skulle falla utanför tillämpningsområdet för direktivet, kan inte godtas även om man beaktar att Förenade kungariket har hävdat att de individuella arbets- eller anställningsavtal som slutits inom ramen för ett kollektivavtal blir ogiltiga med stöd av avsnitt 77 i 1975 års lag.

10 Artikel 4 b i direktiv 76/207 föreskriver att tillämpningen av principen om likabehandling på de områden som direktivet omfattar innebär att medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

"...

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesutövning skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras."

11 Direktivet omfattar således alla kollektivavtal utan hänsyn till vilket slag av rättsverkningar som de medför eller inte medför. Anledningen till att direktivet gäller generellt är att kollektivavtalen, även om de inte är rättsligt bindande för de parter som undertecknar dem eller för de arbets- eller anställningsförhållanden som de reglerar, har viktiga faktiska konsekvenser för de arbets- och anställningsförhållanden som de berör, särskilt i den mån de fastställer arbetstagarnas rättigheter och, i arbetsfredens intresse, ger företagen uppgifter om de villkor som arbets- och anställningsförhållandena behöver eller inte behöver uppfylla. Nödvändigheten av att säkerställa att direktivet får avsedd verkan kräver således att de klausuler i dessa avtal som är oförenliga med de skyldigheter som direktivet ålägger medlemsstaterna kan göras verkningslösa, upphävas eller ändras på lämpligt sätt.

Den andra delen av talan

12 Förenade kungarikets regering har gjort gällande att de undantag från förbudet mot diskriminering som föreskrivs i avsnitt 6.3 i 1975 års lag och som gäller anställningar i privata hushåll (private household) eller i företag där antalet anställda inte överstiger fem personer, skulle vara berättigade genom det undantag som även direktivet föreskriver i artikel 2.2 och som lyder enligt följande:

"Detta direktiv skall inte hindra medlemsstaterna att utesluta från dess tillämpningsområde den yrkesverksamhet och i förekommande fall den utbildning som leder till denna, för vilken arbetstagarnas kön är avgörande på grund av verksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs."

13 Det skall erkännas att ifrågavarande bestämmelse i 1975 års lag i den mån den avser anställning i ett privat hushåll syftar till att förena principen om likabehandling med den lika grundläggande principen om respekten för privatlivets helgd. Detta är en av de omständigheter som skall beaktas när tillämpningsområdet för undantaget som föreskrivs i artikel 2.2 i direktivet skall fastställas.

14 Även om det obestridligen är så att denna omständighet säkerligen kan vara avgörande för vissa anställningar i privata hushåll så är detta inte fallet för de anställningar som nu är i fråga.

15 Vad gäller små företag där antalet anställda inte överstiger fem personer har Förenade kungarikets regering inte anfört några omständigheter till stöd för att arbetstagarens kön är en avgörande faktor för alla företag av den här storleken på grund av verksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs.

16 Härav följer att undantaget i den ifrågasatta bestämmelsen i 1975 års lag, på grund av den generella utformningen, överskrider det syfte som lagligen kan eftersträvas inom ramen för artikel 2.2 i direktivet.

Den tredje delen av talan

17 Kommissionens tredje anklagelsepunkt avser det faktum att 1975 års lag endast i begränsad omfattning säkerställer tillgång till barnmorskeyrket och

den utbildning som leder till detta, vilket skulle innebära diskriminering på grund av kön.

18 Förenade kungarikets regering har medgivit de faktiska omständigheterna. Det följer av punkt 3 i bilaga 4 till 1975 års lag att fram till en tidpunkt som skall fastställas i ett ministerbeslut kan mäns tillgång till anställning och utbildningen till ifrågavarande yrke endast ske på vissa bestämda platser. Detta förhållande beror på att det aktuella yrket i Förenade kungariket traditionellt inte har utövats av män. På ett område där respekten för patientens känslighet är särskilt viktig har regeringen anfört att denna begränsning är förenlig med artikel 2.2 i direktivet. Den har dock tillagt att den har för avsikt att gå successivt till väga och att övervaka hur situationen utvecklar sig i överensstämmelse med de förpliktelser som följer av artikel 9.2 i direktivet.

19 Denna bestämmelse föreskriver att medlemsstaterna med jämna mellanrum skall utvärdera den yrkesverksamhet som nämns i artikel 2.2, för att mot bakgrund av den sociala utvecklingen avgöra om det är berättigat att bibehålla ifrågavarande undantag. De skall underrätta kommissionen om resultaten av denna utvärdering.

20 Det kan inte förnekas att medlemsstaterna är skyldiga att inom det aktuella området genomföra principen om likabehandling, vilket Förenade kungariket har medgivit. Det skall dock erkännas att för närvarande kan personlig känslighet spela en viktig roll i förhållandet mellan barnmorskan och patienten. Under dessa omständigheter är det möjligt att konstatera att Förenade kungariket, genom att inte fullt ut ha genomfört den princip som fastställs i direktivet, inte har överskridit gränsen för den befogenhet som medlemsstaterna har i enlighet med artiklarna 9.2 och 2.2 i direktivet. Kommissionens talan i denna del kan således inte vinna bifall.

21 Av övervägandena ovan följer att Förenade kungariket har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt fördraget, dels genom att inte i överensstämmelse med direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 vidta de åtgärder som är nödvändiga så att de bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som förekommer i kollektivavtal, interna bestämmelser i företag eller bestämmelser som reglerar självständig yrkesverksamhet kan anses ogiltiga, kan förklaras ogiltiga eller kan ändras, dels genom att från tillämpningen av principen utesluta alla anställningar i privata hushåll och i varje fall då antalet anställda inte överstiger fem personer.

22 Talan i övrigt ogillas.

Rättegångskostnader

23 Enligt artikel 69.2 i rättegångsreglerna skall tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Enligt artikel 69.3 kan domstolen emellertid besluta att vardera parten skall bära sin kostnad om parterna ömsom tappar målet på en eller flera punkter.

24 Den bestämmelsen bör tillämpas i förevarande fall eftersom kommissionen har tappat målet på en punkt.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

följande dom:

1) **Förenade kungariket har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt fördraget, dels genom att inte i överensstämmelse med direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 vidta de åtgärder som är nödvändiga så att de bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som förekommer i kollektivavtal, interna bestämmelser i företag eller bestämmelser som reglerar självständig yrkesverksamhet kan anses ogiltiga, kan förklaras ogiltiga eller kan ändras, dels genom att från tillämpningen av principen utesluta alla anställningar i privata hushåll och i varje fall då antalet anställda inte överstiger fem personer.**

2) **Talan i övrigt ogillas.**

3) **Vardera parten skall bära sina egna rättegångskostnader.**

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot

Mackenzie Stuart O'Keeffe Bosco Due Everling

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 8 november 1983.

P. Heim
Justitiesekreterare

J. Mertens de Wilmars
Ordförande