beloning voor mannen en vrouwen voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend en waarvoor geen systeem van werkclassificatie bestaat, in staat te stellen die gelijkwaardigheid te doen erkennen, is het Verenigd Koninkrijk de krachtens het Verdrag op hem rustende verplichtingen niet nagekomen.

2. **Het Verenigd Koninkrijk wordt in de kosten verwezen.**

Mertens de Wilmars — Bosco — Touffait

Due — Pescatore — Mackenzie Stuart — O'Keeffe

Koopmans — Everling — Chloros — Grévisse

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 6 juli 1982.

De griffier

P. Heim

De president

J. Mertens de Wilmars

CONCLUSIE VAN DE ADVOCAAT-GENERAAL P. VERLOREN VAN THEMAAT VAN 25 MEI 1982

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

1. Het voorwerp van het geschil

De Commissie verzoekt het Hof voor recht te verklaren dat het Verenigd Koninkrijk zijn verplichtingen onder 's Raads richtlijn (75/117) van 10 februari 1975, betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, niet is nagekomen door niet de noodzakelijke wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te treffen om aan die richtlijn te voldoen terzake van de opheffing van discriminatie met betrekking tot „Arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend".

Deze zaak is het tweede geschil dat de Commissie aan het Hof heeft voorgelegd wegens niet juiste toepassing door een Lid-Staat van de bedoelde richtlijn, in het kader van een procedure ex artikel 169. De eerste zaak betrof Luxemburg

en werd ingeschreven onder nummer 58/81. Anders dan in de onderhavige zaak werd het beroep in de Luxemburgse zaak echter mede gebaseerd op schending van artikel 119 van het EEG-Verdrag.

Centraal in de onderhavige zaak staan de verplichtingen van het Verenigd Koninkrijk terzake van het begrip „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend", zoals opgenomen in de eerste zin van artikel 1 van richtlijn 75/117.

Dit begrip is nog niet eerder expliciet aan het Hof voorgelegd. In de zaak Defrenne II waarin de doelstellingen en werkingssfeer van artikel 119 werden uitgelegd, werden ook reeds een aantal overwegingen gewijd aan het begrip „arbeid van gelijke waarde". In de meeste overige arresten ging het echter vooral om het begrip „gelijke beloning", zonder dat ingegaan behoefde te worden op de vraag in hoeverre er sprake was van „gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend". In de zaak 127/79, Macarthy t. Smith, Jurispr. 1980, blz. 1275, werd wel dieper op het begrip „gelijke arbeid" ingegaan door onder meer de vraag van de nationale rechter ontkennend te beantwoorden of dit begrip enkel geldt in situaties waarin mannen en vrouwen terzelfdertijd gelijke arbeid verrichten.

2. De kwestieuze nationale regeling

Volgens de Commissie voldoet de Britse wetgeving terzake van het beginsel van gelijke beloning niet aan de vereisten van het gemeenschapsrecht op het punt van „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend". Ter discussie staat de Equal Pay Act 1970, zoals gewijzigd door de Sex Discrimination Act 1975. Volgens de Equal Pay Act wordt in elke arbeidsovereenkomst een gelijkheidsclausule aanwezig geacht, ingeval er sprake is van gelijke arbeid („like work"), respectievelijk arbeid waaraan gelijke waarde is toegekend („work rated as equivalent").

Deze beide begrippen worden nader gekwalificeerd in afdeling 1 (4 en 5). Volgens paragraaf 4 is er sprake van gelijke arbeid ingeval de arbeid van gelijke aard, respectievelijk van nagenoeg gelijke aard is („her work and theirs is of the same or a broadly similar nature").

Volgens paragraaf 5 is er sprake van arbeid waaraan gelijke waarde is toegekend ingeval de functies een gelijke waarde is gegeven aan de hand van een aantal criteria (zoals bijvoorbeeld inspanning, bekwaamheid, besluitvaardigheid) op basis van een systeem van werkclassificatie in de onderneming.

Op deze wijze wordt het geheel van het begrippenpaar „gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend" bestreken. De procedure heeft betrekking, gelet op de Britse wetgeving, op die functies die niet van gelijke, noch van nagenoeg gelijke aard zijn, doch waarvan gesteld kan worden, dat zij ondanks hun verschillen toch van gelijke waarde zijn.

De Britse wetgeving heeft tot gevolg dat voor arbeid die niet van gelijke noch van nagenoeg gelijke aard is, slechts een gelijkheidsclausule geldt ingeval deze op basis van een werkclassificatiesysteem is geoordeeld van gelijke waarde te zijn. Uit het procesdossier blijkt dat een werkclassificatiesysteem in de onderneming slechts toepassing kan vinden ingeval de betrokkenen hiermee instemmen, dat wil zeggen op basis van vrijwilligheid. Vooral van belang in deze zaak is naar mijn mening het feit dat de doorvoering van een dergelijk waarderingssysteem afhankelijk is van de instemming van de werkgever.

3. De belangrijkste argumenten van de partijen

De Commissie gaat ervan uit dat artikel 1 van de richtlijn, met name waar het gaat om het begrip „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend", artikel 119 van het Verdrag verder aanvult. De Lid-Staten hebben derhalve, gelet op de uitleg van artikel 119 zoals neergelegd in het arrest Defrenne II, de verplichting de noodzakelijke maatregelen te nemen om het beginsel van gelijke beloning volledig tot zijn recht te laten komen. De Britse wetgeving maakt de toepassing van het beginsel voor arbeid van gelijke waarde afhankelijk van het feit of eerst de gelijke waarde van de te vergelijken functies is vastgesteld aan de hand van een werkclassificatiesysteem. Hierdoor wordt volgens de Commissie niet voldaan aan de vereisten van het gemeenschapsrecht. De werkneemster kan zelf namelijk geen procedure op gang brengen om na te kunnen gaan of er sprake is van gelijke beloning ingeval niet reeds de gelijke waarde van de te vergelijken functies vaststaat op grond van een werkclassificatiesysteem. Ingeval de werkgever niet bereid is een dergelijk systeem in te voeren, kan de werkneemster geen recht op de gelijkheidsclausule doen gelden.

Het Verenigd Koninkrijk is van mening dat de Equal Pay Act een juiste toepassing geeft aan de richtlijn. Het concludeert dan ook dat het verzoek van de Commissie zou moeten worden afgewezen. Het Verenigd Koninkrijk meent dat de vereisten van de richtlijn als het ware pas in werking treden *nadat* eenmaal de gelijke waarde van de functies is vastgesteld. Noch artikel 119 noch de richtlijn zouden de individuele werkneemster het recht geven een procedure op gang te brengen om de waarde van de te vergelijken functies vast te doen stellen. Het Verenigd Koninkrijk wijst hiervoor op de tekst van artikel 1 van de richtlijn die luidt „waaraan gelijke waarde wordt toegekend", waarin het beklemtoont „wordt toegekend". De tekst spreekt dus niet zonder meer over het begrip „arbeid van gelijke waarde". Bovendien zou deze eerste zin in samenhang met de tweede zin gelezen moeten worden, waar gesproken wordt over het gebruik maken van een systeem van werkclassificatie. Hieruit zou volgen dat ook volgens de richtlijn de gelijke waarde volgens een werkclassificatiesysteem dient te worden vastgesteld. Een andere methode om verschillende functies te vergelijken, zou er overigens niet zijn.

4. Doelstelling artikel 119

Voor de beoordeling van onderhavig geschil is van belang nogmaals de doelstelling en werkingssfeer van artikel 119 vast te stellen en, voor zover nodig, na te gaan in hoeverre de richtlijn 75/117 hier nog iets aan toevoegt.

De doelstelling en werkingssfeer van artikel 119 heeft Uw Hof met name in het arrest in de zaak Defrenne II, zaak 43/75, Jurispr. 1976, blz. 455, uiteengezet. Dit arrest vermeldt dat volgens de resolutie van de Lid-Staten van 1961, alle discriminaties, rechtstreekse zowel als zijdelingse, per 31 december 1964 volledig moesten zijn afgeschaft (rechtsoverweging 48). Deze resolutie verduidelijkte volgens 's Hofs overweging het beginsel van gelijke beloning als in artikel 119 opgenomen. Ten einde de volledige tenuitvoerlegging van artikel 119 te versnellen, werd richtlijn 75/117 vastgesteld. Deze richtlijn beoogde volgens het arrest „via een samenstel van nationale maatregelen

de juiste toepassing van artikel 119 te verzekeren, inzonderheid door afschaffing van zijdelingse discriminaties" (rechtsoverweging 60).

Hieruit kan mijns inziens geconcludeerd worden dat artikel 119, aangevuld met de nadere preciseringen in richtlijn 75/117, tot doel heeft dat alle discriminaties, zowel rechtstreekse als zijdelingse, terzake van het beginsel van gelijke beloning worden afgeschaft. In artikel 119 komt slechts het begrip „gelijke arbeid" voor. In artikel 1, eerste zin van de richtlijn wordt echter het criterium „gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend", gebruikt. In rechtsoverweging 20 van het arrest Defrenne II wordt daarover opgemerkt dat deze uitbreiding van het strikte criterium „gelijke arbeid", met name in overeenstemming is met Verdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning van de Internationale Arbeidsorganisatie (1951) waarvan artikel 2 „gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde" beoogt. Hoewel er volgens deze rechtsoverweging sprake is van een uitbreiding van het strikte criterium „gelijke arbeid" dient deze uitbreiding mijns inziens in het licht van Uw rechtspraak meer als verduidelijking van dit begrip in artikel 119 begrepen te worden. Althans zo begrijp ik zowel rechtsoverweging 54 van ditzelfde arrest als vooral rechtsoverweging 21 van het arrest in de zaak 69/80, Worringham, Jurispr. 1981, blz. 791 waar gesteld wordt in de tweede zin, dat „... artikel 1 van de richtlijn verduidelijkt, dat het begrip ‚gelijke arbeid' van artikel 119, eerste alinea EEG-Verdrag, ook het geval omvat van ‚arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend' ". Ook lijkt mij uit eerder genoemde overweging 20 van Uw arrest Defrenne II voort te vloeien dat volgens Uw rechtspraak „arbeid van gelijke waarde" uit de IAO-conventie overeenkomt met het gebruikte begrip in de richtlijn „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend". De richtlijn heeft dan, volgens het arrest Defrenne II, enerzijds de functie om de doelstelling van artikel 119 volledig te verwezenlijken met name op het terrein van de zijdelingse discriminatie (rechtsoverwegingen 53 en 60). Anderzijds verduidelijkt de richtlijn de materiële draagwijdte van artikel 119 en schrijft voorts verscheidene regelingen voor „hoofdzakelijk met het oog op een betere rechtsbescherming van werknemers die door niet toepassing van het beginsel van artikel 119 betreffende gelijke beloning zouden worden benadeeld" (rechtsoverweging 54). Dit laatste is neergelegd in artikel 2 van de richtlijn. Het geeft nog eens aan dat het beginsel een in rechte afdwingbaar recht dient te vormen. Dit bleek ook al duidelijk uit de rechtstreekse werking van artikel 119. Echter volgens deze bepaling in de richtlijn dient een dergelijk recht ook gecreëerd te worden voor de zijdelingse discriminatie, nu de richtlijn volgens 's Hofs uitspraak met name daarvoor van belang is.

In dit verband onderstreep ik dat artikel 119, voor zover nodig in combinatie met richtlijn 75/117, niet alleen van belang is voor de rechtstreekse werking van dit artikel. Deze functie heeft tot nu toe steeds centraal gestaan bij de uitleg ervan. Het artikel legt echter bovendien de verplichting op de Lid-Staten de nodige maatregelen te nemen om het beginsel ook op het terrein van de zijdelingse discriminatie in te voeren. Wat Uw Hof onder dit begrip verstaat, heeft het in rechtsoverwegingen 18 en 19 van het Defrenne II-

arrest verduidelijkt en later herhaald in rechtsoverweging 15 van het eerder geciteerde Macarthy-arrest. Dit begrip heeft, naar mijn oordeel, betrekking op die situaties waarin de discriminaties naar kunne niet rechtstreeks door de rechter kunnen worden vastgesteld. Het zal in die gevallen nodig zijn dat eerst beoordelingscriteria worden opgesteld door de wetgevende organen. In rechtsoverweging 19 van het arrest Defrenne II werd letterlijk gesteld:

„dat immers niet valt te ontkennen dat de volledige verwezenlijking van de doelstelling van artikel 119 door afschaffing van alle, rechtstreekse zowel als zijdelingse discriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, niet slechts in afzonderlijke ondernemingen, maar ook in gehele bedrijfstakken en zelfs in de economie in het algemeen, in bepaalde gevallen de vaststelling van criteria kan inhouden, waarvoor de tussenkomst van passende communautaire en nationale maatregelen is vereist".

Ik begrijp uit de volgende rechtsoverweging (20) dat Uw Hof hierbij juist gedacht heeft aan het begrip „arbeid van gelijke waarde". In zo'n geval kan het nuttig zijn om eerst de criteria te geven op basis waarvan de (verschillende) functies worden gewaardeerd. Dit zal met name van belang kunnen zijn ingeval gebruik gemaakt wordt van een werkclassificatiesysteem. Bedacht dient echter te worden, zoals blijkt uit het verslag van de Commissie, opgesteld krachtens artikel 9 van de richtlijn, dat in de Lid-Staten geen algemeen aanvaarde systemen bestaan en zelfs in afzonderlijke Lid-Staten verschillende methodes worden toegepast (verslag van de Commissie, blz. 65-83). Alleen in Nederland worden bijvoorbeeld reeds minstens 40 verschillende systemen van functiewaardering in diverse bedrijfstakken en ondernemingen toegepast. Dit blijkt uit het preadvies van Mr. A. W. Govers „gelijkheid van vrouw en man in het Europees sociaal recht", 1981, blz. 29, waarvan ik reeds in mijn eerdere conclusie in de zaak Burton, zaak 19/81, nog niet gepubliceerd, melding maakte.

Van belang acht ik in de beantwoording van de Commissie op de aanvullende vragen van het Hof, op welke andere wijze dan op basis van een werkclassificatiesysteem, de waarde van verschillende functies kan worden beoordeeld, de vermelding van de Duitse wetgeving (blz. 9). In de Duitse toelichting op het begrip „arbeid van gelijke waarde" werd opgemerkt dat deze op objectieve wijze dient te geschieden waartoe ook als indicatoren kunnen dienen de collectieve arbeidsovereenkomsten en de algemene „Verkehrsanschauung", juist omdat er geen algemeen aanvaard werkclassificatiesysteem bestaat. Uit het Commissieverslag blijkt dat de Franse rechter ook zonder werkclassificatiesysteem „de gelijke waarde" van verschillende functies vaststelt. Hij leidt deze af uit „de omstandigheden van de zaak" waarbij de indeling in een beroepscategorie in een collectieve arbeidsovereenkomst een belangrijke rol kan spelen (arresten van het Hof van Cassatie van 24 november 1976 en 22 juni 1977 als vermeld in het Commissieverslag, blz. 43, 43a).

5. Implementatie in de Lid-Staten van het beginsel „arbeid van gelijke waarde"

Voor de goede orde acht ik het nuttig te vermelden dat uit het verslag van de Commissie, bevestigd door de beantwoording van de aanvullende vragen, blijkt dat het begrip „arbeid van gelijke waarde" met betrekking tot de toepassing van het beginsel van gelijke beloning

zonder meer en als zodanig in de wetgeving van de meeste Lid-Staten is overgenomen. In het algemeen is het als onderdeel van het begrippenpaar „gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde" opgenomen. Ten aanzien van de Deense wetgeving is een onderzoek gaande in hoeverre het begrip „samme arbejde" overeenkomt met het begrip „arbeid van gelijke waarde". De Ierse wetgeving spreekt over „like work" waaronder echter niet alleen gelijke of nagenoeg gelijke arbeid valt maar ook uitdrukkelijk arbeid van gelijke waarde. De Nederlandse wetgeving spreekt alleen over arbeid van gelijke waarde, dus zonder het begrip „gelijke arbeid" te vermelden.

6. Beoordeling van het geschil

Voor de beoordeling van de onderhavige zaak is, naar mijn oordeel als reeds eerder vermeld, van belang uit te gaan van de doelstellingen van artikel 119, nader gepreciseerd in richtlijn 75/117, zoals uitgelegd in Uw arrest in de zaak Defrenne II. Volgens dit arrest dient alle discriminatie, zowel rechtstreekse als zijdelingse, te worden afgeschaft. De individuele werkneemster heeft hierop een subjectief recht, dat niet alleen betreft het rechtstreekse beroep op artikel 119 maar ook op dient te gaan voor die situaties die als zijdelingse discriminatie zijn aangegeven. Voor deze laatste categorie legt artikel 119 respectievelijk de richtlijn, met name in haar artikelen 2 en 6, de verplichting op de Lid-Staten de nodige maatregelen te nemen om de toepassing van het beginsel te waarborgen.

Een toetsing van de Britse wetgeving terzake van het begrip „arbeid van gelijke waarde" aan deze doelstelling levert het volgende beeld op.

Dat volgens de Britse wetgeving het waarderen van de waarde van verschillende functies dient te gebeuren op basis van een werkclassificatiesysteem, kan op zich alleen maar instemming verwerven. Uit de processtukken is immers gebleken dat deze methode van arbeidswaardering bij de stand van de huidige kennis, de meest objectieve methode biedt en veelal op wetenschappelijk vastgestelde criteria berust. Als eerder opgemerkt, bestaat evenwel geen algemeen aanvaard stelsel, zodat in elk der verschillende Lid-Staten verschillende methodes worden gebruikt.

Het voorschrijven van deze methode in combinatie met het feit dat de doorvoering in een onderneming gebaseerd is op vrijwilligheid, respectievelijk afhankelijk is van de instemming van de werkgever, leidt ertoe dat de doelstelling van artikel 119, te weten de algehele afschaffing van loondiscriminatie, ook voor arbeid van gelijke waarde, niet bereikt wordt.

In die situatie is het denkbaar, met name vanwege de vereiste instemming van de werkgever, dat verschillend loon voor arbeid van (vermeende) gelijke waarde blijft voortbestaan. De werkneemster kan individueel geen procedure op gang brengen ten einde de waarde van de verschillende functies te doen vaststellen zonder goedkeuring van de werkgever. Een situatie die door de vertegenwoordiger van de Britse regering werd bevestigd tijdens de mondelinge behandeling.

Ook in de Nederlandse wetgeving bijvoorbeeld is voor het waarderen van arbeid in de eerste plaats voorgeschreven dat hiertoe een stelsel van functiewaardering wordt gebruikt. Bij gebreke van een dergelijk stelsel stelt de Nederlandse wetgeving echter, dat de arbeid „naar billijkheid" moet worden gewaardeerd. Ik geloof niet dat het nuttig is verder op

dit begrip „billijkheid" in te gaan. Van belang is echter dat in de Nederlandse wetgeving voorzien wordt in de situatie dat geen stelsel van functiewaardering voorhanden is. Een situatie waarin de Britse wetgeving niet voorziet.

Het ligt niet op de weg van het Hof aan te geven op welke wijze het Verenigd Koninkrijk zijn wetgeving zou moeten aanpassen om het beginsel van gelijk loon ook voor arbeid van gelijke waarde daadwerkelijk in alle gevallen te waarborgen. Hierbij is van belang dat voor deze materie de Lid-Staten bovendien rekening dienen te houden met „hun nationale recht en praktijk" zoals vermeld in artikel 6 van de richtlijn. Juist op dit terrein is de praktijk van de Lid-Staten zeer verschillend hetgeen samenhangt met de grotere of mindere vrijheid van de sociale partners. Wat hier ook van zij, naar mijn mening, is het hierna nogmaals samengevatte resultaat duidelijk dat de Lid-Staten, ex artikel 119 en de richtlijn, dienen te waarborgen. Zij zijn verplicht de hiertoe noodzakelijke maatregelen te nemen.

Ik meen dat aan het bovenstaande geen afbreuk wordt gedaan door de uitleg die het Verenigd Koninkrijk geeft aan de gebruikte uitdrukking in artikel 1 van de richtlijn „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend" en ook niet door de samenhang met de tweede zin van hetzelfde artikel waar de richtlijn spreekt over „systeem van werkclassificatie".

In de eerste plaats wordt in dit richtlijnartikel niet aangegeven door wie en op welk moment de gelijke waarde wordt toegekend. Het laat op zich dus de mogelijkheid open dat dit bijvoorbeeld door de rechter, nadat een procedure bij hem aanhangig is gemaakt, dient plaats te vinden. Gelet op de doelstellingen van artikel 119 en van de richtlijn, zoals in Uw geciteerde rechtspraak verduidelijkt, zal in elk geval uiteindelijk vaststelling van de gelijke waarde mogelijk moeten zijn, ook wanneer in een concreet geval nog geen systeem van werkclassificatie of andere bijzondere procedure geldt. Ook artikel 2 van de richtlijn wijst duidelijk in deze richting. De tweede zin van artikel 1 van de richtlijn is dan ook in het licht van de aldus samengevatte resultaatsverplichting en op grond van zijn duidelijke bewoordingen naar mijn oordeel los van zijn eerste zin te beschouwen. Hierin wordt gepreciseerd dat „in het bijzonder, wanneer" een systeem van werkclassificatie wordt gebruikt deze op non-discriminatoire criteria gebaseerd dient te zijn. Met name het begin van deze zin geeft naar mijn mening aan dat deze tweede zin uitsluitend ten doel heeft het discriminatieverbod te preciseren voor de gevallen, waarin de waardering op zo'n stelsel wordt gebaseerd. Uit het verslag van de Commissie (o.m. blz. 141), waar het dergelijke stelsels bespreekt, blijkt dat de criteria van waardering niet altijd geslachtsneutraal zijn. Met name zouden bepaalde kenmerken van het werk als typisch vrouwelijk kunnen worden gekwalificeerd (zoals bijvoorbeeld vingervlugheid, handigheid, snelheid, bereidheid tot routinewerk, etc.) en daarmee samenhangend lager worden gewaardeerd dan „mannelijke" kenmerken (materiaal- en machinegevoel, lichaamskracht, etc., zie hiervoor ook weer het preadvies van Mr. A. W. Govers, blz. 30). In dit licht heeft deze tweede zin een belangrijke functie, zoals overigens al in de eerdervermelde resolutie van de Lid-Staten van 1961 werd vastgesteld.

Tenslotte ga ik nog kort in op een verweer van het Verenigd Koninkrijk, waar het stelt dat het in een verklaring voor de notulen van de Raad zijn wetgeving terzake van het begrip „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend" had duidelijk gemaakt. Voor de verklaring moge ik verwijzen naar het rapport ter terechtzitting. Het meent dat nu de Raad noch de Commissie deze verklaring betwist hebben, het niet aan de Commissie is hierover alsnog een procedure voor het Hof aanhangig te maken. Wat de inhoud van deze verklaring betreft, ben ik met de Commissie van mening dat deze slechts verduidelijkt dat in het Verenigd Koninkrijk voor de vaststelling van de gelijke waarde van verschillende functies gebruik gemaakt dient te worden van een systeem van werkclassificatie. Hiertegen kan, als hiervoor gesteld, op zich geen bezwaar gemaakt worden. Het geeft echter geen inzicht in de praktijk in hoeverre een dergelijk systeem afhankelijk is van de instemming van de werkgever. Met name dit laatste is naar mijn oordeel van doorslaggevend belang in deze zaak.

De stelling dat de Commissie door geen bezwaar tegen de Britse verklaring aan te tekenen, als het ware haar recht verwerkt heeft om krachtens artikel 169 op te treden, kan naar mijn oordeel niet worden aanvaard. Een dergelijke gedraging van de Commissie, kan naar mijn mening niet afdoen aan haar verantwoordelijkheid krachtens artikel 155 van het Verdrag.

Evenmin kan naar mijn mening worden aanvaard het argument dat het Verenigd Koninkrijk zich bij de uitleg van betrokken bepaling, kan beroepen op de bovenbedoelde verklaring. Een dergelijke verklaring voor de notulen van de Raad van een Lid-Staat bij de totstandkoming van het besluit kan de objectieve strekking van de gemeenschapsregeling welke door het gemeenschapsbesluit tot stand is gekomen, niet wijzigen, zoals Uw Hof reeds enige malen heeft vastgesteld (bijvoorbeeld zaak 39/72, Commissie t. Italië, Jurispr. 1973, blz. 115, rechtsoverweging 22).

7. Conclusie

Concluderend ben ik van mening dat het beroep van de Commissie terecht is ingesteld en dat Uw Hof derhalve voor recht zou kunnen verklaren, dat het Verenigd Koninkrijk zijn verplichtingen op grond van de richtlijn 75/117/EEG van 10 februari 1975 niet is nagekomen, doordat het niet de in het licht van Uw rechtspraak over artikel 119 van het EEG-Verdrag door deze richtlijn voorgeschreven wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen heeft vastgesteld, die nodig zijn voor het in alle gevallen verzekeren van gelijke beloning voor arbeid waaraan in overeenstemming met het gemeenschapsrecht gelijke waarde wordt toegekend. Het Verenigd Koninkrijk zal dan tevens in de kosten van de procedure dienen te worden veroordeeld.