een zelfde — particuliere of openbare — onderneming of dienst wordt verricht.

2. a) De toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moest aan het einde van de eerste etappe van de overgangsperiode, dus per 1 januari 1962, door de oorspronkelijke Lid-Staten ten volle worden verzekerd. Onverminderd haar mogelijke uitwerking voor het bevorderen en versnellen van de volledige tenuitvoerlegging van artikel 119, heeft de resolutie der Lid-Staten van 31 december 1961 de in het Verdrag bepaalde termijn niet geldig kunnen wijzigen. Behoudens bijzondere bepalingen kan een wijziging van het Verdrag slechts tot stand worden gebracht door een herziening volgens de procedure van artikel 236.

   b) Bij gebreke van overgangsbepalingen werkt het beginsel van gelijke beloning sedert de inwerkingtreding van het Toetredingsverdrag op 1 januari 1973 ten volle ten aanzien van de nieuwe Lid-Staten. Richtlijn nr. 75/117 van de Raad heeft de werkzaamheid van artikel 119 niet kunnen verminderen en de werking ervan *ratione temporis* niet kunnen wijzigen.

3. Dwingende overwegingen van rechtszekerheid met betrekking tot alle, openbare zowel als particuliere, belangen verzetten zich in beginsel ertegen dat in het verleden betaalde lonen wederom in geding worden gebracht. Op de rechtstreekse werking van artikel 119 kan geen beroep worden gedaan ter staving van loonaanspraken over tijdvakken voorafgaande aan de dag waarop dit arrest is uitgesproken, behoudens wanneer een werknemer reeds een beroep in rechte of een daarmee gelijk te stellen klacht heeft ingediend.

4. Ook op de gebieden waarop artikel 119 niet rechtstreeks werkt, mag het niet aldus worden uitgelegd, als zou de nationale wetgever ten aanzien van de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke beloning bij uitsluiting bevoegd zijn, aangezien deze tenuitvoerlegging voor zover nodig kan voortvloeien uit het samenwerken van communautaire en nationale bepalingen.

In de zaak 43-75,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Arbeidshof te Brussel in het aldaar aanhangig geding tussen

GABRIELLE DEFRENNE, voormalig stewardess, wonende te Brussel-Jette,

en

BELGISCHE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ NV SABENA, gevestigd te Brussel,

om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: R. Lecourt, President, H. Kutscher en A. O'Keeffe, Kamerpresidenten, A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore en M. Sørensen, Rechters,

Advocaat-Generaal: A. Trabucchi
Griffier: A. Van Houtte

het navolgende

ARREST

Ten aanzien van de feiten

Overwegende dat de feiten van de zaak, het procesverloop en de krachtens artikel 20 van het protocol betreffende 's Hofs Statuut ingediende schriftelijke opmerkingen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en de schriftelijke behandeling

Gabrielle Defrenne trad op 10 december 1951 als stewardess in dienst van de Belgische Luchtvaartmaatschappij NV Sabena. Op 1 oktober 1963 werd het dienstverband bevestigd door een nieuwe overeenkomst, waarbij zij werd aangesteld als boordbediende en stewardess — hoofd cabine.

Ingevolge artikel 5, zesde alinea, van het arbeidscontract voor vliegend boordpersoneel van de Sabena, luidende dat het contract van het vrouwelijk personeel van rechtswege eindigt op de dag waarop het personeelslid de leeftijd van veertig jaar bereikt, werd Defrennes dienstverband op 15 februari 1968 beëindigd.

Bij haar vertrek ontving Defrenne een uitkering wegens beëindiging van de loopbaan.

Op 9 februari 1970 stelde zij bij de Belgische Raad van State beroep in tot nietigverklaring van het Koninklijk Besluit van 3 november 1969 houdende vaststelling voor het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart van de bijzondere regelen betreffende het ingaan van het pensioenrecht.

Dit beroep leidde tot een prejudiciële procedure voor het Hof van Justitie, dat bij arrest van 25 mei 1971 uitspraak deed (zaak 80-70, Jurispr. 1971, blz. 445). De Raad van State verwierp het beroep bij arrest van 10 december 1971.

Tevoren, op 13 maart 1968, had Defrenne bij de Arbeidsrechtbank te Brussel een vordering ingesteld tot vergoeding van de schade die zij wegens ongelijke behandeling van stewardessen en mannelijk boordpersoneel dat gelijke arbeid verricht, bij de vaststelling van haar salaris, van de uitkering bij vertrek alsmede van haar pensioen zou hebben geleden.

Nadat de Arbeidsrechtbank te Brussel op 17 december 1970 alle vorderingen van Defrenne ongegrond had verklaard, ging deze op 11 januari 1971 van dit vonnis in beroep bij het Arbeidshof te Brussel.

Bij arrest van 23 april 1975 bevestigde de 4e Kamer-B van het Arbeidshof het in eerste instantie gewezen vonnis ten aanzien van het tweede en derde onderdeel der vordering.

Wat het eerste onderdeel (achterstallig salaris) betreft, besloot genoemde Kamer het geding te schorsen en krachtens artikel 177 EEG-Verdrag het Hof van Justitie te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1. Maakt artikel 119 EEG-Verdrag op zichzelf het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid rechtstreeks tot een bestanddeel van het nationale recht van elke Lid-Staat van de Europese Gemeenschap, en geeft het mitsdien, buiten elke nationale wettelijke regeling om, de werknemers het recht de eerbiediging van dit beginsel voor de nationale rechterlijke instanties af te dwingen, en zo ja, sedert wanneer?
2. Is artikel 119 toepasselijk geworden in het nationale recht van de Lid-Staten als gevolg van handelingen van de autoriteiten van de Europese Economische Gemeenschap (zo ja, welke en sedert wanneer), of dient ten deze de nationale wetgever bij uitsluiting bevoegd te worden geacht?

Het arrest van het Arbeidshof te Brussel is op 2 mei 1975 ter griffie van het Hof ingeschreven.

Krachtens artikel 20 van het protocol betreffende 's Hofs Statuut zijn schriftelijke opmerkingen ingediend op 14 juli 1975 door de Commissie van de Europese Gemeenschappen en door verzoekster in het hoofdgeding Defrenne, op 21 juli door de Regering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, en op 25 juli door de Ierse Regering.

II — Bij het Hof ingediende schriftelijke opmerkingen

A — Ten aanzien van de eerste vraag

Defrenne meent alleen reeds vanwege de rechtstreekse werking van artikel 119 EEG-Verdrag recht te hebben op gelijke beloning, onafhankelijk van artikel 14 van het Koninklijk Besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, volgens hetwelk „elke werkneemster bij het bevoegde rechtscollege een vordering kan instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen."

a) Artikel 119 verplicht alle Lid-Staten gelijkelijk tot toepassing van het algemene beginsel van non-discriminatie van werknemers uit hoofde van hun geslacht. Dit is een resultaatverplichting, die reeds gedurende de eerste etappe van de overgangsperiode moest worden nagekomen en vervolgens gehandhaafd.

Voor toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid is de tussenkomst van de communautaire of nationale instanties niet vereist, doch evenmin uitgesloten.

b) De formulering van artikel 119 is eenvoudig en duidelijk. Het omschrijft een verplichting om te doen, waarvan de betekenis ondubbelzinnig is.

c) De Lid-Staten zijn gehouden het beginsel van gelijke beloning te eerbiedigen; de omstandigheden dat het hun vrijstaat bij de nakoming van deze verplichting juridische, economische en administratieve bepalingen vast te stellen, betekent evenwel geenszins dat de justitiabelen, met name de vrouwelijke werknemers, eerst dan aanspraak kunnen maken op toepassing te hunnen aanzien van artikel 119 wanneer de Staat waartoe zij behoren, daartoe het initiatief heeft genomen. Volgens de criteria die het Hof in zijn rechtspraak heeft ontwikkeld, is artikel 119 immers geëigend rechtstreeks

te werken in de verhouding tussen de Staat en vrouwelijke werknemers.

d) Wat de formulering van artikel 119 betreft, zij eraan herinnerd dat het feit dat de Lid-Staten als dragers van verplichtingen worden aangewezen, volgens 's Hofs rechtspraak niet betekent dat hun justitiabelen daaraan geen rechten kunnen ontlenen.

De verplichting is ondubbelzinnig: het beginsel van gelijke beloning is zeer duidelijk en heeft slechts één betekenis; de Lid-Staten bezitten ten deze geen enkele beoordelingsvrijheid. Het is bovendien een toepassing van een algemeen gelijkheidsbeginsel, dat tot de gemeenschappelijke ideologie van de Lid-Staten behoort.

Met betrekking tot het nuttig effect van artikel 119 dient te worden bedacht dat hiervan slechts sprake kan zijn indien de justitiabelen van de Lid-Staten zich daadwerkelijk op het beginsel van gelijke beloning kunnen beroepen. Dat vrouwelijke werknemers daarbij belang hebben, is duidelijk. Het is slechts een van de vele toepassingen van het beginsel van gelijke behandeling, dat aan het EEG-Verdrag ten grondslag ligt.

Artikel 119 heeft noodzakelijkerwijze rechtstreekse werking; de nationale rechter moet het toepassen in zijn rechtspraak, juist zoals de uitvoerende macht er bij haar bestuurlijk handelen rekening mee dient te houden.

Gezien de criteria die het Hof van Justitie in zijn rechtspraak heeft aanvaard, moet aan artikel 119 rechtstreekse werking worden toegekend; enerzijds moet derhalve de nationale rechter de eerbiediging ervan waarborgen in de geschillen waarvan hij kennisneemt, anderzijds ontlenen de justitiabelen er subjectieve rechten aan, waarop zij zich voor de bevoegde rechterlijke instanties kunnen beroepen.

e) Vanaf het begin van de eerste etappe waren de Lid-Staten verplicht het beginsel van gelijke beloning toe te passen. Het gaat hier om een resultaatverplichting: een andere betekenis kan artikel 119 niet hebben, daarvoor is het te nauwkeurig geformuleerd. Derhalve maakt sedert de goedkeuring van het Verdrag door het parlement het beginsel van gelijke beloning deel uit van het positieve Belgische recht en moet het door de nationale rechter worden gehandhaafd.

De resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961, waarbij een tot 31 december 1964 lopend tijdschema voor de geleidelijke gelijktrekking van de lonen van mannen en vrouwen werd vastgesteld, kan aan deze conclusie niet afdoen: een politiek en diplomatiek besluit, tot stand gekomen op een vergadering van staten, waarover in het Verdrag niets is bepaald, kan geen wijziging brengen in een bepaling van het Verdrag.

De *Regering van het Verenigd Koninkrijk* is van mening dat bij de beantwoording van de eerste vraag rekening moet worden gehouden met de criteria die het Hof pleegt te hanteren om uit te maken of een bepaling van het Verdrag rechtstreeks toepasselijk is, dat wil zeggen of de particulieren er rechten aan ontlenen die de nationale rechter moet handhaven.

a) De verplichting van de Lid-Staten ex artikel 119 voldoet niet aan de criteria van duidelijkheid en nauwkeurigheid.

Artikel 119 bevat geen globale omschrijving van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid. Reeds het gebruik van de term „beginsel" duidt erop dat het om een zeer ruim begrip gaat. Juist daarom geeft 's Raads richtlijn nr. 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 (PB L 45 blz. 19, van 1975), in artikel 1 een definitie van dit beginsel, om de onvoldoende geachte tekst van artikel 119 enigszins te verduidelijken en te preciseren.

De term beloning en inzonderheid de zinsnede „alle overige voordelen in geld of natura, die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt", behoeven alleszins nadere uitlegging.

De derde alinea van artikel 119 spreekt van „gelijkheid van beloning zonder onderscheid naar kunne". Deze zinsnede ontbreekt in de algemene omschrijving van het beginsel in de eerste alinea en heeft slechts betrekking op de beloning voor gelijke arbeid in stukloon of in tijdloon; een verduidelijking, zoals gegeven in artikel 1 van richtlijn nr. 75/117, was dus noodzakelijk.

Deze richtlijn laat het aan de Lid-Staten over om in hun nationale rechtsorde voorschriften op te nemen die de toepassing van het beginsel mogelijk moeten maken. In elk geval is daarvoor een of andere wettelijke regeling vereist; een oplossing bij wege van rechterlijke uitsprake is niet voldoende.

Bovendien vermeldt artikel 119 niet of men zich bij de vergelijking van mannen- en vrouwenlonen dient te baseren op specifieke functies of globaal op bepaalde beroepen; evenmin geeft het antwoord op de vraag of de bijzondere uitkeringen die vrouwen bij voorbeeld in geval van zwangerschap van hun werkgever ontvangen, voor de toepassing van het beginsel buiten beschouwing moeten blijven, dan wel of zulke uitkeringen in bepaalde omstandigheden tot de „overige voordelen" moeten worden gerekend.

b) Niet wordt betwist dat artikel 119, in de zin van 's Hofs tweede criterium, een onvoorwaardelijke bepaling is en aan geen enkele nadere voorwaarde is onderworpen.

c) Dat normatief handelen van de Lid-Staten noodzakelijk is, blijkt uit de wijze waarop de verplichting in artikel 119 is geformuleerd, namelijk als algemeen beginsel. Dit wordt nog eens bevestigd door richtlijn nr. 75/117; artikel 8 hiervan verplicht de Lid-Staten binnen een jaar na kennisgeving de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van de richtlijn in werking te doen treden, en aldus de toepassing van het algemene beginsel van artikel 119 in concrete gevallen te verzekeren. Bij gebreke van die nationale uitvoeringsvoorschriften is een verplichting als die van artikel 119 onvolledig; ook rechterlijke interpretatie kan hierin geen verandering brengen.

d) De eerste vraag moet dus ontkennend worden beantwoord.

e) In dit verband zij erop gewezen dat toekenning van rechtstreekse werking aan artikel 119 schadelijk kan zijn voor een juiste werking van het recht in zijn geheel; er ontstaat daardoor gevaar van onzekerheid of verwarring in de nationale rechtsorde en van conflicten tussen nationaal recht en Gemeenschapsrecht. Ondanks alle bereidheid van een Lid-Staat om een zo algemeen beginsel als dat van artikel 119 toe te passen, blijft er altijd ruimte voor geschillen over de vraag of de nationale wetgeving er wel volledig mee in overeenstemming is. Zolang bovendien die rechtsonzekerheid niet door een uitspraak van het Hof van Justitie is weggenomen, zullen de particulieren zich volgens hun nationaal recht blijven gedragen. Daar komt nog bij dat een bepaling van het Verdrag, die rechtstreeks toepasselijk wordt verklaard, deze werking in alle Lid-Staten heeft en vanaf het moment van haar inwerkingtreding; het nationale recht van een Lid-Staat zou daardoor dus met terugwerkende kracht ongeldig kunnen worden. Dit is evenwel in strijd met bepaalde algemene beginselen, die ook deel behoren uit te maken van de communautaire rechtsorde.

f) Wanneer aan artikel 119 met terugwerkende kracht rechtstreekse werking wordt toegekend, kan dit voor de werkgevers zodanige consequenties hebben, dat de economie van de Lid-Staten er nadelig door wordt beïnvloed. Overeenkomsten die teruggaan tot 11 januari

1973 en, wat de oorspronkelijke Lid-Staten betreft, zelfs tot 1 januari 1962, kunnen alsnog in geding worden gebracht; reeds lang bestaande verhoudingen zouden moeten worden herzien. In het Verenigd Konikrijk behoeft volgens de „Equal Pay Act 1970" de gelijkheid van beloning eerst eind 1975 te zijn verwezenlijkt; een uitspraak waarbij artikel 119 rechtstreeks toepasselijk werd verklaard, zou in het Verenigd Koninkrijk ernstige sociale en economische problemen veroorzaken.

g) In elk geval zouden aan artikel 119 ontleende rechten slechts een rol kunnen spelen in de verhouding tussen particulieren en de Lid-Staten, en niet in de verhoudingen van particulieren onderling. Zou een particulier zich tegenover een andere particulier op artikel 119 kunnen beroepen, dan zou de rechtstreekse werking ervan betekenen dat particulieren ergens toe worden verplicht omdat de Staat in gebreke is gebleven. Deze oplossing is niet slechts in strijd met de omschrijving van de verplichting, waarvan de Lid-Staten de dragers zijn, maar ook met beginselen van billijkheid.

De *Ierse Regering* betoogt dat artikel 119 het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen niet rechtstreeks tot een element van het nationale recht der Lid-Staten maakt, in die zin dat de werknemers, buiten elke nationale bepaling om, de eerbiediging van dit beginsel door de werkgevers in rechte zouden kunnen afdwingen.

a) Reeds op grond van zijn formulering is het uitgesloten artikel 119 zo uit te leggen, dat het rechtstreeks zou werken in de nationale rechtsorde, dat wil zeggen rechten en verplichtingen tussen werkgevers en werknemers in het leven roept. Als de opstellers van het Verdrag dit hadden willen bereiken, hadden zij artikel 119 niet tot de Lid-Staten moeten richten; zij hadden dan kunnen volstaan met de bepaling dat aan het einde van de eerste etappe mannen en vrouwen in de Gemeenschap gelijke beloning voor gelijke arbeid moesten ontvangen, en voor zover uit dit artikel dan een verplichting voor de Lid-Staten zou zijn voortgevloeid, zou dit eenvoudig de stilzwijgende verplichting zijn geweest om de daartoe noodzakelijke maatregelen vast te stellen.

b) Beziet men de rechtspraak van het Hof met betrekking tot rechtstreekse toepasselijkheid, dan blijkt dat het Hof voornamelijk die bepalingen van het Verdrag rechtstreeks toepasselijk heeft verklaard, die via afschaffing van beperkingen en het verbod van nieuwe beperkingen de verwezenlijking van de „fundamentele vrijheden" van het Verdrag ten doel hebben, inzonderheid het vrije verkeer van goederen, personen en diensten. Deze vrijheden zijn er veeleer voor de Gemeenschap in haar geheel dan voor een bepaalde categorie van personen; de verwezenlijking ervan hangt ten nauwste samen met de taak en hoofdactiviteiten van de Gemeenschap, genoemd in de artikelen 2 en 3 en nader uitgewerkt in artikel 7 van het Verdrag. Contractuele verhoudingen tussen particulieren worden er niet rechtstreeks door beïnvloed.

Daarentegen zou het toekennen van rechtstreekse werking aan artikel 119 rechtsgevolgen hebben niet zozeer op publiekrechtelijk als wel op privaatrechtelijk gebied, met name ten aanzien van arbeidsovereenkomsten. Er is dus een fundamenteel verschil tussen artikel 119 en de andere bepalingen die het Hof rechtstreeks toepasselijk heeft verklaard.

Anders dan bij laatstbedoelde bepalingen, is bij de sociale doelstelling van artikel 119 gedacht aan slechts één groep van personen, namelijk de vrouwelijke werknemers. Hoe respectabel deze doelstelling ook is, zij moet worden bezien tegen de achtergrond en met inachtneming van de in de artikelen 2 en 3 EEG-Verdrag vermelde hoofdtaken en -werkzaamheden van de Gemeenschap.

Aangezien artikel 119 dus tot een geheel andere categorie behoort dan de artikelen die het Hof rechtstreeks toepasselijk

heeft verklaard, kan 's Hofs rechtspraak bij de beantwoording van de eerste vraag van geen enkel nut zijn.

c) Richtlijn nr. 75/117 van de Raad, met name de artikelen 6 en 8, bevestigt, dat door de toepassing van artikel 119 in de Lid-Staten verschillende bijzondere maatregelen vereist zijn en dat met name voor de nieuwe Lid-Staten een aanpassingsperiode noodzakelijk is. De mogelijkheid dat artikel 119 rechtstreeks van toepassing zou zijn op de verhouding tussen werkgevers en werknemers, is door de opstellers van het Verdrag en van de Toetredingsakte afgewezen; artikel 119 is met opzet zo geformuleerd, dat rechtstreekse werking is uitgesloten.

d) Deze opvatting dringt zich ook op wanneer men bedenkt welke gevolgen een andere uitlegging zou hebben. Rechtstreekse werking van artikel 119 sedert de toetreding tot de Gemeenschap op 1 januari 1973 zou in elk geval in Ierland vele werkgevers voor ondraaglijke financiële lasten plaatsen. Erkenning van de aanspraken van vrouwelijke ambtenaren op gelijke beloning met ingang van het tijdstip van toetreding, zou de Ierse staat als werkgever voor uitgaven stellen groter dan het totale bedrag dat Ierland voor de periode 1975-1977 uit het Regionaal Fonds van de Gemeenschap is toegewezen.

e) Er zij op gewezen dat de „Anti-discrimination (Pay) Act 1974", waarbij het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid in het Ierse recht is opgenomen, op 31 december 1975 in werking treedt.

De *Commissie van de Europese Gemeenschappen* meent dat men moet onderscheiden tussen enerzijds de onmiddellijke werking en anderzijds de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119.

a) Daargelaten de vraag betreffende de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119, kan niet worden gezegd dat het na de goedkeuring van het EEG-Verdrag door de Lid-Staten onmiddellijk in werking is getreden. Het artikel zelf staat de Lid-Staten een termijn toe voor de nakoming van de verplichting die zij op zich hebben genomen, namelijk de eerste etappe van de overgangsperiode; de Lid-Staten hadden dus tot 1 januari 1962 de tijd om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te verzekeren. De termijn voor afschaffing van alle discriminaties in beloning is vervolgens door de resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961 betreffende de gelijktrekking van de lonen van mannen en vrouwen tot 31 december 1964 verlengd.

b) Het EEG-Verdrag bevat twee categorieën bepalingen: de ene verleent de particulieren subjectieve rechten waarmee de nationale rechterlijke instanties rekening moeten houden, de andere schept slechts verplichtingen ten laste van de Lid-Staten. Tot de eerste categorie behoren bepalingen die op zich volledig, onvoorwaardelijk en ondubbelzinnig zijn en voor de toepassing waarvan geen aanvullende nationale bepalingen noodzakelijk zijn. Toetst men artikel 119 aan deze criteria, dan blijkt het tot de tweede categorie te behoren en niet rechtstreeks toepasselijk te zijn. Reeds de redactie van het artikel maakt duidelijk dat tussenkomst van de Staten onmisbaar is voor de verwezenlijking van het beginsel van gelijke beloning. Zowel de aanbeveling van de Commissie van 20 juli 1960 als de resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961 gaat uit van deze interpretatie.

Artikel 119 brengt voor de Lid-Staten twee verplichtingen mee: de eerste — waaraan zij bij het einde van de eerste etappe van de overgangsperiode moesten hebben voldaan, maar waarvoor zij ingevolge de resolutie van 30 december 1961 uitstel hebben gekregen tot 31 december 1964 — was het verzekeren van gelijkheid in beloning; de tweede — ontstaan op het moment waarop aan de eerste was voldaan — was het handhaven van die gelijkheid, dat wil zeggen een terugkeer

naar een toestand van ongelijkheid te verhinderen.

Dit niet rechtstreeks toepasselijk zijn heeft evenwel alleen betrekking op de verhoudingen tussen particulieren; wat de verhoudingen tussen de particulieren en de Lid-Staten betreft, kan men menen dat artikel 119 na het verstrijken van de toegestane termijn wel rechtstreeks toepasselijk is.

In het hoofdgeding gaat het om de betrekkingen tussen particulieren. Men kan zich derhalve aan de traditionele leer houden; de criteria die het Hof in zijn recente rechtspraak ter zake van de rechtstreekse toepasselijkheid heeft ontwikkeld, brengen geen wijziging in die conclusie en verhinderen dat aan artikel 119 directe werking in de verhoudingen tussen particulieren wordt toegekend.

Bovendien valt er een belangrijk verschil te constateren tussen artikel 119 en de artikelen 48 en 52, die door het Hof rechtstreeks toepasselijk zijn verklaard. Het vrije verkeer en het recht van vestiging behoren tot een gebied waar de Staat rechtstreeks kan worden aangesproken: deze moet de onderdanen van de andere Lid-Staten op dezelfde wijze behandelen als zijn eigen onderdanen. Wat evenwel de gelijke beloning van mannen en vrouwen in de particuliere sector betreft, is er geen rechtstreekse aansprakelijkheid van de Staat, wanneer een wettelijke loonregeling voor mannen, waarop men zich zou kunnen beroepen, ontbreekt. Artikel 119 legt de Lid-Staten niet een duidelijk en onvoorwaardelijk verbod om iets te doen op, maar een verplichting de toepassing van een beginsel te verzekeren. Met andere woorden, het gaat niet om de afschaffing, maar om de invoering van een bepaling. Wat de verhoudingen tussen particulieren betreft, kan artikel 119 dus niet worden geacht rechtstreeks toepasselijk te zijn in het interne recht van de Lid-Staten, zodat de justitiabelen daaraan rechten zouden kunnen ontlenen waarop zij voor de rechter een beroep kunnen doen. Daarentegen is het na het verstrijken van de termijn waarbinnen de Lid-Staten de toepassing ervan moesten verzekeren, wel rechtstreeks van toepassing in de verhouding tussen de Lid-Staten en hun justitiabelen.

B — Ten aanzien van de tweede vraag

Volgens *Defrenne* is de tweede vraag onduidelijk.

a) Is deze vraag ten opzichte van de eerste slechts van subsidiaire aard, dan valt te betwijfelen of ze wel ontvankelijk is, aangezien ze geen echte uitleggingsmoeilijkheid betreft.

b) Is ze evenwel gesteld met het oog op richtlijn 75/117, dan moet worden opgemerkt dat deze richtlijn in wezen slechts „een schot voor de boeg" van de Lid-Staten is een geen enkel nieuw voorschrift toevoegt aan het positieve Gemeenschapsrecht. Wat het beginsel van gelijke beloning betreft, dit is volledig in artikel 119 neergelegd. De richtlijn geeft slechts toelichting op bepaalde modaliteiten van een reeds bestaand recht, dat in het Verdrag nauwkeurig en duidelijk is omschreven.

De beginselen die het Hof in het arrest van 21 juni 1974 (zaak 2-74, Reyners, Jurispr. 1974, blz. 631) heeft uitgewerkt, vinden ook toepassing op het artikel 119 bestreken gebied. De richtlijn is slechts één van de vele mogelijke toepassingsmodaliteiten van deze bepaling, doch voor die toepassing geenszins onmisbaar. De toepassingsmodaliteit bij uitstek van artikel 119 is de directe werking ervan.

Voor zover de tweede vraag dus antwoord behoeft, moet dit twee maal ontkennend luiden.

Volgens de *Regering van het Verenigd Koninkrijk* is richtlijn nr. 75/117 het enige gemeenschapsvoorschrift dat in casu van toepassing is; ze kan echter artikel 119 niet rechtstreeks toepasselijk maken.

De richtlijn bevestigt dat het in de eerste plaats de Lid-Staten zijn die door middel

van aangepaste wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor toepassing van het beginsel van gelijke beloning moeten zorgen, en dat het vanwege de nog bestaande verschillen tussen de Lid-Staten nodig is de nationale bepalingen onderling aan te passen.

De tweede vraag moet mitsdien aldus worden beantwoord, dat alleen de nationale wetgever terzake bevoegd is.

De *Ierse Regering* meent dat de Raad bevoegd was om richtlijn nr. 75/117 vast te stellen. Dit betekent dat de Lid-Staten binnen een jaar na kennisgeving van de richtlijn en in overeenstemming met hun nationale situatie en hun rechtsstelsel de noodzakelijke maatregelen treffen om toepassing van het beginsel van gelijke beloning te verzekeren en de andere bepalingen van de richtlijn op te volgen. Werknemers kunnen zich tegenover hun werkgever eerst op artikel 119 beroepen nadat de Lid-Staten de maatregelen ter uitvoering van de richtlijn hebben vastgesteld.

In antwoord op de tweede vraag moet dus worden geconstateerd dat alleen de nationale wetgever de werknemers het recht kan verlenen de naleving van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid in rechte van hun werkgever te vorderen.

De *Commissie* is van oordeel dat de tweede vraag slechts rijst wanneer de eerste ontkennend wordt beantwoord. Dit kan echter alleen het geval zijn voor zover het bij de eerste vraag om de verhouding tussen particulieren gaat; de tweede vraag heeft dus alleen hierop betrekking.

a) Vooreerst zij opgemerkt dat artikel 119 de toepassing van het beginsel van gelijke beloning niet afhankelijk stelt van een nadere rechtshandeling van de gemeenschapsinstellingen. Het legt alleen de Lid-Staten verplichtingen op. Het eerste onderdeel van de vraag moet mitsdien ontkennend worden beantwoord.

b) Aangezien artikel 119 niet rechtstreeks van toepassing is op de verhouding tussen particulieren en alleen de Lid-Staten verplichtingen oplegt, behoort het ontegenzeglijk tot de bevoegdheid van de nationale wetgever om deze bepaling in het nationale recht op te nemen. Dit is een uitsluitende, doch niet een discretionaire bevoegdheid; zowel wat het beoogde resultaat als wat de termijn betreft, wordt de autonomie van de nationale wetgever door artikel 119 en richtlijn nr. 75/117 ingeperkt.

III — Antwoorden op vragen van het Hof

Na afloop van de schriftelijke behandeling heeft het Hof, op rapport van de Rechter-Rapporteur en de Advocaat-Generaal gehoord, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan.

Het Hof heeft evenwel de Regering van het Verenigd Koninkrijk, de Ierse Regering en de Commissie verzocht voor de aanvang van de mondelinge behandeling schriftelijk een aantal vragen te beantwoorden.

Wat betreft de gevolgen die toekenning van rechtstreekse werking aan artikel 119 zou hebben voor de financiële positie van de ondernemingen, betoogt de *Regering van het Verenigd Koninkrijk* dat het cumulatief effect van de daardoor ontstane verhoging van de arbeidskosten de bestrijding van de inflatie aanzienlijk zou bemoeilijken. De financiële implicaties hangen af van het aantal vrouwen dat „gelijke arbeid" verricht als mannen, van het verschil tussen de lonen van mannen en vrouwen met gelijke arbeid, van liquiditeitsproblemen en van de verhouding tussen arbeidskosten en totale kosten van de betrokken onderneming. In de schoenen-, kleding- en levensmiddelenindustrie, wasserijondernemingen en de detailhandel verrichten verhoudingsgewijs zeer veel vrouwen gelijke arbeid. De loonverschillen tussen mannen en vrou-

wen zijn het grootst in de textiel-, kleding- en schoeiselindustrie, in biscuitfabrieken en de lichte mechanische industrie. Tal van bedrijven in verschillende sectoren kampen met liquiditeitsproblemen; arbeidskosten zijn zeer hoog bij scheepswerven, fabrieken voor precisie-instrumenten, de kleding- en papierindustrie, drukkerijen, en de aardewerkindustrie. Vooral dus de kledingsindustrie zou bijzonder worden bedreigd. Verschillen in beloning voor mannen en vrouwen komen in praktisch alle bedrijfstakken voor. De globale verhoging van de arbeidskosten als gevolg van de invoering van gelijke beloning kan worden geraamd op ongeveer 3,5 % van de totale nationale loonsom over een periode van 5 jaar eindigend eind 1975.

De resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961 is geen besluit of overeenkomst in de zin van artikel 3, lid 1, Toetredingsakte; voor zover ze op 1 januari 1972 van kracht was, viel ze onder de bepalingen van Artikel 3, lid 3. Het is niet duidelijk of en in hoeverre de oorspronkelijke Lid-Staten ze op die datum nog als geldig beschouwden, gezien het feit dat zij ze niet volledig hadden uitgevoerd. In elk geval kon het Verenigd Koninkrijk in 1973 die resolutie niet naar de letter uitvoeren, aangezien ze immers maatregelen aanbeval die uiterlijk eind 1964 moesten worden vastgesteld, maar die de oorspronkelijke Lid-Staten zelf niet hadden genomen. Vanaf 1973 heeft het Verenigd Koninkrijk volledig deelgenomen aan de besprekingen binnen de gemeenschapsinstellingen over de toepassing van artikel 119, die ten slotte zijn uitgemond in de vaststelling van richtlijn nr. 75/117 van de Raad; de bepalingen hiervan worden door het Verenigd Koninkrijk getrouw nagekomen.

Volgens de *Ierse Regering* zou toekenning van rechtstreekse werking aan artikel 119 per 1 januari 1973 de Ierse economie voor ondraaglijke lasten plaatsen. Ook een beperkte rechtstreekse toepasselijkheid, alleen voor de verhouding tussen particulieren en Lid-Staten, zou nog uiterst zware financiële verplichtingen meebrengen. Een raming van de lasten voor de particuliere sector is niet direct mogelijk gebleken. Evenwel zouden vooral de particuliere bedrijven en kleine ondernemingen er zwaar door worden getroffen, evenals bepaalde bedrijfstakken zoals de textiel-, kleding-, schoenen-, en levensmiddelindustrie, de fijnmechanische industrie, papierfabrieken, drukkerijen en sommige sectoren van de kleinhandel. In verscheidene van deze bedrijfstakken zou de meerderheid van de werknemers aanspraak kunnen maken op de gelijke beloning. De gemiddelde toeneming van de loonsom ten gevolge van een onmiddellijke toepassing van het beginsel in de industrie kan op 5 % worden gesteld; in de gevoeligste sectoren zou de toeneming nog groter zijn. Artikel 6 EEG-Verdrag verplicht alle instellingen van de Gemeenschap, inclusief het Hof van Justitie, ervoor te zorgen dat de interne financiële stabiliteit van de Lid-Staten niet in gevaar wordt gebracht.

Wat de rechtstreekse werking betreft, zij erop gewezen dat de begrippen „gelijke beloning" en „gelijke arbeid" niet voldoende nauwkeurig zijn om artikel 119 rechtstreeks toepasselijk te achten. Dat deze bepaling ook in de publieke sector van toepassing kan zijn, heeft geen enkele invloed op de uitlegging ervan; ze kan niet in de ene sector wel en in een andere niet duidelijk en nauwkeurig zijn. Een zodanig onderscheid zou een openlijke discriminatie ten gunste van de publieke sector veroorzaken; werknemers in de publieke sector zouden hun recht rechtstreeks aan artikel 119 ontlenen, terwijl die in de privé sector afhankelijk zouden zijn van de nationale uitvoeringsregeling; voor de Lid-Staten als werkgevers gelden geen dwingender bepalingen dan voor de particuliere werkgevers.

De verplichtingen die voor Ierland kunnen voortvloeien uit de resolutie van 30 december 1961 en de Toetredingsakte, zijn geen voorwerp van de onderhavige procedure. In elk geval had genoemde

resolutie op het tijdstip van toetreding haar gelding verloren en elke verplichting die eruit had kunnen voortvloeien, was vervangen door die van richtlijn nr. 75/117.

In antwoord op de vragen van het Hof, merkt de *Commissie* hoofdzakelijk het volgende op.

a) Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke arbeid leent zich naar zijn aard en inhoud niet om in rechte te worden ingeroepen, tenminste voor zover het werknemers in de privé sector betreft. In de publieke sector leveren de termen beloning en gelijke arbeid weinig moeilijkheden op, omdat de salarissen daar gebaseerd zijn op een bijzonder type van functieklassificatie (categorieën, rangen, salaristrappen) en in het algemeen wettelijk zijn vastgesteld zonder rekening te houden met geslacht van degene die de functie vervult. In de particuliere sector is de situatie echter volkomen anders.

— De term „gewoon basis- of minimumloon of -salaris" in artikel 119 is op zich duidelijk genoeg, maar kan niettemin tot tal van moeilijkheden aanleiding geven, enerzijds verband houdend met de autonomie van de sociale partners en hun onderhandelingsvrijheid ten aanzien van de lonen, anderzijds met de verscheidenheid in de gebruikelijke systemen van loonvorming en de grote verschillen in de stelsels van werkklassificatie. Artikel 119 geeft evenmin antwoord op de vraag of de factoren die de arbeidskosten en het rendement van vrouwelijke werknemers beïnvloeden, in aanmerking mogen worden genomen.

— De zinsnede „alle overige voordelen ... die de werkgever ... aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt" is zeer moeilijk te interpreteren, gezien de recente ontwikkeling van het begrip „loon", dat wordt gekenmerkt door de toenemende ingewikkeldheid van de prestaties waarop de werknemer uit hoofde van zijn arbeid recht heeft, en door de omstandigheid dat het moderne recht ook rekening houdt met de sociale en economische aspecten van de beloning („socialisering" van het loon).

— Het begrijp „gelijke" arbeid is in de particuliere sector nog veel lastiger te omschrijven en leent zich moeilijk voor vergelijkingen. Met name rijst de vraag of de toepassing van het beginsel van gelijke beloning beperkt moet blijven tot „gemengde functies", die in een zelfde onderneming en in dezelfde omstandigheden zowel door mannen als door vrouwen worden vervuld, dan wel of, in een ruimere opvatting van artikel 119, de vastgestelde loonschalen moeten worden afgestemd op de functie of arbeidsplaats, onafhankelijk niet slechts van de persoon (man of vrouw) die die functie vervult, maar (voor tijdloon) ook van het resultaat van de verrichte arbeid.

In haar aanbeveling van 20 juli 1960 heeft de Commissie erop gewezen dat wanneer er een verplicht — wettelijk of contractueel — minimumloon bestaat, dit hetzelfde moet zijn voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en dat, als de lonen volgens een stelsel van werkklassificatie worden bepaald, dezelfde loongroepen moeten gelden voor mannen en vrouwen en de klassificatiecriteria gelijkelijk op mannen en vrouwen moeten worden toegepast. Maar zelfs in deze ruime opvatting, die in de resolutie van 30 december 1961 nader is uitgewerkt, geeft het beginsel van artikel 119 een vrouwelijke werknemer die in een onderneming van een bepaalde bedrijfstak, in een of andere plaats in een bepaald land, een of andere arbeid verricht, niet het recht hetzelfde loon te eisen als een man die wellicht hetzelfde dan wel overeenkomstig of gelijkwaardig werk doet in een onderneming van een andere bedrijfstak in een andere streek of een ander land. Deze maximale gelijkheid van beloning („gelijk loon voor gelijke arbeid") bestaat ook voor mannen niet.

Een realistische en tamelijk bevredigende benadering spreekt uit de artikelen 3 en

4 van de Nederlandse wet van 20 maart 1975, die trouwens zijn beïnvloed door artikel 1 van richtlijn nr. 75/117, luidende:

„Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers ... houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

In het bijzonder wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkklassificatie, dient dit systeem te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn, en zodanig te zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne is uitgesloten."

b) Na afloop van de termijn waarover de Lid-Staten beschikten om de toepassing van artikel 119 te verzekeren, is dit artikel rechtstreeks toepasselijk geworden op de verhouding tussen de staat en de particulieren. Het bevat alle materieelrechtelijke elementen die voor toepassing door de rechter in de publieke sector noodzakelijk zijn, doordat de problemen van uitlegging en vergelijking van de begrippen beloning en gelijke arbeid zich in die sector niet voordoen.

Het criterium voor de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119 ten aanzien van overheids-, semi-overheids- en parastatale bedrijven is, voor wat de verhoudingen tussen staat en particulieren betreft, de mate waarin de overheid bij het beheer van die bedrijven is betrokken en met name het loonbeleid ervan bepaalt. In het bijzonder moet worden nagegaan of de loonakkoorden voor de onderneming of de bedrijfstak vrij tot stand komen en worden toegepast, of deze weliswaar in vrije onderhandelingen tot stand gekomen akkoorden voor hun toepassing niettemin door de toezicht houdende overheidsorganen officieel moeten worden goedgekeurd of bekrachtigd, en of de rechtspositie van de werknemers van de betrokken ondernemingen in meer of mindere mate met die van ambtenaren overeenkomt.

c) De resolutie van de conferentie der Lid-Staten van 30 november 1961 kon geen verandering brengen in een door het Verdrag vastgestelde termijn zonder daartoe de wijzigingsprocedure van het Verdrag te volgen.

Uit de omstandigheden waaronder deze resolutie tot stand is gekomen, blijkt dat het om een compromis gaat, waardoor het dankzij een nieuw tijdschema voor de geleidelijke verwezenlijking van het beginsel van gelijke beloning mogelijk was over te gaan naar de tweede etappe en tegelijk artikel 119 in zijn ruime interpretatie toe te passen.

d) Met betrekking tot de verwezenlijking van het recht op gelijke beloning in de wettelijke regelingen der Lid-Staten, is de situatie de volgende.

— In Duitsland bepaalt artikel 3 van de grondwet dat mannen en vrouwen gelijke rechten hebben en dat niemand uit hoofde van zijn geslacht benadeeld of bevoordeeld mag worden. Dit principiële discriminatieverbod is met name overgenomen in de nieuwe wet op de bedrijfsorganisatie, in werking getreden op 19 januari 1972, en in de wet van 5 augustus 1955 betreffende de personeelsvertegenwoordigingen.

— In Italië heeft volgens artikel 37 van de constitutie de vrouwelijke werknemer dezelfde rechten en, bij gelijke arbeid, hetzelfde loon als de mannelijke werknemer. Deze bepaling is de bron van een subjectief recht op gelijk loon, waarop in rechte een beroep kan worden gedaan. Voor ambtenaren, vrouwelijke werknemers van de Staat, en enkele categorieën van beroepen bestaan bijzondere bepalingen.

— In België bepaalt het Koninklijk Besluit nr. 40 van 24 oktober 1967, vervan-

gen door de wet van 16 maart 1971, in artikel 14 dat elke werkneemster overeenkomstig artikel 119 EEG-Verdrag voor het bevoegde rechtscollege de toepassing kan vorderen van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Ingevolge de wet van 5 december 1968 kan de minister van tewerkstelling en arbeid weigeren een discriminerende collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren.

– In Frankrijk verklaart de preambule van de constitutie van 1946, bevestigd door die van de constitutie van 1958, in algemene termen dat „de wet de vrouw op alle gebieden gelijke rechten waarborgt als de man". Met name ingevolge de wet van 13 juli 1971 moeten collectieve overeenkomsten die vatbaar zijn voor uitbreiding, bepalingen bevatten over de toepassingswijzen van het beginsel „gelijk loon voor gelijke arbeid". De wet van 22 december 1972, betreffende de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, biedt een hechte grondslag voor rechtsvorderingen terzake van dit recht, stelt eventuele inbreuken strafbaar en verklaart alle bepalingen van arbeidsovereenkomsten, cao's, loonakkoorden, loonregelingen of -schalen die met het beginsel in strijd zijn, nietig. Een besluit van de Conseil d'État van 27 maart 1973 stelt de te volgen procedure in geval van geschillen vast.

– In Luxemburg moet ingevolge artikel 4 van de wet van 12 juni 1965 elke collectieve arbeidsovereenkomst bepalingen bevatten betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning. De wet van 22 juni 1963 ter vaststelling van de salarisregeling voor staatsambtenaren bevestigt het non-discriminatiebeginsel voor de publieke sector. Ook de wet van 12 maart 1973 betreffende de hervorming van het sociale minimumloon gaat van dit beginsel uit, dat door de groothertogelijke verordening van 10 juli 1974 betreffende de gelijke beloning voor mannen en vrouwen algemene gelding heeft gekregen.

– Vóór de vaststelling van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen van 20 maart 1975 bestond er in Nederland op dit gebied geen enkele wettelijke bepaling of regeling van algemene strekking. Tot de inwerkingtreding van genoemde wet kon men slechts op gelijke beloning aanspraak maken op grond van een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst.

– In Denemarken is het recht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen reeds in 1921 wettelijk erkend; een ongelijkheid bij de toekenning van de kostwinnerstoelage is afgeschaft bij een wet van 7 juni 1958.

In de particuliere sector zijn in het kader van de collectieve arbeitsovereenkomsten voor de meeste sectoren en bedrijfstakken de verschillen tussen de lonen voor mannen en vrouwen de laatste tien jaar aanzienlijk kleiner geworden. Zowel in de publieke als in de particuliere sector is het beginsel van gelijke beloning na het nationale akkoord van april 1973 met onmiddellijke ingang erkend en toegepast.

– In Ierland bestaan met name bij de overheid en in het onderwijs verschillende salarisschalen waarin, ten nadele van het vrouwelijke personeel, de gehuwde staat en het geslacht in aanmerking worden genomen.

In de particuliere sector is discriminatie in loon een veelvoorkomend verschijnsel in collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle bedrijfstakken.

Op 25 juni 1974 heeft het Parlement de „Anti-discrimination (Pay) Act 1974" aangenomen, die op 31 december 1975 in werking is getreden. Artikel 2 van deze wet bepaalt dat een vrouw die voor een werkgever arbeid verricht die overeenkomt met die van een man in dezelfde werkplaats, recht heeft op gelijke beloning als de man.

– In het Verenigd Koninkrijk hebben de meeste collectieve arbeidsovereen-

komsten voor de publieke sector de loondiscriminaties opgeheven.

Wat de particuliere sector betreft, schreef de „Equal Pay Act 1970" de afschaffing voor van alle discriminaties in de collectieve arbeidsovereenkomsten aan het einde van 1975. De wet kent vrouwen het recht op gelijke beloning toe voor soortgelijke of nagenoeg gelijkwaardige arbeid als door mannen wordt verricht, alsmede voor arbeid die, ofschoon verschillend van de door mannen verrichte arbeid, in een stelsel van werkklassificatie als „gelijkwaardig" zou zijn omschreven. De wet verbiedt voorts elke discriminatie in collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende loonregelingen en in door werkgevers uitgewerkte beloningstelsels. Vanaf eind 1975 kan elke vrouw die zich benadeeld acht, zich voor de bevoegde rechterlijke instanties op haar recht beroepen, zonder evenwel achterstallig loon te kunnen vorderen.

e) Uit de tekst van artikel 119 volgt dat de daaruit voortvloeiende verplichtingen op de Lid-Staten rusten en dat de nationale wetgever bevoegd is deze bepaling in het interne recht over te nemen.

Dit wil echter niet zeggen dat de Commissie zich niet gehouden acht tot toepassing van artikel 169 ten aanzien van een Lid-Staat die zijn verplichting ex artikel 119 niet nakomt.

De omstandigheid dat de toepassing van artikel 119 tot de uitvoerende bevoegdheid van de Lid-Staten behoort, maakt een onderlinge aanpassing van hun wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen niet minder noodzakelijk ter waarborging van een harmonische uitwerking van het beginsel van gelijk loon in de gehele vergrote Gemeenschap. De Raad was derhalve bevoegd overeenkomstig artikel 100 van het Verdrag een richtlijn vast te stellen betreffende het nader tot elkaar brengen van de wettelijke regelingen van de Lid-Staten, welke rechtstreeks van invloed zijn op de instelling of de werking van de gemeenschappelijke markt. Dit is de rechtvaardiging van richtlijn nr. 75/117.

Deze richtlijn betreft niet slechts de gelijkheid van beloning voor gelijke arbeid, maar ook de bepalingen van verdrag nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie; het begrip „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend" gaat volgens de Commissie verder dan de letter van artikel 119. Bovendien behandelt de richtlijn het probleem van de werkklassificatie door te bepalen dat het systeem moet berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn. Ten slotte worden de Lid-Staten verplicht de werknemers te informeren en te beschermen, welke verplichting in artikel 119 niet uitdrukkelijk wordt genoemd. Men heeft het daarom juist geacht de Lid-Staten een jaar de tijd te geven om de door de richtlijn voorgeschreven maatregelen vast te stellen.

Defrenne bespreekt de antwoorden van de Commissie en de Britse en Ierse Regering op de vragen van het Hof.

a) De term beloning komt ook voor in artikel 48 EEG-Verdrag; het valt moeilijk in te zien waarom dit begrip, dat in artikel 119 nader is omschreven, problemen oplevert wanneer het om vrouwelijke werknemers gaat en niet in het geval van migrerende werknemers.

Het begrip „gelijke arbeid" levert in casu geen moeilijkheden op; het is een vaststaand feit dat de arbeid van een stewardess identiek is met die van een mannelijke boordbediende.

b) De redenering van de Commissie is juridisch minder strak dan ze lijkt: het onderscheid dat daarin wordt gemaakt tussen de publieke en de particuliere sector, haalt het feit en het bewijs ervan door elkaar.

Dit onderscheid leidt bovendien tot een nieuwe discriminatie. Werknemers in de publieke sector kunnen zich beroepen op de rechtstreekse werking van artikel 119,

terwijl die in de particuliere sector maar moeten afwachten tot de Lid-Staten het beginsel van gelijke beloning in de nationale rechtsorde hebben opgenomen.

c) Men dient de juridische consequenties te trekken uit het feit dat de resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961 het Verdrag niet heeft kunnen wijzigen. Deze resolutie heeft niet slechts de pretentie de in artikel 8 van het Verdrag genoemde etappes te veranderen; zou men ze als geldig beschouwen, dan vallen ook de door het Verdrag gewilde mogelijkheden van toezicht en de sancties weg.

d) Constitutionele, wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die ouder zijn dan het Verdrag, kunnen niet als nationale maatregelen tot toepassing van artikel 119 worden voorgesteld. In België kan men in het algemeen als zodanig slechts beschouwen artikel 14 van het Koninklijk Besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 en de binnen de nationale arbeidsraad tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst.

e) Ten aanzien van de initiatieven van de Commissie moet men zich afvragen waarom zij een zo laat en zo voorzichtig gebruik heeft gemaakt van haar bevoegdheden ingevolge de artikelen 155 en 169.

f) Bij de beoordeling van de lasten die toepassing van het beginsel van gelijke beloning zou meebrengen voor Ierland en Groot-Brittannië, moet men ook rekening houden met het evenwicht dat ten aanzien van een land als Denemarken moet worden gehandhaafd, waar het beginsel al lang veel verder is doorgevoerd.

De cijfers betreffende de kosten die erkenning, met terugwerkende kracht, van de rechtstreekse werking van artikel 119 zou veroorzaken, moeten met de nodige reserve worden bezien; zij maskeren bovendien het werkelijke probleem. Het voorbeeld van Denemarken laat zien dat niet een betere betaling van de vrouwen een gevaar vormt voor de economie.

g) Het Hof van Justitie zal uit zijn eigen rechtspraak de elementen kunnen putten voor een eenvoudige en duidelijke oplossing, waardoor de rechtszekerheid van de Europese justitiabele wordt hersteld.

IV — De mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 3 december 1975 zijn mondelinge opmerkingen gemaakt door Defrenne, verzoekster in het hoofdgeding, ten deze vertegenwoordigd door M.-Th. Cuvelliez, advocaat te Brussel; de NV Sabena, verweerster in het hoofdgeding, ten deze vertegenwoordigd door Ph. de Keyser, advocaat te Brussel; de Regering van het Verenigd Koninkrijk, ten deze vertegenwoordigd door P. D. Scott; de Ierse Regering, ten deze vertegenwoordigd door L. J. Lysaght, Chief State Solicitor; en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, ten deze vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur M.-J. Jonczy.

De *NV Sabena* betoogt dat artikel 119 duidelijk elk de Lid-Staten bindt, maar op zich en rechtstreeks geen rechten en verplichtingen schept voor de onderdanen — werkgevers en werknemers — van die Staten. Dit volgt zowel uit de bewoordingen van het artikel als uit de omstandigheid dat het enerzijds de Staten een termijn laat (later tot 31 december 1964 verlengd) om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen te verzekeren, en anderzijds hen verplicht deze gelijkheid „vervolgens te handhaven". Dit zou een loze verplichting zijn als artikel 119 op zichzelf en rechtstreeks, buiten iedere nationale bepaling om, de werknemers het recht gaf eventueel via een beroep op de bevoegde rechter de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel af te dwingen. Om zijn verplichting ex artikel 119 na te komen moest de Belgische staat in het interne recht een wettelijke bepaling opnemen waardoor het beginsel van gelijke

beloning toepasbaar werd; dit was onder meer het doel van het Koninklijk Besluit nr. 40 van 24 oktober 1967.

Wat de rechtsvorm van de Sabena betreft, zij opgemerkt dat deze een privaatrechtelijke naamloze vennootschap is, die door de Belgische wet op de handelsvennootschappen wordt geregeerd. Zij is concessiehoudster voor een openbare dienst en de aandelen zijn grotendeels in handen van de Belgische staat; dit neemt niet weg dat zij een privaatrechtelijke vennootschap is, en de verhouding met het personeel wordt niet beheerst door een eenzijdig vastgesteld statuut van reglementaire aard, maar door privaatrechtelijke overeenkomsten.

Overwegende dat de Advocaat-Generaal ter terechtzitting van 10 maart 1976 conclusie heeft genomen.

Ten aanzien van het recht

1 Overwegende dat het Arbeidshof te Brussel bij arrest van 23 april 1975, ingekomen ter griffie van het Hof op 2 mei daaropvolgende, krachtens artikel 117 EEG-Verdrag twee vragen heeft gesteld over de werking en tenuitvoerlegging van artikel 119 van het Verdrag betreffende het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid;

2 dat deze vragen zijn gesteld in het kader van een geschil tussen een stewardess en haar werkgeefster, de NV Sabena, betreffende een door verzoekster in het hoofdgeding gevorderde schadeloosstelling uit hoofde van het feit dat zij in de periode 15 februari 1963 tot 1 februari 1966 als vrouwelijke werknemer in salaris was tenachtergesteld bij mannelijke collega's die als „boordbediende" gelijke arbeid verrichtten;

3 dat volgens het verwijzingsarrest het feit dat de arbeid van een stewardess identiek is met die van een boordbediende, tussen partijen niet is weersproken, en dat het bestaan, tijdens de betrokken periode, van loondiscriminatie ten nadele van stewardessen in de gegeven omstandigheden niet wordt betwist;

Ten aanzien van de eerste vraag (rechtstreekse werking van art. 119)

4 Overwegende dat in de eerste plaats wordt gevraagd of artikel 119 van het Verdrag „op zichzelf het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke arbeid" rechtstreeks tot bestanddeel van het nationale recht

van elke Lid-Staat maakt, en of het mitsdien „buiten elke nationale wettelijke regeling om, de werknemers het recht geeft de eerbiediging van dit beginsel voor de nationale rechterlijke instanties af te dwingen";

5 dat voorts nog wordt gevraagd vanaf welk tijdstip deze werking eventueel aan artikel 119 moet worden toegekend;

6 dat dit laatste onderdeel van de eerste vraag bij de beantwoording van de tweede vraag zal worden besproken;

7 Overwegende dat bij de beoordeling van de vraag betreffende de rechtstreekse werking van artikel 119 moet worden gelet op de aard van het beginsel van gelijke beloning, op het doel van genoemde bepaling en op haar plaats in het stelsel van het Verdrag;

8 dat het doel van artikel 119 tweeërlei is;

9 dat, gezien de ongelijke ontwikkeling van de sociale wetgeving in de verschillende Lid-Staten, artikel 119 enerzijds moet voorkomen dat wat de mededinging binnen de Gemeenschap betreft, ondernemingen in Staten die het beginsel van gelijke beloning metterdaad toepassen, in een ongunstige concurrentiepositie geraken ten opzichte van ondernemingen in Staten die de loondiscriminatie ten nadele van vrouwelijke werknemers nog niet hebben afgeschaft;

10 dat anderzijds deze bepaling de uitdrukking is van de sociale doelstellingen van de Gemeenschap, die immers niet slechts een economische unie is, maar tevens overeenkomstig de preambule van het Verdrag door gemeenschappelijk optreden de sociale vooruitgang en een voortdurende verbetering van de omstandigheden waaronder de volkeren van Europa leven en werken, moet verzekeren;

11 dat dit doel te meer nadruk verkrijgt door de plaatsing van artikel 119 in het hoofdstuk betreffende de sociale politiek, waarvan het inleidende artikel 117 de noodzaak erkent „verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt";

12 dat uit dit dubbele doel — economisch zowel als sociaal — volgt dat het beginsel van gelijke beloning een der grondslagen van de Gemeenschap is;

13 dat deze zienswijze ook verklaart waarom dit beginsel ingevolge het Verdrag na de eerste etappe van de overgangsperiode volledig moet worden toegepast;

14 dat men bij de uitlegging van deze bepaling derhalve geen argument kan ontlenen aan de traagheid en de weerstanden die de daadwerkelijke toepassing van dit wezenlijke beginsel in bepaalde Lid-Staten hebben tegengehouden;

15 dat inzonderheid wanneer men artikel 119 in verband brengt met de onderlinge aanpassing van de arbeidsvoorwaarden op de weg van de vooruitgang, de tegenwerping dat deze bepaling ook op andere wijze dan door verhoging van de laagste lonen kan worden nageleefd, van de hand moet worden gewezen;

16 Overwegende dat naar luid van artikel 119, eerste alinea, de Lid-Staten zijn gehouden „de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijk werknemers voor gelijke arbeid" te verzekeren en te handhaven;

17 dat de tweede en de derde alinea van hetzelfde artikel hieraan enkele bijzonderheden toevoegen betreffende de in de eerste alinea gebruikte termen beloning en arbeid;

18 dat, met het oog op toepassing van deze bepalingen, binnen de algemene werkingssfeer van artikel 119 moet worden onderscheiden tussen enerzijds rechtstreekse en openlijke discriminaties, die reeds met behulp van de in genoemd artikel vermelde criteria voor gelijke arbeid en gelijke beloning als zodanig zijn te herkennen, en anderzijds zijdelingse en verkapte discriminaties, die slechts met behulp van verduidelijkende — communautaire dan wel nationale — toepassingsbepalingen kunnen worden opgespoord;

19 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;

20 dat deze zienswijze zich te sterker opdringt nu de desbetreffende gemeenschapshandelingen die bij de tweede vraag ter sprake zullen komen, voor de toepassing van artikel 119 uitgaan van een uitbreiding van het strikte criterium „gelijke arbeid", zulks met name in overeenstemming met verdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning van de Internationale Arbeidsorganisatie (1951), waarvan artikel 2 gelijke beloning voor arbeid „van gelijke waarde" beoogt;

21 Overwegende dat tot de rechtstreekse discriminaties die reeds met behulp van de criteria van artikel 119 zijn vast te stellen, met name moeten worden gerekend die welke hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, aangezien men zodanige discriminaties door zuiver juridische analyse op het spoor kan komen;

22 dat dit eveneens geldt bij ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid die in een zelfde, openbare of particuliere, onderneming of dienst wordt verricht;

23 dat in zo een situatie — en dit blijkt ook uit de bevindingen van het verwijzingsarrest — de rechter in staat is alle feiten vast te stellen aan de hand waarvan hij kan beoordelen of een vrouwelijke werknemer minder loon ontvangt dan een man die hetzelfde werk verricht;

24 dat althans in zodanige omstandigheden artikel 119 rechtstreeks toepasselijk kan zijn en derhalve de justitiabelen rechten kan verlenen die de rechterlijke instanties dienen te handhaven;

25 dat bovendien de nationale wettelijke bepalingen ter toepassing van het beginsel van gelijke beloning in het algemeen artikel 119, voor zover dit rechtstreekse discriminaties bij gelijke arbeid betreft, inhoudelijk eenvoudigweg overnemen;

26 dat de Belgische wettelijke regeling hiervan wel een zeer sprekend voorbeeld is, immers artikel 14 van het Koninklijk Besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid slechts bepaalt dat elke werkneemster bij het bevoegde rechtscollege een vordering kan instellen om het beginsel van gelijke beloning overeenkomstig artikel 119, waarnaar eenvoudig wordt verwezen, te doen toepassen;

27 Overwegende dat deze conclusie niet kan worden bestreden met een beroep op de bewoordingen van artikel 119;

28 dat vooreerst als argument tegen de rechtstreekse werking niet kan worden aangevoerd dat het artikel de term „beginsel" gebruikt, aangezien dit woord in het taalgebruik van het Verdrag juist duidt op het fundamentele karakter van sommige bepalingen, zoals kan blijken uit het opschrift van het aan de „beginselen" gewijde eerste deel van het Verdrag en uit artikel 113, volgens hetwelk de gemeeenschappelijke handelspolitiek wordt gegrond op „eenvormige beginselen";

29 dat men door dit begrip te verwateren en terug te brengen tot het niveau van een vage aanwijzing, indirect raakt aan de grondslagen van de Gemeenschap en aan de samenhang van haar externe betrekkingen;

30 dat evenmin een argument kan worden ontleend aan de omstandigheid dat artikel 119 zich uitdrukkelijk slechts tot de „Lid-Staten" richt;

31 dat immers, zoals het Hof reeds in ander verband heeft vastgesteld, de omstandigheid dat sommige bepalingen van het Verdrag formeel tot de Lid-Staten zijn gericht, niet verhindert dat daardoor terzelfdertijd rechten kunnen worden toegekend aan particulieren die bij de nakoming van de aldus omschreven verplichtingen belang hebben;

32 dat reeds uit de bewoordingen van artikel 119 duidelijk blijkt dat het de Lid-Staten een dwingende resultaatverplichting oplegt, die binnen een bepaalde termijn moet worden nagekomen;

33 dat aan de werkzaamheid van deze bepaling niet wordt afgedaan door de omstandigheid dat de Lid-Staten zich niet aan deze verplichting hebben gehou-

den en de gemeenschapsinstellingen onvoldoende tegen dit verzuim zijn opgetreden;

34 dat een andere opvatting erop zou uitlopen dat rechtsverkrachting tot interpretatieregel wordt verheven, welke opvatting het Hof niet tot de zijne kan maken zonder in strijd te komen met de hem in artikel 164 van het Verdrag gegeven opdracht;

35 dat ten slotte de verwijzing naar de „Lid-Staten" in artikel 119 betrekking heeft op de uitoefening van al die overheidsfuncties welke aan de toepassing van het beginsel van gelijke beloning kunnen bijdragen;

36 dat derhalve, in tegenstelling tot wat in de loop van het geding is betoogd, deze bepaling veel meer inhoudt dan een verwijzing naar de bevoegdheid van de nationale wetgever;

37 dat wanneer artikel 119 van de „Lid-Staten" spreekt, dit mitsdien niet aldus kan worden uitgelegd, als zou rechtstreekse toepassing van het Verdrag door de rechter daardoor zijn uitgesloten;

38 Overwegende dat evenmin kan worden aanvaard de tegenwerping dat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning door de nationale rechterlijke instanties zou neerkomen op een wijziging van wat partijen particulieren of vakverenigingen — bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst vrij zijn overeengekomen;

39 dat immers artikel 119 dwingend recht is, zodat het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers niet slechts geldt voor overheidshandelingen, doch eveneens van toepassing is op alle overeenkomsten die een collectieve regeling van arbeid in loondienst inhouden, alsmede op contracten tussen particulieren;

40 Overwegende mitsdien dat de eerste vraag aldus moet worden beantwoord, dat voor de nationale rechterlijke instanties een beroep kan worden gedaan op het in artikel 119 vervatte beginsel van gelijke beloning en dat genoemde instanties de bescherming van de rechten die de justitiabelen aan die bepaling ontlenen, moeten verzekeren, met name bij discriminaties die rechtstreeks

hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede in geval van ongelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid wanneer deze in een zelfde — particuliere of openbare — onderneming of dienst wordt verricht;

Ten aanzien van de tweede vraag (tenuitvoerlegging van artikel 119 en bevoegdheid van Gemeenschap en Lid-Staten)

41 Overwegende dat in de tweede plaats wordt gevraagd of artikel 119 „in het nationale recht van de Lid-Staten toepasselijk is geworden als gevolg van handelingen van de autoriteiten der Gemeenschap" dan wel „of ten deze de nationale wetgever bij uitsluiting bevoegd moet worden geacht";

42 dat overeenkomstig het vorenoverwogene hieraan de vraag moet worden vastgeknoopt sedert welk tijdstip aan artikel 119 rechtstreekse werking moet worden toegekend;

43 Overwegende dat met het oog op deze beide vraagpunten allereerst de chronologie moet worden vastgesteld van de maatregelen die ter uitvoering van artikel 119 in het communautaire kader zijn genomen;

44 dat volgens artikel 119 de toepassing van het beginsel van gelijke beloning uiterlijk aan het einde van de eerste etappe van de overgangsperiode op uniforme wijze moest zijn verzekerd;

45 dat evenwel blijkens mededelingen van de Commissie zich bij de tenuitvoerlegging van het beginsel aanmerkelijke verschillen en wanverhoudingen tussen de verschillende Lid-Staten voordoen;

46 dat het beginsel in sommige Lid-Staten reeds voor de inwerkingtreding van het Verdrag in hoofdzaak was verwezenlijkt, dankzij uitdrukkelijke constitutionele of wettelijke bepalingen dan wel door collectieve arbeidsovereenkomsten bevestigde sociale gebruiken, doch de volledige verwezenlijking ervan in andere Staten lange tijd is vertraagd;

47 dat de Lid-Staten daarom op 30 december 1961, daags voordat de termijn van artikel 119 zou zijn verstreken, een resolutie betreffende de gelijktrekking van

de lonen van mannen en vrouwen hebben vastgesteld, ten einde enerzijds de materiële inhoud van het beginsel van gelijke beloning in enkele opzichten te verduidelijken, doch anderzijds de tenuitvoerlegging ervan overeenkomstig een nieuw tijdschema uit te stellen;

48 dat volgens deze resolutie alle discriminaties, rechtstreekse zowel als zijdelingse, per 31 december 1964 volledig moesten zijn afgeschaft;

49 dat blijkens mededelingen van de Commissie verscheidene van de oorspronkelijke Lid-Staten die resolutie niet ten uitvoer hebben gelegd, en dat de Commissie daarom overeenkomstig haar opdracht ex artikel 155 van het Verdrag de vertegenwoordigers van de regeringen en de sociale partners heeft bijeengeroepen, ten einde de situatie te bestuderen en onderling aangepaste maatregelen vast te stellen die de volledige verwezenlijking van de doelstelling van artikel 119 konden bevorderen;

50 dat deze werkzaamheden hebben geresulteerd in de opstelling van een reeks rapporten betreffende de situatie in de oorspronkelijke Lid-Staten, het laatste — met een overzicht van alle gegevens — gedateerd op 18 juli 1973;

51 dat de Commissie aan het eind van dit rapport haar voornemen heeft kenbaar gemaakt om op basis van artikel 169 van het Verdrag procedures wegens nietnakoming van verplichtingen in te leiden tegen de Lid-Staten die op die datum hun verplichtingen ex artikel 119 nog niet waren nagekomen, doch deze waarschuwing niet door daden heeft doen volgen;

52 dat na overeenkomstig overleg met de bevoegde instanties der nieuwe Lid-Staten de Commissie in haar rapport van 17 juli 1974 heeft verklaard dat artikel 119 per 1 januari 1973 in die Staten volledig van toepassing was en deze vanaf genoemde datum derhalve in dezelfde situatie verkeerden als de oorspronkelijke Lid-Staten;

53 dat ten einde de volledige tenuitvoerlegging van artikel 119 te versnellen, de Raad zijnerzijds op 10 februari 1975 richtlijn nr. 75/117 heeft vastgesteld 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 (PB nr. L 45 van 1975, blz. 19);

54 dat deze richtlijn in bepaalde opzichten de materiële draagwijdte van artikel 119 verduidelijkt en voorts verscheidene regelingen voorschrijft, 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;

55 dat artikel 8 van deze richtlijn de Lid-Staten een jaar de tijd laat om de desbetreffende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking te doen treden;

56 Overwegende dat blijkens de uitdrukkelijke bewoordingen van artikel 119 de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers aan het einde van de eerste etappe van de overgangsperiode, dus per 1 januari 1962, volledig en onherroepelijk moest zijn verzekerd;

57 dat de resolutie van de conferentie der Lid-Staten van 30 december 1961, onverminderd haar mogelijke uitwerking voor het bevorderen en versnellen van de volledige tenuitvoerlegging van artikel 119, de in het Verdrag bepaalde termijn niet geldig heeft kunnen wijzigen;

58 dat immers een wijziging van het Verdrag behoudens bijzondere bepalingen slechts kan worden tot stand gebracht door een herziening volgens de procedure van artikel 236;

59 dat uit het voorgaande tevens volgt dat bij gebreke van overgangsbepalingen het beginsel van artikel 119 sedert de inwerkingtreding van het Toetredingsverdrag op 1 januari 1973 ten volle werkt ten aanzien van de nieuwe Lid-Staten;

60 dat richtlijn nr. 75/117 in deze rechtssituatie geen verandering heeft kunnen brengen, aangezien zij is vastgesteld in het kader van artikel 100 betreffende de harmonisatie van de wetgevingen, met het doel via een samenstel van nationale maatregelen de juiste toepassing van artikel 119 te verzekeren, inzonderheid door afschaffing van zijdelingse discriminaties, zonder evenwel de werkzaamheid van dit artikel te kunnen verminderen of de werking ervan *ratione temporis* te kunnen wijzigen;

61 Overwegende dat het weliswaar de Lid-Staten zijn die krachtens artikel 119 verplicht zijn de toepassing van het beginsel van gelijke beloning binnen een gegeven termijn te verzekeren en vervolgens te handhaven, doch dat deze verplichting van de Lid-Staten een bevoegdheid van de Gemeenschap terzake niet uitsluit;

62 dat integendeel zodanige bevoegdheid van de Gemeenschap juist voortvloeit uit het feit dat artikel 119 de formulering bevat van één der doelstellingen van het Verdrag in het kader van de „sociale politiek" welke het voorwerp is van titel III van het derde deel, dat als opschrift draagt „het beleid van de Gemeenschap";

63 dat nu artikel 119 geen uitdrukkelijke vermelding bevat van de taken die de Gemeenschap eventueel bij de uitvoering van de sociale politiek heeft te vervullen, men zich dient te baseren op het algemene stelsel van het Verdrag en op de middelen die het ter beschikking stelt, overeenkomstig de artikelen 100, 155 en eventueel 235;

64 dat evenwel geen enkele uitvoeringsbepaling, of deze nu door de gemeenschapsinstellingen dan wel de nationale instanties is vastgesteld, kan afdoen aan de rechtstreekse werking van artikel 119, zoals omschreven in het antwoord op de eerste vraag;

65 Overwegende derhalve dat de tweede vraag aldus moet worden beantwoord, dat de toepassing van artikel 119 ten volle moet worden verzekerd door de oorspronkelijke Lid-Staten vanaf 1 januari 1962, aanvangsdatum van de tweede etappe van de overgangsperiode, en door de nieuwe Lid-Staten sedert de inwerkingtreding van het Toetredingsverdrag op 1 januari 1973;

66 dat de resolutie van de conferentie der Lid-Staten van 30 december 1961 in eerstgenoemde datum geen wijziging heeft gebracht;

67 dat 's Raads richtlijn nr. 75/117 de in antwoord op de eerste vraag omschreven rechtstreekse werking van artikel 119 onverlet laat en de door deze richtlijn bepaalde termijn geen invloed heeft op de bij artikel 119 EEG-Verdrag en het Toetredingsverdrag vastgestelde tijdstippen;

68 dat ook op de gebieden waarop artikel 119 niet rechtstreeks werkt, deze bepaling niet aldus mag worden uitgelegd, als zou de nationale wetgever ten aanzien van de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke beloning bij uitsluiting bevoegd zijn, aangezien deze tenuitvoerlegging voor zover nodig kan voortvloeien uit het gecombineerde effect van communautaire en nationale bepalingen;

Ten aanzien van de werking van dit arrest in de tijd

69 Overwegende dat de Ierse Regering en de Regering van het Verenigd Koninkrijk de aandacht hebben gevestigd op mogelijke economische consequenties van door het Hof aan artikel 119 toegekende rechtstreekse werking, doordat zodanige uitspraak in tal van sectoren van de economie aanleiding zou kunnen geven tot aanspraken met betrekking tot het tijdvak sedert de intrede van de rechtstreekse werking;

70 dat de ondernemingen door die volstrekt onvoorziene aanspraken van een groot aantal personen in ernstige financiële moeilijkheden zouden kunnen komen en sommige wellicht aan de rand van een faillissement zouden worden gebracht;

71 Overwegende dat de praktische gevolgen van een rechterlijke uitspraak weliswaar zorgvuldig moeten worden afgewogen, doch dat dit er niet toe moet leiden dat de objectiviteit van het recht geweld wordt aangedaan en omwille van de weerslag die een rechterlijke beslissing voor het verleden kan hebben, de toepassing van dat recht in de toekomst in gevaar wordt gebracht;

72 dat evenwel bij wijze van uitzondering rekening moet worden gehouden met de omstandigheid dat door het gedrag van verscheidene Lid-Staten en het herhaaldelijk ter kennis van de betrokken kringen gebrachte standpunt van de Commissie de belanghebbende partijen ertoe zijn gebracht lange tijd praktijken te blijven toepassen die, hoewel nog niet door hun nationaal recht verboden, in strijd waren met artikel 119;

73 dat het feit dat de Commissie heeft verzuimd om ondanks waarschuwingen procedures wegens niet-nakoming overeenkomstig artikel 169 tegen de betrokken Lid-Staten in te leiden, aan een onjuiste opvatting nopens de werking van artikel 119 steun heeft kunnen verlenen;

74 dat daarom moet worden geconstateerd dat, mede gezien het ontbreken van gegevens betreffende het globale peil waarop de lonen dan zouden zijn vastgesteld, dwingende overwegingen van rechtszekerheid met betrekking tot alle, openbare zowel als particuliere, belangen zich er in beginsel tegen verzetten dat in het verleden betaalde lonen wederom in geding worden gebracht;

75 dat bijgevolg op de rechtstreekse werking van artikel 119 geen beroep kan worden gedaan ter staving van loonaanspraken over tijdvakken voorafgaande aan de dag waarop dit arrest is uitgesproken, behoudens wanneer een werknemer reeds een beroep in rechte of een daarmee gelijk te stellen klacht heeft ingediend;

Ten aanzien van de kosten

76 Overwegende dat de kosten door de Ierse Regering, de Regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, niet voor vergoeding in aanmerking kunnen komen;

77 dat de procedure ten aanzien van partijen in het hoofdgeding als een aldaar gerezen incident is te beschouwen, zodat het Arbeidshof te Brussel over de kosten heeft te beslissen;

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende over de door het Arbeidshof te Brussel bij arrest van 23 april 1975 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1. **Voor de nationale rechterlijke instanties kan een beroep worden gedaan op het in artikel 119 vervatte beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Genoemde instanties moeten de rechten die de justitiabelen aan die bepaling ontlenen, verzekeren, met name bij discriminaties die rechtstreeks hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede in geval van ongelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid wanneer deze in een zelfde — particuliere of openbare — onderneming of dienst wordt verricht.**

2. De toepassing van artikel 119 moest ten volle worden verzekerd door de oorspronkelijke Lid-Staten vanaf 1 januari 1962, aanvangsdatum van de tweede etappe van de overgangsperiode, en door de nieuwe Lid-Staten sedert de inwerkingtreding van het Toetredingsverdrag op 1 januari 1973. De resolutie van de Conferentie der Lid-Staten van 30 december 1961 heeft in eerstgenoemde datum geen wijziging gebracht.

3. 's Raads richtlijn nr. 75/117 laat de rechtstreekse werking van artikel 119 onverlet; de door deze richtlijn bepaalde termijn heeft geen invloed op de bij artikel 119 EEG-Verdrag en het Toetredingsverdrag vastgestelde tijdstippen.

4. Ook op de gebieden waarop artikel 119 niet rechtstreeks werkt, mag deze bepaling niet aldus worden uitgelegd, als zou de nationale wetgever ten aanzien van de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke beloning bij uitsluiting bevoegd zijn, aangezien deze tenuitvoerlegging voor zover nodig uit het gecombineerde effect van communautaire en nationale bepalingen kan voortvloeien.

5. Behoudens wanneer een werknemer reeds een beroep in rechte of een daarmee gelijk te stellen klacht heeft ingediend, kan op de rechtstreekse werking van artikel 119 geen beroep worden gedaan ter staving van loonaanspraken over tijdvakken voorafgaande aan de dag waarop dit arrest is uitgesproken.

Lecourt Kutscher O'Keeffe

Donner Mertens de Wilmars Pescatore Sørensen

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op acht april negentienhonderdzesenzeventig.

De Griffier

A. Van Houtte

De President

R. Lecourt