I sag 149/77

angående en anmodning, som i medfør af EØF-traktatens artikel 177 er indgivet til Domstolen af den belgiske Cour de cassation for i den sag, der verserer for nævnte ret mellem

GABRIELLE DEFRENNE, tidligere stewardesse, boende i Bruxelles-Jette,

og

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, med hjemsted i Bruxelles,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EØF-traktatens artikel 119,

afsiger

DOMSTOLEN

sammensat af: præsidenten H. Kutscher, afdelingsformændene M. Sørensen og G. Bosco, dommerne A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe og A. Touffait,

generaladvokat: F. Capotorti
justitssekretær: A. Van Houtte

følgende

DOM

Sagsfremstilling

Sagens faktiske omstændigheder, retsforhandlingernes forløb og de skriftlige indlæg, der er indgivet i henhold til artikel 20 i protokollen vedrørende statutten for EØF-Domstolen, kan sammenfattes således:

I — De faktiske omstændigheder og skriftvekslingen

Den 10. december 1951 blev frk. Gabrielle Defrenne ansat som stewardesseaspirant i Société anonyme belge de

navigation aérienne Sabena. Den 1. oktober 1963 blev hun fastansat ved en ny ansættelseskontrakt, hvorefter hun skulle arbejde som stewardesse med status som kabinechef.

Frk. Defrenne ophørte med dette arbejde den 15. februar 1968 i henhold til artikel 5, stk. 6, i ansættelseskontrakten for Sabena's flyvende personale, hvorefter arbejdsforholdet for det kvindelige personale uden videre ophører den dag, den ansatte fylder 40 år.

Ved sin fratræden modtog frk. Defrenne en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Ved stævning af 9. februar 1970 anlagde frk. Defrenne sag ved det belgiske Conseil d'Etat med påstand om ophævelse af bekendtgørelsen, arrêté royal af 3. november 1969, som for den civile luftfarts personale fastsatte særlige bestemmelser for ret til pension.

Via den præjudicielle procedure blev sagen forelagt Domstolen, der afsagde dom den 25. maj 1971 (sag 80/70, Sml. 1971, s. 109), hvorefter Conseil d'État ved dom af 10. december 1971 frifandt sagsøgte for frk. Defrennes påstande.

Forinden havde frk. Defrenne den 13. marts 1968 anlagt sag ved Tribunal du travail de Bruxelles med påstand om, at Sabena blev dømt til at betale efterløn og tillæg til fratrædelsesgodtgørelsen samt til at erstatte det tab, hun skulle have lidt med hensyn til pension.

Ved dom af 17. december 1970 frifandt Tribunal du travail de Bruxelles Sabena for samtlige frk. Defrennes påstande.

Den 11. januar 1971 appellerede frk. Defrenne dommen til Cour du travail de Bruxelles.

Ved dom af 23. april 1975 stadfæstede appelretten underinstansens dom vedrørende punkterne 2 og 3 i påstanden, der angik henholdsvis fratrædelsesgodtgørelsen og pensionen. Angående punkt 1 (efterløn) forelagde Cour du travail de Bruxelles Domstolen to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EØF-traktatens artikel 119.

Domstolen afgjorde disse spørgsmål ved dom af 8. april 1976 (sag 43/75, Sml. s. 455), hvorefter Cour du travail de Bruxelles ved dom af 24. november 1976 tildelte frk. Defrenne 12 716 BF i efterløn.

Den 16. september 1976 indgav frk. Defrenne ved den belgiske Cour de cassation kassationsanke mod dommen af 23. april 1975 fra Cour du travail de Bruxelles, fra så vidt som denne stadfæstede dommen af 17. december 1970 fra Tribunal du travail de Bruxelles vedrørende påstandens punkter 2 og 3 (at Sabena skulle dømmes til at betale et tillæg til udtrædelsesgodtgørelsen og betale erstatning for tab med hensyn til pension).

Ved dom af 28. november 1977 besluttede den belgiske Cour de cassation, tredje afdeling, at anvende EØF-traktatens artikel 177 og udsætte sagen, indtil Domstolen præjudicielt havde afgjort følgende spørgsmål:

Skal Rom-traktatens artikel 119 — som knæsætter princippet om »lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde« — som følge af traktatens dobbelte, økonomiske og sociale målsætning, fortolkes således, at artiklen ikke blot kræver lige løn, men også lige arbejdsvilkår for mandlige og kvindelige arbejdstagere, og er nærmere bestemt en klausul i en »stewardesses« ansættelseskontrakt, som fastsætter en ophørstermin for kontrakten ved hendes fyldte 40. år, skønt det er ubestridt, at kontrakten for mandlige flyassistenter, som antages at udføre samme arbejde, ikke indeholder en sådan termin, en forskelsbehandling, der er forbudt ved nævnte artikel 119 i Rom-traktaten eller ved en fællesskabsretlig grundsætning, såfremt klausulen kan have økonomiske virkninger, navnlig hvad angår fratrædelsesgodtgørelser og pension?

Dommen fra den belgiske Cour de cassation er registreret på Domstolens justitskontor den 12. december 1977.

I henhold til artikel 20 i protokollen vedrørende statutten for EØF-Domstolen har frk. Defrenne, appellant, den 16. februar 1978, Kommissionen for De europæiske Fællesskaber den 20. februar, Det forenede Kongeriges regering den 8. marts og Den italienske Republiks regering den 9. marts 1978 afgivet skriftlige indlæg.

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

II — Skriftlige indlæg indgivet til Domstolen

Ifølge *frk. Defrenne*, appellant, skal Domstolen i den foreliggende sag i det væsentlige afgøre, om EØF-traktatens artikel 119, som knæsætter princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde, tillader, at der fastsættes diskriminerende arbejsvilkår for disse arbejdstagere, navnlig når disse vilkår er diskriminerende i økonomisk henseende.

a) Ifølge en formålsbestemt fortolkningsmetode og princippet om den tilsigtede virkning skal artikel 119 fortolkes under hensyn til traktatens målsætninger og således, at artiklen får en virkning, der svarer til disse.

Et af EØF-traktatens mål er at afskaffe enhver forskelsbehandling mellem medlemsstaternes borgere som angivet i artiklerne 48 og 117. Adskillige afgørelser fra Domstolen har fastslået dette ligebehandlingsbegreb. Således skal der inden for Fællesskabet være lige adgang til arbejde og til andre arbejdsvilkår mellem fællesskabsåborgere af forskellig nationalitet; det synes derfor at være utænkeligt, at den nævnte lighed ikke sikres borgere i samme land, navnlig som følge af diskriminerende arbejdsvilkår. Hvad navnlig angår artikel 119 har Domstolen anerkendt dennes forpligtende karakter og direkte virkning, særlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart følger af lovbestemmelser eller kollektive arbejdsaftaler. I den foreliggende sag er der jo netop tale om en kollektiv arbejdsaftale, der er konkretiseret i den ansættelseskontrakt, som for det kvindelige kabinepersonales vedkommende indeholder en aldersgrænse, som ikke gælder for mandlige stewarder med de samme opgaver; klausulen er en klar forskelsbehandling på grundlag af køn. Alene fastsættelsen af en lavere aldersgrænse for kvinder er en lønmæssig forskelsbehandling, idet en sådan klausul har den ubestridelige virkning, at kvinderne fratages deres arbejde og derfor deres løn fra det tidspunkt, da klausulen får gyldighed.

Den i frøken Defrennes ansættelseskontrakt fastsatte aldersgrænse kan kun forklares som et udtryk for endelig fysisk uegnethed, der indtræder, så snart den pågældende fylder 40 år. Endelig fysisk uegnethed er imidlertid et tilfælde, der udtrykkelig er forudset i ansættelseskontrakten både for det kvindelige personale og mandlige personale. Under disse omstændigheder er tildeling af en mindre godtgørelse til det kvindelige personale som følge af en særlig form for fysisk uegnethed en forsekelsbehandling, der har økonomisk betydning for fratrædelsesgodftgørelsen.

Princippet med lige løn til mandlige og kvindelige arbejdstagere for samme arbejde kan ikke realiseres, førend der er lige arbejdsvilkår. I modsat fald ville artikel 119 blive uden formål: forskelsbehandling med hensyn til arbejdsvilkår medfører lønmæssig forskelsbehandling af to arbejdstagere, der udfører samme arbejde.

b) Domstolen spørges også, om der findes en fællesskabsretlig grundsætning om forbud mod forskelsbehandling af mænd og kvinder på grundlag af køn.

Med hensyn til begrebet retsgrundsætning eller almindelig retsgrundsætning,

således som det er brugt af den belgiske Cour de cassation og i Domstolens retspraksis vedrørende de almindelige retsgrundsætninger og beskyttelsen af de grundlæggende rettigheder, må det konstateres, at grundsætningen om lige løn til mænd og kvinder er et grundliggende princip i traktaten, og at vedtægten for fællesskabernes tjenestemænd indeholder et almindeligt princip om forbud mod forskelsebehandling på grundlag af køn. Når den almindelige retsgrundsætning om forbudet mod forskelsbehandling på grundlag af køn er en del af fællesskabsretten — idet det drejer sig om de europæiske institutioners tjenestemænd — som Domstolen skal sikre overholdelse af, bør den samme retsgrundsætning også finde anvendelse på de kvindelige arbejdstagere i medlemsstaterne, da de er omfattet af en garanti mod forskelsbehandling, der udtrykkeligt er fastsat i traktatens artikel 119, og som kun er en særlig anvendelse af dette almindelige princip.

For øvrigt kan artikel 119 i fællesskabsretlig sammenhæng kun forstås som et af de formelige udtryk for princippet om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af køn: traktatens formål er at sikre det sociale fremskridt og konstant søge at forbedre leve- og arbejdsvilkår; den skal også sikre lige konkurrencevilkår. En personalepolitik, som består i at nedsætte ansættelsestiden for kvindeligt personale, gør det muligt for Sabena at opnå en besparelse på 20 % i forhold til luftfartsselskaber, hvor ansættelsestiden er den samme for mænd og kvinder. Anvendelsen af den almindelige grundsætning om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af køn er derfor også påkrævet af hensyn til traktatens økonomiske mål.

c) EØF-traktatens artikel 119 indeholder en grundsætning om lige arbejdsvilkår, og princippet om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af køn er således på de af traktaten dækkede områder — herunder arbejdsforhold — en fællesskabsretlig grundsætning, der er genemført af Domstolen ud fra traktatens sociale og økonomiske målsætninger.

Den italienske Republiks regering har redegjort for retsstillingen i Italien med hensyn til lige løn og har anført, at Den italienske Republik i alle henseender har gennemført såvel traktatens artikel 119 som Rådets direktiv nr. 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om ligeløn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19). Den har dernæst tilkendegivet sin interesse i, at princippet om lighed og de sociale værdier finder generel anvendelse i samtlige Fællesskabets medlemsstater.

a) For at sikre og opretholde den fuldstændige og effektive gennemførelse af princippet om lige løn til mandlige og kvindelige arbejstagere må der foretages en principiel ligestilling af samtlige arbejdsvilkår, som direkte eller indirekte påvirker lønnen. Artikel 119 forbyder også indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn, der fremkommer via ulige arbejdsvilkår. Artikelen pålægger medlemsstaterne og alle, der virker på Fællesskabets område, en pligt til at opnå et bestemt resultat.

b) Grundsætningen om lighed mellem mand og kvinde også med hensyn til arbejdsvilkår er ikke blot udtalt i artikel 119; den ligger også forudsætningsvis i artikel 117, der tilsigter en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau; der er i øvrigt her tale om en grundlæggende rettighed.

c) Den forskelsbehandling, som omhandles i hovedsagen, kan efter Domstolens retspraksis sidestilles med en »direkte« forskelsbehandling; den beror på en kontraktsbestemmelse, den kan påvises ved rent juridiske undersøgelser, og den vedrører samme arbejde

udført i samme virksomhed; den kan endvidere sidestilles med »indirekte og skjult« forskelsbehandling, idet dens grundlag er en bestemmelse, som ikke direkte angår lønnen, men hvis anvendelse indvirker herpå.

Forskelle i arbejdsvilkår, der også påvirker lønnen, kan muligvis være berettiget på grund af den naturlige forskel på kønnene; imidlertid bør disse forskelle betragtes som ekstraordinære undtagelser fra lighedsgrundsætningen og bør som sådanne behandles og reguleres af medlemsstaternes retsordener. Disse undtagelser kan ikke indføres ved en kontrakt og almindeligvis ikke på grundlag af de privatretlige regler.

d) Ved dommen af 8. april 1976 udelukkede Domstolen, at den statuerede direkte virkning af artikel 119 havde tilbagevirkende gyldighed, bortset fra hovedsagen, der var grundlaget for Domstolens dom, og de øvrige, allerede verserende sager, på grund af »bydende retssikkerhedsbetragtninger med hensyn til samtlige de interesser, som gør sig gældende ...« Den italienske regering kan — af grunde, som den udførligt har gjort rede for — tiltræde denne kurs; det samme kan Domstolen anføre i sin dom i nærværende sag; knæsættelse af et princip, hvorefter EØF-traktatens artikel 119 forbyder lønmæssig forskelsbehandling af mand og kvinde, selv om forskelsbehandlingen hidrører fra en forskel i arbejdsvilkår, vil indføre en ny dommerskabt regel, hvorved retssikkerhedskrav nødvendigvis må respekteres.

e) Spørgsmålet fra den belgiske Cour de cassation vil kunne besvares således:

EØF-traktatens artikel 119 bør fortolkes som en regel, der med direkte virkning skal fjerne eksisterende forskelle i arbejdsvilkårene, der direkte eller indirekte fører til ulige løn for arbejdspræstationer, der er identiske eller har samme værdi, og som ikke er rimeligt begrundet i den naturlige forskel på kønnene.

Pligten til at fjerne eksisterende forskelle i mænds og kvinders arbejdsvilkår kan ikke påberåbes til støtte for krav vedrørende lønperioder, der ligger forud for nærværende doms dato.

Det forenede Kongeriges regering er af den opfattelse, at det eneste formål med artikel 119 er at sikre, at den løn, som en mandlig eller kvindelig arbejdstager oppebærer for sit arbejde, ikke skal være påvirket af den pågældendes køn. Artiklen angår hverken udtrykkeligt eller stiltiende ulighed på grundlag af køn på andre områder, så som hvornår arbejdstageren erklæres for egnet eller bliver uegnet til at bestride en stilling, eller hvornår den mandlige respektive kvindelige arbejdstager kan tage sin afsked og/eller bliver pensionsberettiget.

I dommen af 8. april 1976 sondrer Domstolen udtrykkeligt mellem direkte og åben forskelsbehandling og indirekte og skjult forskelsbehandling. Det tilkommer de nationale domstole at tage stilling til den første form for forskelsbehandling; hvad angår den indirekte og skjulte forskelsbehandling må der vedtages hensigtsmæssige foranstaltninger på fællesskabs- og nationalt plan. De i hovedsagen rejste problemer omfattes ikke af den direkte virkning af artikel 119; de må løses ved hensigtsmæssige foranstaltninger på fællesskabs- og nationalt plan. På fællesskabsplan er dette sket ved Rådets resolution af 21. januar 1974 om et socialt handlingsprogram (EFT C 13, s. 1) og direktiv nr. 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsvuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40); heraf fremgår, at fællesskabets og de nationale lovgivningers fælles aktion er det bedst egnede middel til at realisere iværksættelsen af princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder i arbejdsforhold, navnlig hvad angår regler om dødsfald og pension. Dette mål vil ikke

kunne nås ved at tiltræde den overdrevne og uholdbare fortolkning, som frk. Defrenne søger at give af artikel 119.

Selv om man kunne fortolke artikel 119 eller artiklerne 2, 3 og 117 således, at de indebærer en pligt til at gennemføre anden end lønmæssig ligebehandling, ville sådanne pligter ikke kunne påberåbes direkte ved domstolene og ville ikke skabe rettigheder, som de nationale retter skulle beskytte i en sag mellem private. Problemet om lighed i henseende til pensionsalder og pensionskrav rejser altfor komplicerede problemer til, at de kan løses ved en direkte anvendelse af traktatens regler; en sådan løsning ville desuden have konsekvenser, der finansielt og økonomisk er uacceptable.

Der bør gives følgende svar på spørgsmålet til Domstolen:

EØF-traktatens artikel 119 kræver kun lige arbejdsvilkår for mandlige og kvindelige arbejdstagere, for så vidt som det kan antages, at vilkårene påvirker den løn, som arbejdstageren oppebærer som modydelse for det i medfør af arbejdskontrakten udførte arbejde; en klausul i en kvindes arbejdskontrakt, hvorefter kontrakten ophører ved en lavere aldersgrænse end den, der gælder ifølge arbejdskontrakten for mandlige arbejdstagere, som udfører samme arbejde, er ikke en forskelsbehandling som er forbudt efter traktatens artikel 119 eller noget fællesskabsretligt princip med direkte virkning, således at det kunne skabe rettigheder for de retsundergivne, som de nationale retter skal beskytte.

Kommissionen for De europæiske Fællesskaber har anført, at appellanten til støtte for sin anke påberåber sig såvel overtrædelse af EØF-traktatens artikel 119 som af et almindeligt fælleskabsretligt princip, der udledes af den nævnte traktats artikler 2, 3 og 117.

a) Det er ikke bestridt, at stewardesser og stewarder udfører samme arbejde, og at en stewardesse i medfør af artikel 119 skal have samme løn som en steward. Spørgsmålet er imidlertid, om der ved udtrykket lige løn efter betydningen i artikel 119 også skal forstås ligestilling med hensyn til samtlige arbejdsvilkår, og om de økonomiske virkninger af, at en stewardesses arbejdskontrakt indeholder en klausul om kontraktens ophør, mens dette ikke er tilfældet for stewardernes kontrakter, skal anses som stridende mod princippet om ligeløn mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere.

Det må afgøres, om artikel 119 har til formål at indføre en almindelig lighedsgrundsætning mellem mænd og kvinder med hensyn til ethvert kontrakts- eller lovgivningsmæssigt forhold i forbindelse med arbejdsforholdet, eller om artiklen skal sikre medlemsstaternes arbejdstagere lige løn for samme arbejde uanset arbejdstagerens køn.

I spørgsmålets første led skal ordet løn forstås således, at det omfatter samtlige arbejds- og ansættelsesvilkår, navnlig vilkårene for ansættelse og afskedigelse, herunder de almindelige ydelser under den sociale sikring og de særlige pensionsordninger, der ligger nærmest lønbegrebet. Imidlertid har Domstolen statueret at »en alderspension, der er indført inden for rammerne af en lovmæssig ordning for socialsikring, er ikke en ydelse, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager indirekte fra arbejdsgiveren i den i artikel 119, stk. 2, forudsatte betydning«. Artikel 119 har derfor væsentligst til formål at sikre, at mandlige og kvindelige arbejdstagere i hver enkelt medlemsstat modtager samme, direkte eller indirekte løn for samme arbejde; den indfører ikke et almindeligt princip om lighed mellem mænd og kvinder, der angår samtlige forhold i forbindelse med arbejdet. Den ufravigelige karakter af det i artikel 119 udtalte princip er direkte forbundet med artiklens begrænsede anvendelsesområde.

Spørgsmålet om parternes fastsættelse af en ansættelseskontrakts ophør falder derfor ikke ind under anvendelsesområdet for artikel 119.

Med hensyn til spørgsmålet, om de økonomiske virkninger af fastsættelsen af et sådant ophør heller ikke kan anses som diskriminerende efter artikel 119, må det konstateres, at Domstolen allerede har udtalt sig om pensionsproblemet i sin dom af 25. maj 1971; dommen var grundlaget for, at Cour du travail de Bruxelles afviste frk. Denfrenne's krav om erstatning for det tab, hun skulle have lidt med hensyn til alderspension.

Da der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse, hævder frk. Defrenne, at den helt klart er en af artikel 119 omfattet indirekte ydelse, og at hun følgelig skulle have modtaget en godtgørelse svarende til den, som en steward, der med samme anciennitet og alder erklæres for definitivt fysisk uegnet til at forrette tjeneste ifølge den kollektive overenskomst af 1963 ville oppebære.

En undersøgelse af medlemsstaternes skatte- og socialregler afgiver ikke tilstrækkeligt sikkert grundlag til at besvare spørgsmålet, om en sådan fratrædelsesgodtgørelse er en bestanddel af lønnen. For øvrigt har en sådan undersøgelse kun liden interesse: det må antages, at der uanset undersøgelsens resultat klart ville foreligge en forskelsbehandling efter artikel 119, såfremt der under de samme betingelser blev udbetalt en godtgørelse til en mand ved hans fratræden, men ikke til en kvinde, eller, i øvrigt alt andet lige, navnlig tjenesteanciniteten, en mindre godtgørelse. I den foreliggende sag udbetales samme fratrædelsesgodtgørelse til stewardesser og stewarder; den eneste forskel i behandlingen af det kvindelige og mandlige kabinepersonale er alderen, da godtgørelsen tildeles.

Endvidere kan det antages, at en godtgørelse for definitiv uegnethed til at forrette tjeneste er en kontant ydelse, som direkte udbetales af arbejdsgiveren til arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet, som fastsat i artikel 119. Men også her må det fastslås, at det mandlige og kvindelige kabinepersonale behandles ens af Sabena, og at de pågældende, såfremt de erklæres for definitivt uegnede til at forrette tjeneste, modtager fuldstændig samme godtgørelse, som er beregnet ud fra samme kriterier uden sondring mellem køn.

Frk. Defrenne sammenblander to faktiske situationer, der ganske vist begge fører til, at arbejdsgiveren udbetaler en godtgørelse, men hvis karakter er fuldstændig forskellig, og som kun vanskeligt kan sammenlignes, nemlig dels den situation, hvor den ansatte definitivt erklæres uegnet til at udføre arbejdet og dels den, hvor den ansatte når en aftalt aldersgrænse. Under alle omstændigheder, tilkommer det den nationale ret at udtale sig herom.

Spørgsmålet er så vanskeligt, fordi det ikke er muligt som krævet, at sammenligne fuldstændige identiske situationer mellem mand og kvinde. Det er derfor meget vanskeligt at udtale sig definitivt om dette punkt. Det eneste, man kan anføre, er, at forskelsbehandling i arbejds- eller ansættelsesvilkår ikke som sådan er omfattet af artikel 119, men at forskelsbehandling, som følger heraf med hensyn til løn, kan anses som stridende mod artikel 119.

b) Hvad angår traktatens artikler 2, 3 og 117 må det anføres, at Rådet i sin resolution af 21. januar 1974 blandt de foranstaltninger, der skal træffes, nævner foranstaltninger til »gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig erhvervsuddannelse og forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning«, og at Rådet med hensyn til lønnen senere har vedtaget direktiv nr. 75/117 og direktiv nr. 76/207 angående kvinders ansættelse i det hele taget. Den sociale sikring indeholdes imidlertid ikke i sidstnævnte

direktiv, idet den gradvise gennemførelse af princippet om ligebehandling på dette område skal ske ved senere foranstaltninger. I en af betragtningerne til direktiv nr 76/207 finder man en næsten ordret gengivelse af EØF- traktatens artikel 117. Under hensyn til traktatens sociale målsætning kan artikel 117 derfor anses som et almindeligt fællesskabsretligt princip, som skal gennemføres for at skabe fuldstændig ligebehandling af mænd og kvinder, idet denne ikke er helt gennemført ved artikel 119. I medfør af direktivets artikel 9 har medlemsstaterne imidlertid en frist på 30 måneder til at iværksætte de nødvendige foranstaltninger til dens gennemførelse; først fra august 1978 vil en forskelsbehandling i form af en aldersgrænse som den, der anfægtes i hovedsagen, være forbudt på fællesskabsplan.

Under den nuværende retstilstand kan frk. Defrenne kun påberåbe sig rettigheder på grundlag af et almindeligt fællesskabsretligt princip, såfremt princippet havde direkte virkning: i betragtning af ordlyden og det vidtrækkende indhold af artikel 117, kan den ikke tillægges denne karakter.

Ovennævnte betragtninger vedrører kun de af fællesskabsretten sikrede rettigheder og medlemsstaternes pligt til at anvende denne; de påvirker hverken spørgsmålet om lovligheden af den omtvistede kontraktklausul i forhold til en national lovgivning, som allerede måtte være vedtaget til gennemførelse af direktivet, eller de grundliggende rettigheder, som medlemsstaterne skal sikre deres borgere i medfør af deres forfatning eller internationale forpligtelser.

c) Det af den belgiske Cour de cassation stillede spørgsmål må besvares således:

Traktatens artikel 119, der knæsætter grundsætningen om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdstagere for samme arbejde, angår kun lige løn. Efter denne bestemmelse er kun den forskelsbehandling forbudt, der vedrører lønnen for samme arbejde i alle dettes former og bestanddele, men ikke forskelsbehandling i forbindelse med ansættelses- og arbejdsvilkår.

I medfør af artikel 9 i Rådets direktiv nr. 76/207 af 9. februar 1976 skal medlemsstaterne, inden 30 måneder efter dets offentliggørelse, iværksætte administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser for at efterkomme direktivet, navnlig for uden forskelsbehandling på grundlag af køn at sikre mænd og kvinder samme arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår.

III — Mundtlige forhandlinger

Frk. Defrenne, appellant, repræsenteret af advokat Jacqueline Heynderickx, Bruxelles, Det forenede Kongeriges regering, repræsenteret af advokat Peter Denys Scott, og Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, repræsenteret af sin juridiske konsulent, Marie-José Jonczy, har afgivet mundtlige indlæg og besvaret de af Domstolen stillede spørgsmål i retsmødet den 2. maj 1978.

Generaladvokaten har fremsat sit forslag til afgørelse i retsmødet den 30. maj 1978.

Præmisser

1 Ved dem af 28. november 1977, indgået til Domstolens justitskontor den 12. december s.å., har den belgiske Cour de cassation i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt et præjudicielt spørgsmål vedrørende rækkevidden af princippet om ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere indeholt i traktatens artikel 119.

2 Dette spørgsmål er rejst under en sag, som sagsøgerinden i hovedsagen (herefter benævnt sagsøgerinden),. frk. Gabrielle Defrenne, tidligere stewardesse, har anlagt ved de belgiske arbejds- og socialretter mod Société belge de navigation aérienne Sabena, fordi hun i medfør af bestemmelserne i sin ansættelseskontrakt blev afskediget, da hun fyldte 40 år;

3 oprindeligt havde frk. Defrenne på grundlag af EØF-traktatens artikel 119 anlagt sag ved Tribunal du Travail de Bruxelles med påstand om, at Sabena tilpligtes at betale

1. en godtgørelse som følge af, at hun som kvindelig arbejdstager i lønmæssig henseende havde været udsat for forskelsbehandling i forhold til sine mandlige stewardkolleger, der udfører samme arbejde;

2. et tillæg til fratrædelsesgodtgørelsen bestående i forskellen mellem den af hende ved hendes fratræden faktisk oppebårne godtgørelse og den godtgørelse, som en steward på 40 år med samme anciennitet, der var definitivt erklæret uegnet til at forrette tjeneste, ville have fået udbetalt;

3. erstatning for tab, som hun anfører at have lidt med hensyn til pension;

4 ved dom af 17. december 1970 frifandt Tribunal du travail Sabena for samtlige påstande;

5 sagsøgerinden appellerede denne afgørelse, men ved dom af 23. april 1975 stadfæstede Cour du travail du Bruxelles dommen, for så vidt angår påstandens andet og tredje punkt;

6 med henblik på sin afgørelse vedrørende påstandens punkt 1 forelagde retten Domstolen to præjudicielle spørgsmål, der er genstand for dom 43/75 af 8. april 1976 (Sml. s. 455);

7 som følge af denne præjudicielle afgørelse tilkendte Cour du travail ved dom af 24. november 1976 sagsøgerinden den af hende krævede efterbetaling med et beløb på 12 716 FB med renter og omkostninger;

8 frk. Defrenne indgav kassationsanke mod dommen fra Cour du travail med hensyn til de punkter i påstanden, hvori hun ikke havde fået medhold, hvorefter Cour de cassation forelagde sagen for Domstolen i medfør af traktatens artikel 177.

9 Det må herudover anføres, at frk. Defrenne ved det belgiske Conseil d'État i samme forbindelse havde anlagt sag mod den belgiske bekendtgørelse, arrêté royal af 3. november 1969, om fratrædelse med pension for civilluftfartens flyvende personel, hvorved hun navnlig anfægtede gyldigheden af en bestemmelse i denne »arrêté«, som udelukkede stewardesser fra den pågældende ordning;

10 herefter forelagde Conseil d'État Domstolen en række spørgsmål vedrørende fortolkningen af traktatens artikel 119, der er genstand for dom 80/70 af 25. maj 1971 (Sml. 1971, s. 109).

11 Med henblik på at løse spørgsmålene i den tvist, som Cour de cassation for nærværende har under påkendelse, har den forelagt et præjudicielt spørgsmål, formuleret i to led, som hver kræver en selvstændig besvarelse, idet der dels spørges om, hvorledes anvendelsesområdet for traktatens artikel 119 skal fastsættes, dels om der findes en almindelig fællesskabsretlig grundsætning, hvorefter forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere vedrørende de vilkår for ansættelse og arbejde, der ikke direkte berører lønnen i egentlig forstand, skal fjernes.

Vedrørende spørgsmålets første led om rækkevidden af EØF-traktatens artikel 119

12 Første led i det af Cour de cassation forelagte spørgsmål er, om det ved artikel 119 knæsatte princip om lige løn skal fortolkes således, at det generelt kræver lige arbejdsvilkår for mandlige og kvindelige arbejdstagere, således at en klausul i en stewardesses ansættelseskontrakt, hvorefter nævnte kontrakt ophører ved hendes fyldte 40. år, er en forskelsbehandling, som er forbudt efter nævnte artikel, idet det er ubestridt, at kontrakten for mandlige stewarder, som udfører samme arbejde, ikke indeholder en tilsvarende klausul.

13 Sagsøgerinden har gjort gældende, at artikel 119 skal fortolkes bredt, idet artiklen kun er en særlig konkretisering af en i traktaten hyppigt forekommende almindelig lighedsgrundsætning;

14 i særdeleshed må den omtvistede klausul i stewardessernes ansættelseskontrakt, hvorefter arbejdsforholdet ophører ved det fyldte 40 år, være omfattet af ligebehandlingsreglen i artikel 119, dels fordi en kvindelig arbejdstager kun kan oppebære samme løn som mandlige arbejdstagere, såfremt der for hendes vedkommende forinden gælder de samme ansættelsesvilkår, dels fordi den aldersgrænse, som stewardesserne påtvinges ved ansættelseskontrakten, reducerer fratrædelsesgodtgørelsen og pensionen.

15 Anvendelsesområdet for artikel 119 må fastlægges inden for rammerne af systemet i traktatens sociale bestemmelser, der findes i det kapitel, der indeholder artiklerne 117 ff;

16 ansættelses- og arbejdsvilkår omhandles generelt i artiklerne 117 og 118 i sammenhæng med harmoniseringen af medlemsstaternes sociale ordninger og tilnærmelsen af deres lovgivninger på dette område;

17 fjernelse af forskelsbehandling på grundlag af arbejdstagernes køn er klart en del af dette social- og lovgivningspolitiske program, som i visse henseender er nærmere angivet i Rådets resolution af 21. januar 1974 (EFT C 13, s. 1);

18 det er den samme indstilling, der ligger til grund for Rådets direktiv nr. 76/207 af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40);

19 i modsætning til bestemmelserne i artiklerne 117 og 118, som hovedsagelig er programerklæringer, er artikel 119, der kun vedrører problemet om forskelsbehandling med hensyn til mandlige og kvindelige arbejdstageres løn, en speciel regel, hvis anvendelse er undergivet præcise betingelser;

20 under disse omstændigheder kan den nævnte artikel kun vedrøre de ansættelsesforhold, den udtrykkeligt omhandler;

21 navnlig er den omstændighed, at visse ansættelsesvilkår — såsom en særlig aldersgrænse — kan have økonomisk betydning, ikke tilstrækkelig grund til at lade sådanne vilkår være omfattet af artikel 119, der hviler på den snævre sammenhæng mellem arbejdsydelse og lønnens størrelse;

22 dette gælder så meget mere, som det kriterium, der ligger til grund for artikel 119 — nemlig sammenligningen af de to køns arbejdsydelse — er en faktor, som samtlige arbejdstagere teoretisk set er ligestillet i forhold til, mens bedømmelsen af de øvrige ansættelses- og arbejdsvilkår i forskellige henseender er afhængig af faktorer, der på grund af kvindens særlige situation under arbejdsgangen, står i forbindelse med arbejdstagerens køn;

23 følgelig kan artikel 119 ikke fortolkes så vidt, at den direkte virkning, som bør tillægges denne bestemmelse på dens særlige område bringes i fare, heller ikke således, at der gribes ind på et område, som ved artiklerne 117 og 118 er forbeholdt de i artiklerne nævnte myndigheders bedømmelse;

24 svaret på spørgsmålets første led må derfor blive, at traktatens artikel 119 ikke kan fortolkes således, at den ud over lige løn også foreskriver lighed med hensyn til andre arbejdsvilkår for mandlige og kvindelige arbejdstagere.

Vedrørende spørgsmålets andet led om, hvorvidt der findes en almindelig grundsætning, der forbyder forskelsbehandling på grundlag af køn med hensyn til ansættelses- og arbejdsvilkår

25 I det andet led spørges der, om der i fællesskabsretten ved siden af de særlige regler i artikel 119 findes en almindelig grundsætning, der forbyder forskelsbehandling på grundlag af køn med hensyn til mandlige og kvindelige arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår.

26 Domstolen har allerede flere gange statueret, at menneskets grundlæggende rettigheder omfattes af fællesskabsrettens generelle principper, som Domstolen skal sikre;

27 det kan ikke betvivles, at fjernelsen af forskelsbehandling på grundlag af køn hører til disse grundlæggende rettigheder;

28 i øvrigt anerkendes den samme opfattelse i den europæiske erklæring om social sikring af 18. november 1961 og i Den internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til ansættelse og erhverv af 25. juni 1958;

29 det må i denne forbindelse anføres, at Domstolen i dom 20/71, *Sabbatini-Bertoni*, af 7. juni 1972 (Recueil, s. 345) og i dom 21/74, *Airola*, af 20. februar 1975 (Sml. 1975, s. 221) har antaget, at det er nødvendigt inden for rammerne af tjenestemandsvedtægten at sikre lige arbejdsvilkår for de mandlige og kvindelige arbejdstagere, som Fællesskabet selv har ansat;

30 hvad derimod angår de arbejdsforhold, der er underlagt national ret, havde Fællesskabet ikke på tidspunktet for de begivenheder, som de belgiske retter skal træffe afgørelse om, påtaget sig nogen opgave med hensyn til kontrol eller sikring af overholdelse af princippet om ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere vedrørende andre arbejdsvilkår end løn;

31 som anført ovenfor forelå på det pågældende tidspunkt i fællesskabsretten kun de i traktatens artikler 117 og 118 indeholdte programerklæringer angående den almindelige udvikling med hensyn til social velfærd, navnlig ansættelses- og arbejdsvilkår;

32 heraf følger, at det forhold, som de belgiske retter skal træffe afgørelse om, henhører under de bestemmelser og princippper i den nationale ret og folkeretten, som gælder i denne medlemsstat;

33 spørgsmålets andet led må derfor besvares således, at der på tidspunktet for de forhold, som ligger til grund for hovedsagen, ikke, for så vidt angår de af national ret omfattede arbejdsforhold, fandtes nogen fællesskabsretlig bestemmelse om forbud mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere med hensyn til andre arbejdsvilkår end løn, der er omfattet af traktatens artikel 119;

Vedrørende sagsomkostningerne

34 De udgifter, der er afholdt af Det forenede Kongeriges regering, Den italienske Republiks regering og af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, der har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres;

35 da retsforhandlingerne i forhold til hovedsagens parter udgør et led i en sag, der verserer for den belgiske Cour de cassation, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der ved dom af 28. november 1977 er forelagt den af den belgiske Cour de cassation, for ret:

EØF-traktatens artikel 119 kan ikke fortolkes således, at den ud over lige løn også foreskriver lighed med hensyn til andre arbejdsvilkår for mandlige og kvindelige arbejdstagere.

På tidspunktet for de forhold, som ligger til grund for hovedsagen, fandtes der, for så vidt angår de af national ret omfattede arbejdsforhold, ikke nogen fællesskabsretlig bestemmelse om forbud mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere med hensyn til andre arbejdsvilkår end lønvilkår, der er omfattet af traktatens artikel 119.

Kutscher Sørensen Bosco Donner Mertens de Wilmars

Pescatore Mackenzie Stuart O'Keeffe Touffait

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 15. juni 1978.

Justitssekretær

A. Van Houtte

Præsident

H. Kutscher